

WiSe 2013/2014



Büro für Gleichstellung
und Gender Studies

LEOPOLDINE – FRANCISCA

10 Jahre Büro für Gleichstellung und Gender Studies

UNIVERSITAS
LEOPOLDINE - FRANCISCA

Inhalt

Editorial	3
„Leopoldine freut sich“	4
Eine Wissenschaftlerin stellt sich vor: Univ.-Prof.Dr. Francesca Ferlaino, Institut für Experimentalphysik	4
Universitäre Gleichstellungspolitik – Analyse, Kritik und Weiterentwicklung	6
Mentoring als Anstoß zur geschlechtergerechten Organisationsentwicklung	9
Audit „hochschuleundfamilie“	11
10 Jahre Büro für Gleichstellung und Gender Studies	14
„Step by step“ – kleine Schritte und erfreuliche Erfolge	14
Grußworte der Rektoren	21
Veranstaltungsreihe „Systemfehler: Die Krise verstehen – und politisch handeln“	24
Neuerscheinung: „Unternehmerisch und erschöpft? Anforderungen und Widersprüche von Arbeit und Lebensgestaltung“	27
Neukonstituierung AKG	29
Neue Sprecherin Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung	32
„Jubiläen“ – Ein Quiz	33

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine Francisca sind: das Team des Büros für Gleichstellung und Gender Studies, Innrain 52, 6020 Innsbruck – Dr. Sabine Engel, Mag. Sabine Fischler, Mag. Elisabeth Grabner-Niel, Brigitte Rainer, Mag. Jasmin Sailer, Dr. Alexandra Weiss, Mag. Helena Wurnitsch.

Autorinnen dieser Ausgabe: Sabine Engel, Elisabeth Grabner-Niel, Jasmin Sailer, Alexandra Weiss.



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Leopoldine Francisca kann nun schon auf einige Jahre zurückblicken, Sie halten die 17. Ausgabe in Händen. Mit unserer Publikation wenden wir, die Mitarbeiterinnen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies, uns seit dem Frühjahr 2005 regelmäßig an Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen der Universität Innsbruck, und informieren über unsere Arbeit und auch über deren größeren gesellschaftspolitischen Kontext. Heuer können wir nun das 10jährige Bestehen unserer Einrichtung feiern, die 2003, basierend auf dem UG 2002, geschaffen und mit den Agenden „Gleichstellung“, „Frauenförderung“ und „Geschlechterforschung/Gender Studies“ betraut wurde. Diese Bereiche waren auch zuvor schon an unserer Universität bearbeitet worden, mit der Einrichtung des Büros wurden sie jedoch zusammengeführt und konnten nun besser aufeinander bezogen arbeiten. Die Aktivitäten rund um die Geschlechterfrage hatten damit einen gemeinsamen Ort an unserer Universität gefunden.

Vieles ist in diesen 10 Jahren geschehen: Sie finden als Rückblick eine kurze Darstellung dessen, was in den einzelnen Bereichen „Gleichstellung“, „Gender Studies“ und – später hinzugekommen – „Kinderbüro“ erreicht wurde. Dazu haben uns auch die vier Rektoren, in deren Amtszeit wir unsere Aufgaben voranbringen konnten, einen Gruß anlässlich des Jubiläums übermittelt.

Wir möchten uns aber nicht auf einen zufriedenen Blick zurück beschränken: Tatsächliche Gleichstellung ist ein noch nicht vollständig verwirklichtes Ziel. Die durchgehende und normalisierte Integration der Geschlechterdimension in Lehre und Forschung ist noch Zukunftsmusik und familiengerechte Rahmenbedingungen universitärer Arbeit entwickeln sich zwar durchaus zufriedenstellend, viele „Baustellen“ sind aber auch hier noch nicht einmal eröffnet.

Neben dem Schwerpunkt anlässlich unseres Jubiläums stellen wir auch in dieser Ausgabe eine Forscherin vor, die aus ihrem spannenden Fachbereich der Experimentalphysik berichtet. Außerdem berichten wir Ihnen über unsere aktuelle Veranstaltungsreihe und Publikation, die sich mit den gegenwärtigen krisenhaften Entwicklungen in unseren Gesellschaften auseinandersetzt, und informieren Sie über neue Akteurinnen im Bereich der Gleichstellung und der Geschlechterforschung.

Sie fragen sich, welches Gebiet Leopoldine Francisca dieses Mal per Quiz ausloten wird? Der runde Geburtstag des Büros für Gleichstellung und Gender Studies hat uns auf die Idee gebracht, Ihre Kenntnisse in der Sparte „Jubiläen“ zu testen. Viel Erfolg, aber natürlich auch Spaß dabei!

*Dr. Sabine Engel
Mag. Elisabeth Grabner-Niel
Mag. Jasmin Sailer
Dr. Alexandra Weiss*

Leopoldine freut sich ...

... über die neu Habilitierten

Dr. Tatjana Schnell, Psychologie, 20.12.2012

Dr. Martina Kraml, Katechetik/Religionspädagogik
sowie Religionsdidaktik, 28.10.2013

... über die neu berufenen Professorinnen

§ 99

Univ.-Prof. Dr. Beatrix Grubeck-Loebenstein, Institut für
Biomedizinische Altersforschung, Dienstantritt: 01.08.2013

Univ. Prof. Mag. Dr. Annemarie Siegetsleitner,
Institut für Philosophie, Dienstantritt: 01.10.2013

Univ. Prof. Mag. Dr. Sabine Müller,
Institut für Alte Geschichte und Altorientalistik,
Dienstantritt: 21.10.2013

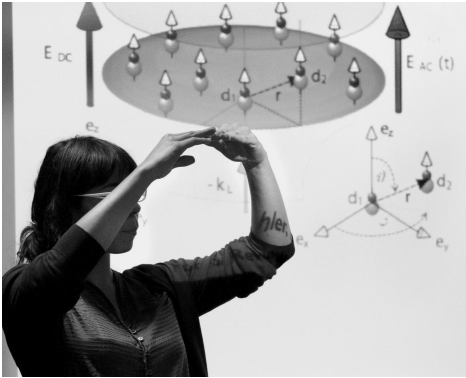
Wissenschaftlerinnen der Universität Innsbruck im Porträt

Univ.-Prof. Dr. Francesca Ferlaino, Leiterin eines „extra-coolen“ Forschungsteams am Institut für Experimentalphysik

In loser Folge stellt Leopoldine Francisca Wissenschaftlerinnen vor, die an der Universität Innsbruck ihrer beruflichen Leidenschaft nachgehen. Für diese Ausgabe hat sie sich auf den Technik-Campus begeben und die aus Italien stammende Leiterin des Forschungsschwerpunktes Physik gebeten, sich und ihre Forschung der Leserschaft vorzustellen. Ihre wissenschaftliche Karriere belegt eindrucksvoll, wie entscheidend systematische Förderungen von Nachwuchskräften wie zB das Lise-Meitner-Programm sein können. Da ihre Berufssprache Englisch ist, hat sie darum, ihre Darstellungen in dieser Sprache geben zu können. (EGN)



Francesca Ferlaino was born in 1977 in Naples, Italy. There, she studied physics before moving to Trieste for her theoretical diploma work on Bose-Einstein condensates at the International School for Advanced Studies (SISSA). For her doctoral studies, Francesca switched from theoretical to experimental physics and worked at the European Laboratory for Non Linear Spectroscopy



Univ.-Prof. Dr. Francesca Ferlaino

FWF, thanks to whose she started to build her first independent research group. “This shows the importance of grants for young scientists and how crucial the support from the University of Innsbruck and the Institute for Experimental Physics has been for me and my team.”

