

GLÄSERNE DECKE, GLÄSERNE BOX ODER FIREWALL?*

Eine spezifische Benachteiligung von Frauen lässt sich im Hinblick auf ihre berufliche Karriere feststellen. Etliche Karrierepositionen sind für Frauen zwar de jure erreichbar, de facto stehen ihnen allerdings etliche Hürden im Wege: Nur wenige Ausnahmen schaffen den Sprung ganz nach oben. Etliche WissenschaftlerInnen haben sich mit den Karriereverläufen von Männern und Frauen auseinander gesetzt – und mit Hilfe von Metaphern den Ausschluss von Frauen aus Top-Positionen erklärt.

Die wohl bekannteste dieser Metaphern ist die **gläserne Decke**. Darunter wird eine unsichtbare Barriere verstanden, die Frauen in hierarchisch organisierten Betrieben davon abhält, ins Top-Management zu kommen. Aber auch im Hinblick auf Bildungskarrieren kann von einer gläsernen Decke gesprochen werden. So waren im Studienjahr 2003/04 54 Prozent aller Studierenden, die ihr Erststudium abschlossen, Frauen. Dies traf nur mehr auf 40 Prozent der DoktorandInnen zu. Auch die Beschäftigungsquoten an Universitäten deuten auf die Ungleichverteilung nach Geschlecht hin. So waren 60 Prozent der Verwaltungsbediensteten an den Universitäten Frauen. Bei den wissenschaftlichen AssistentInnen betrug die Quote nur 30 Prozent, bei den DozentInnen 17 Prozent und bei den ProfessorInnen nur noch 14 Prozent (Quelle: Universitätsbericht 2005 des bm:bwk)

Die Metapher der **gläsernen Box** weist darauf hin, dass Frauen vielfach nicht nur vertikale, sondern oft auch horizontale Karrieremöglichkeiten nicht zur Verfügung stehen. Grund dafür ist nicht zuletzt die klassische Zuweisung von weiblichen und männlichen Tätigkeiten. So gelingt es Frauen zwar oftmals, zur Marketing- oder Personalchefin aufzusteigen, nicht aber zur Chefin der Produktion, des Controlling oder des Vertriebs. Der Aufstieg ist also nicht nur nach oben begrenzt (gläserne Decke), sondern auch im mittleren Management auf einige wenige Bereiche eingeschränkt (gläserne Box).

Eine weitere vor allem in jüngerer Literatur verwendete Metapher ist die der **Firewall**. Bei diesem vor allem in der Informatik gebräuchlichen Begriff handelt es sich um einen Schutzmechanismus, der beispielsweise Computer vor unerlaubtem Zugriff bewahren soll. Umgelegt auf Karrierewege in einer Organisation wird mit dem Begriff der Firewall angedeutet, dass es Menschen bzw. EntscheiderInnen im Unternehmen sind, welche die Firewall administrieren und damit entscheiden, wer Zutritt (z.B. zu einem Management-Job) hat und wer nicht. Um eine Firewall zu überwinden, ist es daher notwendig, die entsprechenden Codes der EntscheiderInnen zu entschlüsseln. Dabei geht es oft weniger um persönliche Qualifikationen und Leistungen, sondern um die Fähigkeit zur Teilhabe an Netzwerken oder um die eigene Sichtbarkeit im Unternehmen.

Karin Heitzmann

Haupt- und nebenberufliches Personal an Universitäten, 2003 bis 2005¹

| Hauptberufliches Personal ² – Vollzeitäquivalente | 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|---|----------|---------|-------------------|----------|---------|-------------------|----------|---------|-------------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauenanteil in % | Gesamt | Frauen | Frauenanteil in % | Gesamt | Frauen | Frauenanteil in % |
| Insgesamt | 19.591,6 | 8.099,5 | 41,3 | 19.587,2 | 8.136,6 | 41,5 | 21.369,5 | 9.325,2 | 43,6 |
| Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt | 10.925,9 | 2.846,5 | 26,1 | 10.996,5 | 2.927,2 | 26,6 | 10.629,7 | 2.841,9 | 26,7 |
| Professor/inn/en | 2.072,7 | 241,4 | 11,6 | 2.070,0 | 264,0 | 12,8 | 2.000,9 | 275,0 | 13,7 |
| Assistent/inn/en und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal | 8.853,1 | 2.605,1 | 29,4 | 8.926,5 | 2.663,2 | 29,8 | 8.628,8 | 2.566,9 | 29,7 |
| darunter Dozent/inn/en | 2.846,8 | 432,7 | 15,2 | 2.924,3 | 465,6 | 15,9 | 3.114,0 | 523,5 | 16,8 |
| Allgemeines Personal gesamt | 8.665,7 | 5.253,0 | 60,6 | 8.590,7 | 5.209,4 | 60,6 | 10.739,8 | 6.483,3 | 60,4 |

¹ 2003 und 2004 Stichtag jeweils 31. Dezember bzw. 1. Jänner. 2005 Stichtag 15. Oktober 2004, 31. Dezember 2004 und 15. April 2005.

² Personal in Verwendungen, die vor dem Universitätsgesetz 2002 mit Dienstverhältnissen zum Bund verbunden waren (Verwendungen 11, 14, 16, 21, 23, 40 bis 70 gemäß Anlage 1 Z 2.6 der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten).

* angelehnt an: Bendl, Regine/Schmidt, Angelika: „Firewalls“ und Gender Mainstreaming: Durchbruch oder weiterer Ausschluss von Frauen aus Führungspositionen?, in: Heitzmann, Karin/Schmidt, Angelika (Hrsg.): Wege aus der Frauenarmut. Frankfurt am Main 2004, S. 137–170.

Quelle: Universitätsbericht 2005 des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Band 1. Wien 2005, 131.