

Gleichstellungspolitik

in Wissenschaft und Forschung

Interview mit Angela Wroblewski

Angela Wroblewski beschäftigt sich schon über viele Jahre mit dem Wissenschaftsbetrieb, seinen sozialen Selektionsmechanismen, aber auch Instrumenten, die bislang marginalisierten Gruppen Zugang zu Universitäten verschaffen sollen. Eines der Instrumente, mit denen sie sich beschäftigt, ist die Gleichstellungspolitik und ihre Wirksamkeit in Österreich.

Du befasst dich in deiner Forschung unter anderem mit Gleichstellungspolitik im Bereich Wissenschaft und Forschung in Österreich. Dabei sprichst du von einem Gleichstellungsparadox. Wodurch ist dieses Paradoxon charakterisiert?

Das Gleichstellungsparadox ergibt sich meines Erachtens daraus, dass wir in Österreich im universitären Bereich seit vielen Jahren einen umfassenden Mix an Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung haben. Diese Maßnahmen werden – jede für sich – erfolgreich umgesetzt, wie zahlreiche Evaluierungen zeigen. Dennoch verändert sich der Status Quo im Hinblick auf Gleichstellung nur sehr langsam. So wird beispielsweise die Gläserne Decke nur bedingt durchlässiger und an der ausgeprägten Segregation in »typische Frauenbereiche« und »typische Männerbereiche« ändert sich kaum etwas.

Du sprichst auch davon, dass Gleichstellung häufig nur als bürokratische Vorgabe betrachtet wird, anstatt als Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Wie kam es zu dieser Entwicklung und was sind die Folgen davon?

Die »bürokratische« Sichtweise auf Gleichstellungspolitik hat sich vermutlich aus den Erfahrungen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) heraus – als Vermeidungsstrategie im Umgang mit dem Handlungsinstrumentarium des AKG – entwickelt. AkteurInnen an



Angela Wroblewski, Soziologin und senior researcher am IHS in Wien, evaluiert seit vielen Jahren Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung.

»Die Segregation in ›typische Frauenbereiche‹ und ›typische Männerbereiche‹ ändert sich kaum.«

Universitäten ist mit der Zeit klar geworden, dass bestimmte Verhaltensweisen oder Argumentationen zu Einsprüchen der VertreterInnen des Arbeitskreises führen können. Wenn man jedoch bestimmte Vorgaben erfüllt – z.B. die nachweisliche Suche nach geeigneten Bewerberinnen oder die Verpflichtung zur Einladung zum Hearing (bei Erfüllung der Voraussetzungen) – dann werden keine Probleme erwartet, der Punkt kann abgehakt werden. Das ist insofern ein Problem, als die Zielsetzung hinter den rechtlichen Anforderungen für diese AkteurInnen nicht präsent ist und diese Anforderungen nicht als Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen im Verfahren gesehen werden, sondern als bürokratische Anforderungen. Lang eingeübte Praktiken – wie z.B. die Vorgehensweise in Berufungskommissionen – werden damit nicht reflektiert, ob bzw. inwiefern sie einen Genderbias beinhalten, d.h. ob sie sich für Frauen und Männer unterschiedlich auswirken.

Du plädiert für eine »reflexive Gleichstellungspolitik«, die Voraussetzung für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung ist. Was kann man sich darunter vorstellen und was kann und soll sie leisten?

»Ein Kulturwandel ist nur dann möglich, wenn sich organisationale Praktiken verändern.«

Ich gehe davon aus, dass Kulturwandel nur dann möglich ist, wenn sich jene organisationalen Praktiken verändern, die – häufig unintendiert – geschlechtsbezogene Benachteiligungen mit sich bringen. Im Wissenschaftsbereich erfordert dies die Entwicklung eines neuen Exzellenzbegriffs und die Veränderung des Bildes vom »idealen Wissenschaftler«, wie es Max Weber gezeichnet hat. Die Vorstellung, dass gute Wissenschaft nur dann möglich ist, wenn das gesamte Leben der Wissenschaft gewidmet werden kann und keine zeitlichen oder mobilitätsbezogenen Restriktionen vorliegen, benachteiligt Personen, die familiäre Verpflichtungen wahrnehmen, ebenso wie Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik basiert auf einer umfassenden Analyse des Status Quo, die u.a. aus traditionellen Praktiken diese benachteiligenden Elemente herausarbeitet und hinterfragt. Durch konkrete Maßnahmen sollten alternative Praktiken entwickelt und implementiert werden. Es ist anzunehmen, dass die Veränderung von traditionellen Praktiken auf Widerstand stößt. Deshalb müssen Maßnahmen in einen Gleichstellungsdiskurs eingebunden sein, damit vermieden

wird, dass Veränderungen nur als bürokratische Schikanen angesehen werden.