One year later, the 33-year-old scientist’s work was rewarded with two major prizes, namely the Fritz Kohlrausch Prize of the Austrian Physical Society (ÖPG) and the ERC Starting Grant of the European Science Foundation (ESF). During the same year, she was also honored with the Prize of the City of Innsbruck for her research and with the Italian AIDDA Prize for Women in Science. In early 2012, shortly after being appointed as Associate Professor, she became Full Professor at the Institute for Experimental Physics.

Quantum Condensate of the Thirteenth Kind ultracold atoms: First Bose-Einstein condensate of erbium produced

Ultracold quantum gases have exceptional properties and offer an ideal system to study basic physical phenomena. By choosing erbium, the research team led by Francesca Ferlaino selected a very exotic element, which due to its particular properties offers new and fascinating possibilities to investigate fundamental questions in quantum physics. “Erbium is comparatively heavy and has a strongly magnetic character. These properties lead to an extreme dipolar behavior of quantum systems,” says Ferlaino. Together with her research group she found a surprisingly simple way to deeply cool this complex element by means of laser and evaporative cooling techniques. At temperatures close to absolute zero, a cloud of about 70,000 erbium atoms forms a magnetic Bose-Einstein condensate. In a condensate, the particles lose their individual properties and synchronize their behavior. “Experiments with erbium enable us to gain new insights into the complex interaction processes of strongly correlated systems and, in particular, they offer new starting points to study quantum magnetism with cold atoms,” says Francesca Ferlaino and continues proudly “With attaining the Bose-Einstein condensate barely a year after we started, we have already achieved one of the most important goals of the project.” Also Nobel laureate Eric Cornell congratulated the Innsbruck researchers: “Lovely new baby. Its parents must be very proud!”

Universitäre Gleichstellungspolitik – Analyse, Kritik und Weiterentwicklung

Anlässlich des 10-jährigen Bestehens veranstaltete das Büro für Gleichstellung und Gender Studies eine Diskussion zu Problemen und Perspektiven universitärer Gleichstellungspolitik. Einige der Vorschläge der DiskutantInnen möchten wir an dieser Stelle aufgreifen, damit sie für die gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der Universität Innsbruck fruchtbar gemacht werden können. Es diskutierten Eva Blimlinger, Rektorin der Akademie der Bildenden Künste, Sabine Engel, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Rektor Tilmann Märk, Michael Grömmner, stellvertretender Vorsitzender des Senats der Universität Innsbruck und Christian Smekal als Vorsitzender des Universitätsrates der Universität Innsbruck. (A. W.)

Möglichkeiten universitäre Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln und effizienter zu gestalten, gibt es viele. Grundtenor der DiskussionsteilnehmerInnen, aber auch der einschlägigen Literatur ist, dass es einen Mix aus kulturellen, rechtlichen und strukturellen Strategien dazu braucht. Dementsprechend kann Gleichstellungspolitik auf vielen Ebenen ansetzen, um eine Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebes voranzutreiben. Dass damit auch Impulse für mehr Arbeitsplatzzufriedenheit und eine Erhöhung der Motivation von MitarbeiterInnen gesetzt werden können, ist ein Aspekt, der mehr Beachtung verdient.



Podium von links nach rechts: Michael Grömmner, Christian Smekal, Eva Blimlinger, Alexandra Weiss, Sabine Engel, Tilmann Märk

Kurien-System vs. Faculty-Modell

Ein wesentlicher Punkt, den sowohl Rektorin Eva Blimlinger als auch Michael Grömmel hervorhoben, ist die Abschaffung des Kuriensystems zugunsten eines Faculty-Modells. Verbunden wird damit mehr Chancengleichheit, eine bessere Motivation und stärkere Teamorientierung. Denn das Kuriensystem wird oftmals als Ursache für Diskriminierung und Demotivierung gesehen, das einem konstruktiven und kooperativen Klima an den Universitäten entgegensteht. Flache Hierarchien werden schließlich schon seit geraumer Zeit in anderen Bereichen – von wissenschaftlichen Projekten bis hin zu privatwirtschaftlichen Unternehmungen – als Voraussetzung für die Entfaltung von Potentialen betrachtet.

Dies sollte sich auch im Rahmen der demokratischen Mitbestimmung ausdrücken, etwa in einer Neugewichtung der Sitze im Senat und einer besseren Interessenvertretung der nachrückenden Generationen von WissenschaftlerInnen, die oft nur befristete Anstellungen haben, oder der externen Lehrenden. Denn tatsächliche Partizipation – im Sinne einer aktiven Beteiligung an Entscheidungsprozessen – und Gestaltungsmöglichkeiten erhöhen auch die Motivation. Damit ist freilich eine Reformstrategie angesprochen, die zwar auf der Ebene der Universitäten diskutiert und angestoßen werden kann, aber durch den Gesetzgeber umgesetzt werden muss.

Wechselwirkungen von Kultur und Struktur im Wissenschaftsbetrieb

Es gibt eine ganze Reihe struktureller und kultureller Strategien, die auf universitärer Ebene vorangetrieben werden können. Mehrfach sind auf der Podiumsdiskussion dazu Begriffe wie „Bewusstseinsbildung“, „Verhaltensänderung“, „Meinungsbildungsprozesse“ gefallen; klar ist dabei, dass die Kultur des Wissenschaftsbetriebes auch Einfluss auf dessen Struktur hat – und umgekehrt.

