
**„Gute Arbeit – gutes Leben im
Wissenschaftsbetrieb“**

**5. Gesundheitstag zum Thema „Gesundheit im Setting
Hochschule unter Berücksichtigung der Kategorie
Geschlecht“**

Klagenfurt, 19. Mai 2010

Input: Drⁱⁿ Birgit Buchinger

www.solution.co.at

Inhalt

- Mein persönlicher Zugang: Erfahrungen – Erkenntnisse - Irritationen
- Was zeichnet Universitäten als Organisationen aus?
- Was ist „richtige Wissenschaft“?
- Was ist „gute Arbeit“?
- Fazit: Was folgert daraus?

- Arbeitsmarkt und Organisationen sind zentrale Herstellungsorte von sozialer Ungleichheit
- Bezahlte Arbeit ist entscheidendes Bezugssystem
- Gesamtgesellschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird in Organisationen reproduziert
 - prägt Fremd- und Selbstzuschreibungen
 - prägt Erwartungen an Leistung, Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte
 - führt zu horizontaler und vertikaler Segregation

■ **Conclusio**

Die ungleiche Verteilung von Einkommen, Tätigkeiten, Positionierungen, Arbeitszeiten, Macht etc. zwischen den Geschlechtern ist nicht zufällig, sondern erfolgt systematisch = „Engendered Organizations“

Universitäten sind männlich strukturierte und dominierte ,Expertenorganisationen‘

Charakteristika von ,Expertenorganisationen‘

- Hohe fachliche Qualifikation, Wissen als Produktionsmittel
- Erstellung komplexer, nicht-trivialer Produkte bzw. Dienstleistungen
- Identifikation mit der Profession, nicht mit der Organisation
- Orientierung am professionellen Reputationssystem
- Geringes Interesse an Koordinationsaufgaben sowie an gesamtorganisationalen Belangen
- Top-ExpertInnen sind oftmals keine Top-ManagerInnen
- Netzwerke, Informalitäten und persönliche Beziehungen spielen eine besondere Rolle

Zusätzliche spezifische Charakteristika von Universitäten

- Selbstverständnis von Universitäten ist geprägt durch jahrhundertelange männliche Tradition
- Geschichte und Kultur der Universitäten prägen den vorherrschenden Qualifikationsbegriff und das Wissenschaftsverständnis
- „Verständnis von guter Wissenschaft“ ist auf traditionelle männliche Lebensentwürfe zugeschnitten
- Ideal der Entgrenzung – etwa bei Arbeitszeiten, bei Verfügbarkeit, bei Leistungsanforderungen
- Der männlich strukturierte Mythos „Wissenschaft ist das Leben“ geht davon aus, dass die Reproduktion der Arbeits- und Lebensfähigkeit des ‚Wissenschaftlers‘ von anderen Personen oder Systemen übernommen wird, ein zäsurloses Leben bis zur Emeritierung möglich ist

„Gute Arbeit“

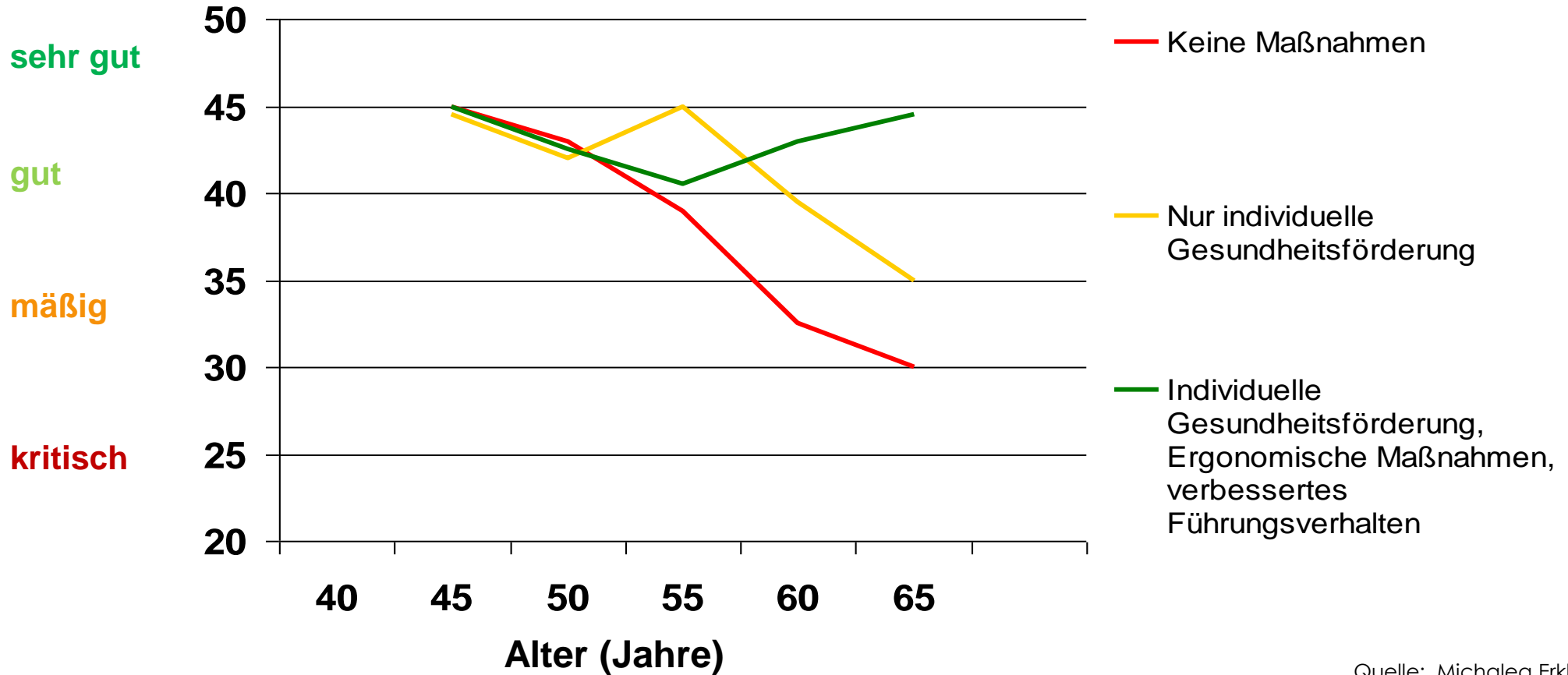
- Unternehmen haben die Arbeit so zu gestalten und aufzuteilen, dass alle in jeder Altersstufe genau auf jene Art, jenen Umfang und jene Belastungsintensität von Arbeit treffen, die für sie jeweils die richtige ist
- Richtige Arbeit ist die, die alle Mitarbeitenden so fordert, dass sie diese vorwärts bringt, ohne sie auszubrennen
- Gute Arbeit beinhaltet Reproduktion, Muße, Freizeit, Erholung, Selbstverwirklichung, Anerkennung und Wertschätzung
- „Gute Arbeit – ein Leben lang“