Aus meiner Sicht ist auch die Einbettung von Gleichstellungspolitik in einen Qualitätsdiskurs ein zentrales Element reflexiver Gleichstellungspolitik. Die Berücksichtigung der Genderdimension ist nicht nur in der Forschung ein Qualitätsmerkmal, sondern auch im Verwaltungshandeln oder bei Dienstleistungen. So ist beispielsweise bei Forschung, die nicht auf die Genderdimension eingeht, die Validität der Ergebnisse nicht sichergestellt. Beratungsleistungen sind nicht qualitativ, wenn sie nur einen Ausschnitt der Zielgruppe adressieren.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil einer reflexiven Gleichstellungspolitik ist das gemeinsame Hinterfragen des Status Quo und der Entwicklungen im Hinblick auf Gleichstellung durch die beteiligten AkteurInnen – wie z.B. Universitätsleitung, GleichstellungsexpertInnen, Verantwortliche für die Umsetzung von Maßnahmen sowie Betroffene von Maßnahmen. Diese Reflexion sollte evidenzbasiert erfolgen und sich auf vorhandene Datengrundlagen (z.B. Indikatoren der Wissensbilanz) sowie ergänzende qualitative und quantitative Informationen beziehen.

Eine reflexive Gleichstellungspolitik stellt hohe Anforderungen an die involvierten Universitätsangehörigen. Alle Universitätsangehörigen sollten in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet bestehende Praktiken dahingehend reflektieren, ob sie einen Genderbias beinhalten. Wenn ein solcher besteht, geht es darum, alternative Praktiken zu entwickeln und zu implementieren – gegebenenfalls auch gegen Widerstand. Ich denke, dass hier Mitglieder des Managements und der Administration ebenso gefordert sind wie Forschende und Lehrende. Das erfordert aber auch, dass alle Universitätsangehörigen Genderkompetenz mitbringen.

»Die Berücksichtigung der Genderdimension ist nicht nur in der Forschung, sondern auch im Verwaltungshandeln wichtig.«

Du führst in deiner Forschung die Begriffe Genderkompetenz und Genderexpertise ein. Kannst du die Begriffe kurz erläutern?

Bei Genderkompetenz handelt es sich um eine Grundqualifikation, die alle Universitätsangehörigen mitbringen sollten. Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit ver-

»Genderkompetenz ist eine Grundqualifikation, die alle Universitätsangehörigen mitbringen sollten.«

bunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch GenderexpertInnen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinanderzusetzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

Damit ist nicht gemeint, dass alle Universitätsangehörigen Genderexpertise aufbauen sollten. Wesentliches Element von Genderkompetenz ist das Erkennen der eigenen Grenzen und sich gegebenenfalls Genderexpertise dazu zu holen. Genderexpertise verlangt darüber hinaus ein spezialisiertes Wissen zu Geschlechterfragen und/oder einschlägige Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming, d.h. eine intensive Auseinandersetzung mit feministischen, Gender- und Gleichstellungstheorien sowie die Kenntnis einschlägiger Forschungsergebnisse und für Gender- und Gleichstellungsfragen adäquater methodischer Zugänge.

Das Interview führte Alexandra Weiss.

Genderexpertise und Genderkompetenz

Genderexpertise ist spezialisiertes Wissen, das in Auseinandersetzung mit feministischen, Gender- und Gleichstellungstheorien oder in der Umsetzung von Strategien, wie Gender Mainstreaming, erworben wird.

Genderkompetenz hingegen können und sollen sich alle Universitätsangehörigen aneignen. Sie ist eine Grundkompetenz, welche die Relevanz von Geschlechtszuschreibungen im Arbeits- und Wirkungskontext anerkennt und daraus – auch aufgrund von Beratung durch ExpertInnen – entsprechende Handlungen ableitet.

Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen:

http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb_Verbreiterung-von.._07_11_2018_kurz.pdf