Wenn die Universität Vorreiterin einer allgemeinen Gleichstellungspolitik werden soll, wie etwa Christian Smekal als Vorsitzender des Universitätsrates der Universität Innsbruck forderte, muss das mit ganz konkreten Maßnahmen einhergehen. Ein interessantes Instrument dazu sind Betriebsvereinbarungen, wie jene über „Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“¹, die an der Akademie der bildenden Künste seit 2007 in Kraft ist. Als wesentliche Elemente einer solchen Strategie werden neben Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung, eine regelmäßige Strukturanalyse zur Feststellung der vorhandenen Diskriminierungsmechanismen oder auch das konkrete Setzen von Gleichstellungszielen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes genannt. Dazu braucht es einen die gesamte Universität erfassenden Meinungsbildungsprozess, der Wissen um diskriminierende Strukturen und Haltungen aufzubrechen in der Lage ist – ganz im Sinn der politischen Bildung. Sinnvoll wäre es insbesondere für jene Personen, die Personalentscheidungen treffen, entsprechende Fortbildungen anzubieten bzw. als Voraussetzung zur Qualifizierung für eine

¹ <http://www.akbild.ac.at/Portal/akademie/uber-uns/dokumente/betriebsvereinbarungen/antidiskriminierung>

solche Position zu etablieren. Schließlich erfordern Leitungspositionen im Wissenschaftsbetrieb nicht nur wissenschaftliche Qualifikationen, sondern auch Wissen und Bewusstsein über Strukturen, ihre Mechanismen, ihre historische Entstehung und Ausschlussmechanismen. Denn Vorurteile und diskriminierende Haltungen werden ja nicht nur bewusst geäußert, sondern beeinflussen auch unbewusst Handlungen und Entscheidungen.

Klare rechtliche Regelungen und Rechtsschutz

Ein wichtiges auch seit 2009 in der Bundesverfassung verankertes Instrument der Gleichstellung ist Gender Budgeting, das neben Bund, Ländern und Gemeinden auch Universitäten dazu verpflichtet auf die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu achten. Wie Rektor Tilmann Märk bei der Podiumsdiskussion berichtete, wurden von der Universität Innsbruck bereits einige Schritte, wie etwa die Einführung des Gender Controlling in manchen Bereichen, gesetzt. Kritisch merkte er aber auch an, dass eine klare Definition von Gender Budgeting bislang ausständig sei. Wesentlich ist dabei aber auch, dass Gender Mainstreaming oder Gender Budgeting nicht als Ersatz für Frauenfördermaßnahmen missverstanden wird, wie auch Sabine Engel, als Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, betonte. In diesem Kontext wies sie auch darauf hin, dass es inzwischen (laut)starke Strömungen gibt, die Frauenförderung und Gleichbehandlung – entgegen jeder Realität – als längst erreicht, überzogen oder gar Männer diskriminierend in Frage stellen. Dies fördert eine Atmosphäre, in der Gleichbehandlung weniger ernst genommen und die Durchsetzbarkeit von Regelungen geschwächt wird. Um dem zu begegnen, braucht es nicht nur Bewusstseinsbildungsprozesse, sondern einen effizienten Rechtsschutz. Es genügt nicht, wenn Gremien, wie die Bundesgleichbehandlungskommission, nur im Nachhinein feststellen können, dass eine Stelle nicht rechtskonform besetzt wurde. Vielmehr bedarf es Möglichkeiten, rechtswidrige Stellenbesetzungsverfahren, bei denen die Regelungen zur Frauenförderung missachtet wurden, zu stoppen.

Resümee

Gleichstellungspolitik ist ein wesentlicher Aspekt in der Frage der Demokratisierung von Universitäten, der dazu beitragen kann, den Wissenschaftsbetrieb stärker für bislang marginalisierte Gruppen zu öffnen. Dabei geht es auch um die Veränderung von Wissenschaftskultur und universitären Strukturen, die Ausschluss und Marginalisierung reproduzieren. Einige innovative Ideen wurden hier vorgestellt, die hoffentlich im Rahmen unserer Universität weiterdiskutiert, -entwickelt und umgesetzt werden können.

Mentoring als Anstoß zur geschlechtergerechten Organisationsentwicklung

Mentoring & Gender Equality: The „Bifocal Approach“ to Mentoring for Development & Change

Am 23. September 2013 luden der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck zu einer Veranstaltung mit Dr. Jennifer de Vries zum Thema Mentoring und Geschlechtergleichheit mit anschließender Diskussion. (J. S.)

Sabine Engel, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, begrüßte alle Teilnehmenden, darunter die Vizerektorin für Forschung der Universität Innsbruck Sabine Schindler, und die Vortragende und sprach einleitende Worte. Manfred Auer vom Institut für Organisation und Lernen moderierte den Vortrag und die anschließende Diskussion.

Jennifer de Vries ist in Perth, Australien, als unabhängige Forscherin und Organisationsberaterin tätig. Sie befasst sich sowohl wissenschaftlich als auch als Praktikerin mit den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Unternehmensberatung und Organisationsentwicklung. Ausgangspunkt ihrer Ausführungen war die Frage, unter welchen Bedingungen Mentoring-Programme als Gleichstellungsmaßnahme funktionieren können.

An Hand von Beispielen veranschaulichte sie, wie unterschiedlich Mentoring in der Praxis umgesetzt wird: von einem rein problemfokussierten instrumentellen Mentoring über eine



Podium von links nach rechts: Elisabeth Grabner-Niel, Sabine Engel, Manfred Auer, Jen de Vries; links unter den TeilnehmerInnen Vizerektorin für Forschung Prof. Sabine Schindler

beziehungs-fokussierte Spielart, in der Raum für ein gegenseitiges Lernen geschaffen wird, bis hin zu einem Mentoring, das auch die Organisation im Blick hat. In dieser Variante begreift der/die MentorIn sich selbst als Teil der Organisation und damit auch von den Ausgrenzungsprozessen, die überhaupt den Bedarf nach Mentoring erst erzeugen. Weiters beleuchtete sie die Unterschiede zwischen formellem und informellem Mentoring sowie die Unterschiede im bewussten wie unbewussten Verhalten von MentorInnen gegenüber männlichen beziehungsweise weiblichen Mentees.

Ihre Forschungsergebnisse zeigen auf, dass 10 bis 20 % der Mentoringbeziehungen nicht funktionieren und 80 % in die Kategorie „rein instrumentelles Mentoring“ fallen. Von den involvierten Personen wird dies zwar meist als sehr positiv eingeschätzt, in Wirklichkeit greift es aber zu kurz. Ein gutes Mentoringprogramm, das auch den Gleichstellungsaspekt beinhaltet, ist nämlich – so erläuterte Jen de Vries – mehr als bloße Karriere-Beratung. Sie betonte die Wichtigkeit Mentoring immer im Organisationskontext zu sehen. Nur so kann die männlich dominierte und geprägte Struktur als Frauen ausschließend analysiert und in der Folge verändert werden.

Sie nennt dies eine „bifokale Betrachtungsweise“: Im Zentrum dieses Modells steht nicht nur die individuelle (weibliche) Karriere, sondern auch die Weiterentwicklung der Organisation. Bifokal nennt sie ihren Ansatz deshalb, weil er gleichzeitig einerseits in die „Nähe“, auf die Mikro-Ebene der Mentees, ihr kollegiales Umfeld und deren Entwicklung schaut und andererseits in die „Ferne“, auf die Makro-Ebene der Organisation und deren notwendiger Veränderung. Jen de Vries erläuterte, wie diese Art von Mentoring durch MentorInnentrainings umgesetzt und so Resultate für Mentees, MentorInnen **und** die Organisation bringen kann. Ihr Modell ist nicht rein auf die Mentees bezogen, sondern legt seinen Fokus auch auf den/die MentorIn. Darüber hinaus ging sie auf die Unterschiede zwischen Mentoring und Sponsorship und die Bedeutung von ganz konkreten Förderungen in Karrieren ein. Weiters beschrieb sie einen Führungsstil, der Mentoring und Förderung beinhaltet.