„Das Haus der Arbeitsfähigkeit“
(J. Ilmarinen et al 2002)



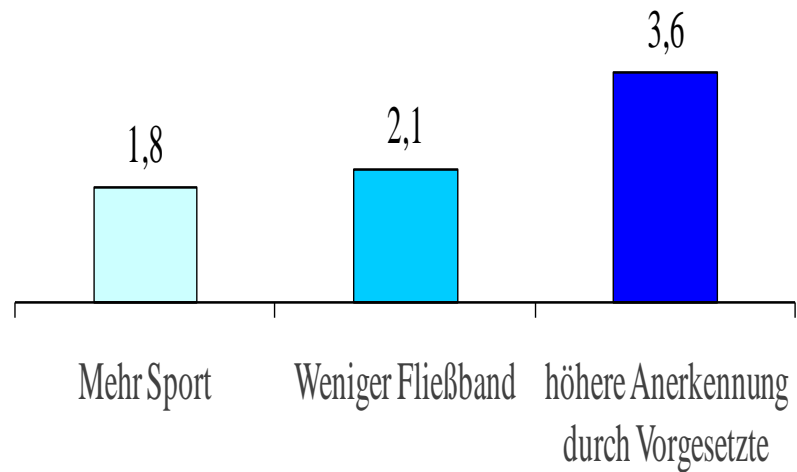
Förderung der Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit (ABI)



Quelle: Michalea Erkl,
zit. nach Ilmarinen et al. 2002

Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsfähigkeit



Fazit für eine „gute Arbeit – ein gutes Leben im Wissenschaftsbetrieb“

■ Reflexive und diskursive Auseinandersetzung mit

- universitären Organisationsstrukturen und –kulturen
- dem vorherrschenden Wissenschaftsverständnis
- dem vorherrschenden Bild von „WissenschaftlerInnen“
- dem vorherrschenden Führungsverständnis
- den Arbeits- & Lebensbedingungen von Universitätsmitarbeitenden

■ Dieser Prozess sollte

- Top-down unter partizipativer Beteiligung von VertreterInnen aller Hierarchiestufen, Tätigkeitsbereiche sowie der Studierenden und
- unter Geschlechtergerechtigkeitsprämissen – dies eingedenk weiterer sozialer Merkmale

erfolgen und in strukturelle Maßnahmen münden

Literaturangaben

Buchinger, Birgit/Doris Gödl/Ulrike Gschwandtner (2002), Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten, Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 14, hrsg. vom BM:BWK, Wien

Buchinger, Birgit (2006), Skizzen zur „work-life-balance“ bei WissenschaftlerInnen an österreichischen Universitäten, in: Buchmayr, Maria/Julia Neissl (Hginnen), work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?, Wien, Berlin

Grossmann, R. (HG.) (1997), Besser Billiger Mehr, Zur Reform der Expertenorganisationen Krankenhaus, Schule, Universität, Wien

Ilmarinen, Juhani und Jürgen Tempel (2002): Arbeitsfähigkeit 2010. HrIn.: Marianne Giesert, Hamburg

Wilz, Sylvia M. (2004), Organisation: Die Debatte um „Gendered Organizations“, in: Becker, Ruth et al. (Hginnen), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Wiesbaden

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!