Im Anschluss an den Vortrag entwickelte sich eine rege und aktive Diskussion, in der zahlreiche Fragen der Anwesenden geklärt werden konnten. Insbesondere wurde im Rahmen dieses Austauschs auf die Charakteristika unterschiedlicher Universitäten, die die jeweiligen Mentoring-Programme prägen, Bezug genommen.

Audit „hochschuleundfamilie“

Viele deutsche Universitäten führen schon ein Logo, das sie als „familiengerechte Hochschule“ auszeichnet. Auch in Österreich haben in den vergangenen Jahren zahlreiche Universitäten und Hochschulen die Berechtigung erworben, sich mit einem entsprechenden Zertifikat zu schmücken. Nun nimmt auch unsere Universität den Auditierungsprozess in Angriff. (S. E.)

Universitäten und Hochschulen stehen bereits seit längerer Zeit in einem zunehmenden Wettbewerb. Dieser Konkurrenzdruck bewirkt, dass sich die Universitäten über ihre Positionierung in Forschung und Lehre hinaus um ein wettbewerbstaugliches Image bemühen müssen. Ihre Anziehungskraft hängt naturgemäß stark von ihrem sog. Humankapital ab. Nun reichen griffige Statements zur Attraktivität der jeweiligen Universität als Studienort und Arbeitgeberin nicht aus, sondern der Begriff der „Attraktivität“ muss durch die Gestaltung und Entwicklung der Organisation mit Inhalten gefüllt werden. Unter anderem spielt die Möglichkeit einer guten Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf eine wesentliche Rolle für das Image jeder Universität.

Der Bereich Kinderbetreuung im Büro für Gleichstellung und Gender Studies bemüht sich daher seit 2007, Angebote für Universitätsangehörige mit Kinderbetreuungspflichten auf- und auszubauen. Aber natürlich ist damit der Themenbereich „Vereinbarkeit“ noch lange nicht erschöpfend bearbeitet. Und wir sind weder die erste, noch die einzige Universität, die den Blick auf Vereinbarkeitsfragen richtet:

Österreichweit wird diesem Thema an den Universitäten und Hochschulen seit Jahren verstärkte Aufmerksamkeit zuteil. Um eine familienbewusste Hochschulkultur zu fördern, wurde nach dem Vorbild vergleichbarer Instrumente in den USA und Europa, v.a. Deutschland, ein spezielles Managementinstrument für Universitäten und Hochschulen entwickelt – das „Audit hochschuleundfamilie“.

Im Rahmen des Audits werden vorhandene familienbewusste Maßnahmen erhoben, sowie Möglichkeiten für neue Strategien aufgezeigt. Das Audit ist ein exakt definierter Prozess, der sich über mehrere Jahre erstreckt. Er wird von externen AuditorInnen begleitet und von Zertifizierungsstellen geprüft. Damit soll die Nachhaltigkeit der umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen gewährleistet werden.

Bislang wurden 11 Universitäten und Hochschulen zertifiziert: Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Fachhochschule des bfi Wien, Fachhochschule Salzburg, FH Kufstein Tirol, FH Wien der WKW, Johannes Kepler Universität Linz, Karl-Franzens-Universität Graz, Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems, Medizinische Universität Graz, Medizinische Universität Wien sowie die Veterinär-Medizinische Universität Wien.

Im heurigen Jahr hat sich nun auch unsere Universitätsleitung zu einer Teilnahme am Auditprozess entschlossen. Sie verfolgt mit der Auditierung das Ziel, durch eine externe Betrachtung ihrer einschlägigen Aktivitäten in einer strukturierten Form den Status Quo zu erfassen und

auf dieser Basis einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu starten. Zur Auditbeauftragten wurde die Leiterin der Personalentwicklung Frau Mag. Göschl ernannt.

Unsere Universität hat im November das Grundzertifikat erhalten, und es ist zu hoffen, dass die Umsetzung der in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen dazu beiträgt, die oft wiederholte Aussage über die „Universität als attraktive Arbeitgeberin“ inhaltlich mit Leben zu erfüllen.

Fakten zum Audit „hochschuleundfamilie“

In einem hochschulinternen Prozess werden in fünf Clustern anhand von 13 Handlungsfeldern Ziele und Maßnahmen einer familienbewussten Hochschulpolitik definiert und umgesetzt:

Cluster 1: Studium & Wissenschaft

Handlungsfeld 1: Studienorganisation

Handlungsfeld 2: Wissenschaft & Lehre

Cluster 2: Rahmenbedingungen der Arbeitswelt

Handlungsfeld 3: Arbeitsort

Handlungsfeld 4: Arbeitszeit

Handlungsfeld 5: Arbeitsorganisation

Cluster 3: Personalentwicklung

Handlungsfeld 6: Führung & Qualifizierung

Handlungsfeld 7: Auszeitmanagement

Handlungsfeld 8: Gesundheit & Employability

Cluster 4: Benefits & Services

Handlungsfeld 9: Service für Familien

Handlungsfeld 10: Kinderbetreuung

Handlungsfeld 11: Pflege

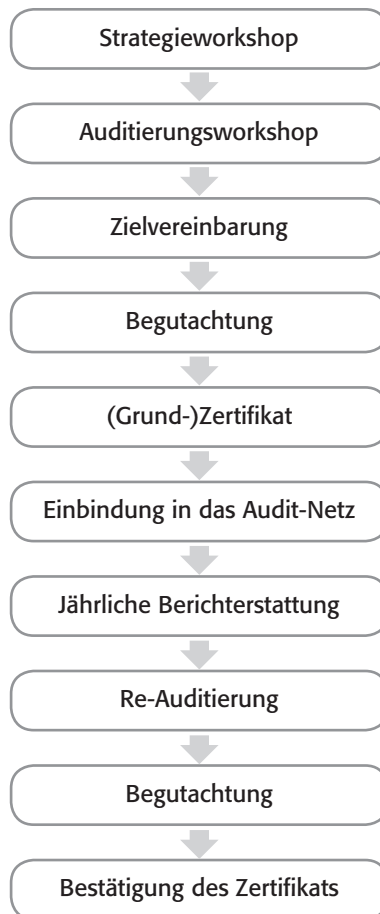
Handlungsfeld 12: Finanzielles Engagement

Cluster 5: Kommunikation & Kultur

Handlungsfeld 13: Informations- und Kommunikationspolitik

Der Ablauf des Audits ist genau geregelt: Nach einem Strategieworkshop zur Definition der Ziele und Handlungsfelder des Prozesses erfolgt die Bildung einer repräsentativen Projektgruppe zur Festlegung konkreter Maßnahmen. Anschließend erfolgt eine Vereinbarung mit der Hochschulleitung zur Umsetzung der Maßnahmen über einen Zeitraum von drei Jahren, die Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle und die Universität erhält nach erfolgreicher Absolvierung des Auditierungsprozesses eine Auszeichnung mit Zertifikat. Nach dem Erhalt des Zertifikats wird die Hochschule in das Audit-Netzwerk eingebunden. Eine jährliche Berichterstattung zeigt den aktuellen Umsetzungsstand auch als Grundlage für eine Kosten-Nutzen-Analyse.

Ablauf des Audits



10 JAHRE BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNG UND GENDER STUDIES

„Step by step“ – kleine Schritte und erfreuliche Erfolge

Bei unserem Blick zurück auf die letzten Jahre haben wir uns an zahlreiche große und kleine Erfolge erinnern dürfen, die uns immer wieder die Kraft gegeben haben, die Anstrengungen des Alltags in einem manchmal undankbaren Arbeitsfeld mit positiver Energie und auch einer Prise Humor anzupacken. Wir möchten diese Erfolge nicht mit dem modischen Begriff „Milestones“ belegen, aber wir laden Sie herzlich ein, sich mit uns zu erinnern. (S. E.)

Das Büro als Ganzes

Unser Büro ist aus der Zusammenlegung von zunächst zwei völlig getrennten Bereichen, dem Büro des AKG (heute Bereich Gleichstellung) und der Interfakultären Koordinationsstelle für feministische Forschung und Lehre (heute Bereich Gender Studies) entstanden. Der Bereich Vereinbarkeit war zwar von Anfang an in allen Konzepten mitgeplant, sein Aufbau konnte aber erst vor 6 Jahren mit der Schaffung des Kinderbüros begonnen werden.

Die Bewältigung folgender Aufgaben haben wir in diesem Zusammenhang als besonders herausfordernd, aber auch als sehr bereichernd erlebt:

- Zusammenwachsen als Team
- Aufbau funktionierender interner Strukturen
- Räumliche Konsolidierung, nachdem wir in unseren Anfängen örtlich völlig verstreut angesiedelt waren
- Aufbau einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit: Ein Ergebnis dieser Bemühungen halten Sie mit unserer Leopoldine heute in der Hand.
- Auf- und Ausbau eines großen Kooperationsnetzwerks inner- und außeruniversitär, sowohl als gesamtes Büro als auch seitens aller drei Bereiche.

Die Bereiche		
<i>Gleichstellung</i>	<i>Gender Studies</i>	<i>Vereinbarkeit</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung der Bearbeitung von Gleichstellungsagenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculare Verankerung der Gender Lehre 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines funktionierenden und stark nachgefragten Angebotes mit sehr knappen Ressourcen
<ul style="list-style-type: none"> • Bestmögliche Unterstützung des AKG 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung des sehr gut angenommenen Interfakultären Masterstudiums „Gender, Culture and Social Change“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung für Universitätsangehörige mit (Kinder-) Betreuungspflichten
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines stark genutzten (Rechts-) Beratungsangebots für Universitätsangehörige 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftskommunikation / Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen
<ul style="list-style-type: none"> • Einbringen von Gleichstellungsaspekten in zahlreiche Projekte der Universitätsentwicklung (Gender Mainstreaming) 	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung der Forschungsplattform Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen auf deren Weg zur eigenständigen Organisationseinheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung der Spielräume als flexibles Betreuungsangebot für Kinder von Universitätsangehörigen
<ul style="list-style-type: none"> • Initiative für das Erika Cremer Habilitationsprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> • Preis für frauen/ geschlechtsspezifische Forschung und Maria-Ducia-Forschungspreis 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung und kontinuierlicher Ausbau des Ferienbetreuungsangebots
und noch einiges mehr	und noch einiges mehr	und noch einiges mehr

Dieser knappe und sehr schlagwortartige Rückblick zeigt Ihnen vielleicht, dass wir in den vergangenen 10 Jahren nicht untätig waren und einiges bewirken konnten. Für die nächsten 10 Jahre haben wir, sowohl als Gesamtbüro als auch in den Teilbereichen, noch vieles vor. Wir freuen uns darauf, in Kooperation mit zahlreichen anderen Organen und Organisationseinheiten und vor allem mit Ihnen als Kolleginnen und Kollegen unseren Beitrag zu einer positiven Weiterentwicklung unserer Alma Mater zu leisten.











Grußworte für die „Leopoldine-Francisca“

2003 bis 2013 – 10 Jahre Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck: ein Anlass für uns, die vier Rektoren, die wir in diesen Jahren miterlebt haben, um ein kurzes Statement zur Entwicklung des Büros, zu seinen Aufgaben und zur jeweiligen Zusammenarbeit zu bitten. Auch ihre Wünsche und Vorstellungen für unsere Zukunft sollten in diesen Grußworten Platz bekommen. Alle vier sind unserer Bitte nachgekommen, wofür wir unseren herzlichsten Dank aussprechen! Wir haben sie mit Freude gelesen. (EGN)

10 Jahre Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der LFUI

Das Büro für Gleichstellung und Gender Studies der LFUI ist seit nunmehr 10 Jahren eine verlässliche, bedeutsame und – dankenswerterweise – oftmals mahnende Stimme für eine menschengerechte und geschlechterdemokratische Universität. Ich habe das UG 2002 als Jahrhundertchance für die Weiterentwicklung unserer Universität gesehen, das Büro für Gleichstellung und Gender Studies ist Teil davon. Als Rektor bin ich stolz auf die Entwicklung dieser Institution, die ein fester Bestandteil unseres universitären Lebens und Handelns geworden ist. Als ein Leuchtturmbeispiel sei hier etwa die Einrichtung des Kinderbüros im Jahr 2007 zu nennen, das unter Federführung des Büros für Gleichstellung und Gender Studies initiiert und umgesetzt wurde. Das Kinderbüro war ein bedeutsamer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Prozess, der jedoch noch nicht abgeschlossen ist und einer ständigen Verbesserung bedarf. Mit dem Audit „Hochschule und Familie“ stellt sich das aktuelle Rektorat dieser Herausforderung und lässt sich von einer externen Agentur zertifizieren, um die familiengerechten Aktivitäten der LFUI systematisch zu strukturieren, koordinieren und – wo notwendig – auszubauen. Dabei gilt es nicht nur familiengerechtere Arbeitsbedingungen für die MitarbeiterInnen, sondern auch für die Studierenden zu gewährleisten.

Was das Hinwirken auf die Realisierung der verfassungsrechtlich garantierten Antidiskriminierung und Gleichstellung an der Universität, als auch die Stärkung der Berufspositionen von Frauen auf allen universitären Ebenen betrifft, ist es dem Rektorat ein besonderes Anliegen, diesem Anspruch mit vielfältigen Maßnahmen gerecht zu werden – angefangen bei sich selbst, indem das Team der VizerektorInnen zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern besteht. Zentrale Handlungsmaxime ist jedoch die Einbeziehung des Gleichstellungsaspektes in alle strategischen Planungen und Maßnahmen des Rektorats. Als besondere Errungenschaft ist hierbei die erfolgreiche Implementierung eines Gendercontrollings hervorzuheben, das u.a. die Einführung des Erika-Cremer Habilitationsprogramms im Jahr 2009 zur Folge hatte.

Auch wenn in den vergangenen Jahren substanzielle Fortschritte im Gleichstellungsbereich erzielt werden konnten, ist sich das Rektorat jedoch der Tatsache bewusst, dass bis zur völligen Egalität – nicht nur an der Universität, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen – noch ein weiter Weg zu gehen ist. Daher ist es von herausragender Bedeutung, dass mit dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies eine starke Stimme diese Anliegen vertritt. In diesem Sinne wünsche ich mir auch für die kommenden Jahre eine Fortsetzung der bisher ausgezeichneten Zusammenarbeit und bin der Überzeugung, dass das Büro für Gleichstellung und Gender Studies eine verlässliche Maklerin für eine bessere Universität bleibt. Ganz herzliche Glückwünsche zum Jubiläum!

Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Tilmann Märk, Rektor der Universität Innsbruck

Am Gemeinwohl orientierte Interessenpolitik

Der Titel enthält einen eklatanten Widerspruch, dessen Auswirkungen uns täglich in der Realität oder in den Medien begegnen. Normalerweise wird der Öffentlichkeit beinharte Interessenpolitik unter Anrufung des Gemeinwohls verkauft. Bei den Aktivitäten des Büros für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck, das heuer sein 10-jähriges Bestehen feiert, habe ich solches Verhalten in meiner aktiven Zeit nicht wahrnehmen können. Sowohl die Angehörigen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies wie auch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen verfolgten ihren Auftrag und die damit verbundenen Anliegen zwar jederzeit mit der nötigen Zielklarheit und Beharrlichkeit. Fern von dogmatischem Denken aber konnten sie immer auf die konkrete Situation angemessen eingehen und den Gesprächs- und Verhandlungspartnern mit menschlichem Respekt begegnen. Dazu kam und kommt auch, dass objektiv ein gewaltiger Nachholbedarf zu bewältigen war und noch ist, um zu einer geschlechtergerechteren Gesellschaft und Universität zu kommen. Hier decken sich für ein Mal Gemeinwohl mit Interessenpolitik über weite Strecken.

Bei meiner Aufgabe als hauptamtlicher Vizerektor für Budget und Ressourcen (1999–2003) und Rektor (2003 – 2007) der Universität Innsbruck waren natürlich viele Gleichstellungs- und Genderanliegen mitzubedenken, zu bearbeiten und zu fördern. Es ist meine (bisherige) Lebenserfahrung, dass Teams und Gremien in Forschung, Lehre und Verwaltung, aber auch in Vereinen, Verbänden, Unternehmen und in der Politik üblicherweise zu viel nachhaltigeren, lebensnäheren und verträglicheren Ergebnissen kommen, wenn Frauen und Männer gemeinsam und auf gleicher Augenhöhe an einer Aufgabe arbeiten, als reine Männer- oder Frauengruppen.

Es kann nicht Sinn und Zweck eines kurzen Grußwortes sein, eine umfassende Auflistung aller Aktivitäten während meiner Mitwirkung in beiden Rektoraten aufzulisten. Nur so viel: Mit den beiden Vizerektorinnen Eva Bänninger-Huber und Margaretha Friedrich wurden die ersten beiden Frauen in das Rektorat berufen. Ab der Umsetzung des UG 2002 stand als Richtlinie des Handelns ein umfassender Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck zur Verfügung (Senat). Bei Berufungen achtete der Rektor mit bekannter Hartnäckigkeit, dass – wo immer möglich – geeignete Frauen zum Zuge kamen. Auf diese Weise konnte der Frauenanteil bei den Lehrenden sehr deutlich angehoben werden. Die Einführung und Abwicklung eines überaus vorzeigbaren Förderungsprogrammes für Doktoratsstudien (damals 1 Mio. € p.a.) kam insbesondere Frauen zugute (u.a. „Quote“). Der Preis für frauenspezifische Forschung wurde damals noch von Einzelpersonen gestiftet. Büro und Gleichbehandlungskreis wurden budgetär und personell jeweils ordentlich dotiert. Auch will ich hier abschließend nicht meine Freude verhehlen, dass es in einer persönlichen Initiative nur wenige Monate vor Ablauf des Rektorats im Jahr 2007 gelang, Räumlichkeiten für das, was heute *Spielräume* heißt, für die Kinder von Studierenden und MitarbeiterInnen der Universität zu reservieren und einzurichten.

Damit wir zur erwünschten und notwendigen geschlechtergerechteren Gesellschaft kommen, werden die Verantwortlichen noch weitere Rahmenbedingungen zu schaffen haben (z.B. im Bereich der Kinderbetreuungsplätze), manches wird gesetzlich geregelt werden müssen, anderes gelingt vielleicht mit „Nudgeing“, also der Anwendung von Psychologie und Verhaltensökonomik, um Menschen zu guten Entscheidungen zu führen. Denn vieles wird sich zur Annäherung an das Ziel noch in den Einstellungen und Lebensplänen der Frauen ebenso wie der Männer ändern müssen.

Mit Interesse habe ich aus diesem Anlass den sehr beachtlichen Internetauftritt des Büros für Gleichstellung und Gender Studies durchgeblättert und darf der engagierten Frauenschaft unter der Leitung

von Fr. Dr. Sabine Engel sehr herzlich zur umfassenden Informationspolitik aber insbesondere zu den dahinter stehenden Initiativen und Leistungen gratulieren. In den 10 Jahren des Bestandes des Büros sind sehr vorzeigbare Fortschritte in einem unabdingbar notwendigen gesellschaftlichen Projekt erzielt worden, das alle derzeit und künftig Beteiligten und Betroffenen noch weitere Jahrzehnte auf Trapp halten wird. – Weiter so!

Univ.-Prof. a.D. Dr. Manfred Gantner

Liebe Leopoldine-Francisca,

deine Mutter hat zwar einen viel offizielleren, einen fast feierlichen Namen. Trotzdem ziehe ich es vor, an dich zu schreiben. Das hat gute Gründe: erstens ist der offizielle Name deiner Mutter auch mit einem Hauch von Pedanterie behaftet (wie es bei Büros halt unvermeidlich ist), zweitens erlaubt mir der Gebrauch eines Vornamens, dich mit „liebe“ anzureden und zu duzen, was ich schon gern täte, weil ich schließlich schon bei der Taufe deiner Mutter dabei war und ihr Wachsen und Gedeihen immer mit Sympathie und Freude beobachtet habe. Drittens signalisiert dein Vorname, dass deine Mama auch Humor hat und das ist gerade bei Angelegenheiten, die sich oft an der Schmerzgrenze bewegen, womöglich noch wichtiger als sonst (obwohl es natürlich immer wichtig ist).

Richte ihr also zum Wiegenfest aus, dass ich ihr zu dem, was sie geleistet hat und immer noch leistet, gratuliere und bei der Bewältigung der Aufgaben, die täglich auf sie zukommen, viel Kraft und Erfolg wünsche. Ins Detail gehen will ich da nicht, weil das sicher andere tun. Dass diese Alltagsarbeit nach wie vor nötig ist (oft leider nötig ist), kann ich allerdings aus eigener Anschauung bezeugen. Ich sehe, dass diese Arbeit an unserer Universität mit Unerschrockenheit, Engagement und – fast noch wichtiger – mit Augenmaß und Realitätssinn betrieben wird.

Inwiefern sich das Spektrum der Probleme in den letzten Jahren verschoben hat, wage ich als Ruheständler nicht zu beurteilen. Das richtig einzuschätzen und darauf die adäquaten Antworten zu finden, kurz lebendig zu bleiben, ist mein zweiter Geburtstagswunsch.

*Em. Univ. Prof. Dr. H. Moser
Rektor, gewöfster.*

Ich habe die Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies immer als sehr angenehm und konstruktiv empfunden. Der Diskurs war von Respekt und Achtung getragen. Dass es das Büro nun bereits zehn Jahre gibt, zeugt davon, welch wichtige und hervorragende Arbeit hier geleistet wurde. Dafür möchte ich vor allem Ihnen als Leiterin des Büros sowie Ihrem Team sehr herzlich danken und Ihnen alles Gute für die Zukunft wünschen.

Mit freundlichen Grüßen,

*Karlheinz Töchterle
Bundesminister für Wissenschaft und Forschung*

Veranstaltungsreihe Systemfehler

Die Krise verstehen – und politisch handeln

Auch im laufenden Studienjahr veranstaltet das Büro für Gleichstellung und Gender Studies in Kooperation mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Verein gewerkschaftlicher Bildung Österreich (VÖGB) und dem Arbeitsmarktservice Tirol eine Vortragsreihe – diesmal mit dem programmatischen Titel „Die Krise verstehen – und politisch handeln“. Zum Auftakt der Reihe am 8. Oktober ist es gelungen den international anerkannten Ökonomen Prof. Dr. Heiner Flassbeck zu gewinnen. Im Anschluss diskutieren EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Interessenvertretung und Arbeitsmarktservice über die Situation und Handlungsmöglichkeiten in Tirol. (A. W.)

Inhalte und Ziele

Krisenhafte Entwicklungen in unseren Gesellschaften treten immer deutlicher zu Tage und manifestieren sich nicht nur in einer Krise der Ökonomie. Viele sprechen von einer multiplen oder einer Vielfachkrise, die auch die Bereiche der Reproduktion, der Ökologie, der Demokratie, der Bildung, der Geschlechter- oder Generationenverhältnisse erfasst. Das gegenwärtige Krisenmanagement durch Staat und Markt zielt an diesen Dimensionen aber vorbei und gerät in Kritik, weil dieselben Mechanismen – zum Teil noch verschärft – wie vor der Krise von 2008 verfolgt werden. Daraus resultiert nicht nur eine wachsende Arbeitslosigkeit, denn obwohl diverse Prognosen regelmäßig eine Besserung der Situation versprechen, erweisen sie sich dann immer wieder als Fehldiagnosen. Eine weitere wesentliche Folge der Sparpolitik ist aber auch, dass die politische und wirtschaftliche Macht der ArbeitnehmerInnen damit fortlaufend und nachhaltig geschwächt wird und damit die Lebensbedingungen eines Großteils der Menschen als nachrangig behandelt werden.

Insofern gilt es heute über eine Neuordnung der Prioritäten in der Wirtschaftspolitik zu diskutieren, die an der sozialen, kulturellen und politischen Teilhabe aller Menschen und am Allgemeinwohl orientiert sein müssen. Denn unter den gegenwärtigen Bedingungen haben immer mehr Menschen kaum noch Perspektiven auf eine Integration in die Gesellschaft und werden als „Überflüssige“ an den Rand gedrängt. Das wirft für demokratische Gesellschaften enorme Probleme auf, da politische Teilhabe und demokratische Entwicklung ein Mindestmaß an sozialer Gerechtigkeit und Umverteilung von Ressourcen und Macht brauchen. Ansonsten besteht die Gefahr von verschärften gesellschaftlichen Spaltungen, die den sozialen Zusammenhalt unterminieren.

Lösungsstrategien für die gegenwärtigen Krisen müssen sich aber von jenen des 20. Jahrhunderts unterscheiden, waren diese doch sehr eng an ökonomisches Wachstum gekoppelt. Heute besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass der Ressourcenverbrauch der vergangenen Jahrzehnte nicht ungemindert fortgesetzt werden kann. Neben den sozialen, treten auch die ökolo-

gischen Grenzen des Wachstums immer deutlicher in den Vordergrund. Vor dem Hintergrund einer „Krise der Reproduktion“ sind auch Strategien gefragt, wie bei zunehmender Erwerbsbeteiligung Sorge- und Erziehungsaufgaben neu organisiert werden müssen. Das bedeutet zum einen, dass eine stärkere Vergesellschaftung gefordert ist und zum anderen über Arbeitszeitreduktion nachgedacht werden muss.

Auftakt

Auch Heiner Flassbeck plädiert für eine Neuordnung der Prioritäten in der Wirtschaftspolitik, die sich nicht allein an ökonomischem Wachstum ausrichten kann. Eine zentrale These seiner Ausführungen betrifft dabei den Arbeitsmarkt. Denn seit der Krise der 1970er Jahre ist die Politik in diesem Bereich von der Annahme geprägt, dass bei einer sinkenden Nachfrage nach Arbeitskräften die Löhne sinken müssen, um Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu reduzieren. Nach drei Jahrzehnten kann diese Politik als gescheitert betrachtet werden, denn die Arbeitslosigkeit ist ungebrochen hoch – ein Zusammenhang zwischen Reallöhnen und Beschäftigung ist schlichtweg nicht gegeben, so Flassbeck. In seinen Ausführungen geht Flassbeck der gesamtwirtschaftlichen Logik von Löhnen und Arbeitsmarkt nach und widerlegt dabei zentrale Annahmen der neoklassischen Theorie, die die Wirtschaftspolitik der letzten Jahrzehnte geprägt hat.



Heiner Flassbeck bei seinem Vortrag zum Auftakt der Reihe „Die Krise verstehen – und politisch handeln“ am 8. Oktober 2013.

Nach dem Vortrag diskutieren EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Interessenvertretung und Arbeitsmarktservice über die Situation und Handlungsmöglichkeiten in Tirol. Dazu wurden die Landesrätin für Soziales und Frauenpolitik, *Christine Baur*, der Landesrat für Arbeitsmarkt und Arbeitnehmerförderung, *Hannes Tratter*, der Präsident der Arbeiterkammer Tirol, *Erwin Zangerl*, der Vorsitzende des ÖGB-Tirol, *Otto Leist* und *Anton Kern*, Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice-Tirol eingeladen.

Vorschau

Weitere Einzelvorträge der Reihe folgen ab November. Die Wiener Ökonomin und Politikwissenschaftlerin *Gabriele Michalitsch* wird sich mit feministischen Perspektiven auf die Krise und geschlechtergerechten wirtschaftspolitischen Maßnahmen auseinandersetzen. *Birgit Mahnkopf*, Politikwissenschaftlerin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin setzt sich mit Fragen nach den Grenzen des Wachstums und sozial gerechten Alternativen auseinander. *Thomas Seibert*, Philosoph und politischer Aktivist aus Frankfurt am Main, fragt nach Alternativen demokratiepolitischer Entwicklungen und Möglichkeiten der Wiederbelebung demokratischer Beteiligung. *Bettina Haidinger*, Ökonomin, Politologin und Ethnologin bei FORBA, befasst sich mit der Krise der sozialen Reproduktion, der Pflege- und Sorgearbeit, in unserer Gesellschaft und internationalen Betreuungsketten. *Markus Marterbauer*, Ökonom in der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Arbeiterkammer Wien, setzt sich mit dem Thema Steuern und Umverteilung in Österreich auseinander und zeigt Alternativen auf.

Abschließend wird für Juni 2014 wieder eine Podiumsdiskussion geplant. Nähere Informationen über die Veranstaltungsreihe sind unserer Homepage zu entnehmen: <http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/veranstaltungen/>



Neuerscheinung: Unternehmerisch und erschöpft?

Anforderungen und Widersprüche von Arbeit und Lebensgestaltung

Im Studienjahr 2011/12 veranstaltete das Büro für Gleichstellung und Gender Studies in Kooperation mit der Arbeiterkammer Tirol, dem Verein gewerkschaftlicher Bildung Österreich (VÖGB) und dem Arbeitsmarktservice Tirol die Vortragsreihe „Unternehmerisch und erschöpft?“. Inzwischen ist der gleichnamige Sammelband zur Reihe im ÖGB-Verlag erschienen. Wie im vorangegangenen Sammelband wurden wieder Beiträge von ExpertInnen aus Forschung und Praxis versammelt, die aktuelle gesellschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Fragen aufgreifen. (A. W.)

Intentionen der Wissenschaftskommunikation

Ziel der Vortragsreihe und des Buches ist es, ExpertInnen aus Forschung und Praxis in Dialog treten zu lassen sowie wissenschaftliche Erkenntnisse mit Praxiserfahrungen zu konfrontieren. Dementsprechend versammelt der erste Teil des Bandes Beiträge von AutorInnen aus der Wissenschaft, der Sozialen Arbeit, der Schule und der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretung, die sich aufeinander beziehen.

Im zweiten Teil wird die abschließende Podiumsdiskussion der Reihe „Ökonomie und Demokratie – Wer trägt die Kosten der Krise?“ dokumentiert, in der wir versuchten einen großen Bogen – von ökonomischen Entwicklungen, deren Auswirkungen auf die Menschen, die Gesellschaft und den Zustand demokratischer Systeme – zu spannen. Die dazu versammelten Beiträge bieten nicht nur Analysen gegenwärtiger Verhältnisse und ihrer Entwicklungen, sondern möchten auch dazu anregen Alternativen zu einem radikalen Wirtschaftsliberalismus und einem neoliberalen Politikverständnis zu diskutieren.

Zum Buch

„Unternehmerisch“ und „erschöpft“ sind Begriffe, mit denen heute die moderne Arbeitswelt, ihre Anforderungen, Widersprüche und deren Folgen für die Menschen umschrieben werden. Beide beziehen sich auf wesentliche Werke der gegenwärtigen sozialwissenschaftlichen Forschung – Ulrich Bröcklings „Das unternehmerische Selbst“ (2007) und Alain Ehrenbergs „Das erschöpfte Selbst“ (2008 [2004]) –, die auch in der gesellschaftspolitischen Debatte aufgegriffen werden. Diskutiert werden dabei zum einen Veränderungen von Staat, Gesellschaft und Ökonomie, die sich im Übergang von einem sozialstaatlich regulierten (fordistischen) zu einem deregulierten, neoliberalen (oder postfordistischen) Kapitalismus etablierten, aber auch neue Vergesellschaftungsformen von Individuen.

Anforderungen der Arbeitswelt haben sich verändert – „unternehmerisch“ tätig zu sein, wird heute auch unselbstständig Beschäftigten und Arbeitslosen abverlangt. Der Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit soll der „Aktivismus des Unternehmertums“ entgegengehalten werden. Gefordert ist eine (Selbst-) Rationalisierung: Alltag und Lebensgestaltung sollen in Hinblick auf Verkauf und Erhalt der Arbeitskraft rationell gestaltet werden. Das damit verbundene Versprechen von mehr Entfaltungschancen und Selbstbestimmung in der Arbeit hat aber enge Grenzen und erweist sich oft eher als zusätzlicher Druck, denn als größerer Gestaltungsspielraum.

Verändert haben sich aber nicht nur Arbeits- sondern auch Lebensverhältnisse, die immer offensichtlicher zu einer Krise der Reproduktion führen. Alte Leitbilder, wie das der traditionellen Kernfamilie, erodieren. Geschlechterverhältnisse werden dabei widersprüchlich neu bestimmt. Frauen werden verstärkt – wenn auch oft prekär – in den Erwerbsarbeitsmarkt integriert, Männer können – auch angesichts sinkender Reallöhne – immer weniger die Rolle des „Familienerhalters“ erfüllen. Gleichzeitig sollen aber Familien bzw. Frauen den Abbau sozialstaatlicher Sicherung kompensieren.

Mit Beiträgen von: Franz Schultheis, Birgit Sauer, Hans Pongratz, Kornelia Hauser, Georg Michenthaler, Sybille Pirklbauer, Johann Ofner und Martin Soucek, Angela Pittl, Horst Schreiber, René Schindler, Alexandra Förderl-Schmid, Stephan Schulmeister, Bettina Haidinger, Yves Wegelin und Alexandra Weiss



Alexandra Weiss (Hg.).
Unternehmerisch und erschöpft?

Reihe: Studien und Berichte.

Wien 2013, 216 Seiten, EUR 24,90
ISBN: 978-3-7035-1614-6

Bezugsquelle: www.oegbverlag.at

Neukonstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 42 Abs 1 Universitätsgesetz 2002: „An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.“ Am 26. Juni 2013 hat sich satzungsgemäß der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) für die Funktionsperiode 2013 bis 2016 an unserer Universität konstituiert. Leopoldine stellt den neuen Arbeitskreis vor. (S. E.)

Wer?

Der AKG ist ein gesetzlich vorgesehenes Universitätsorgan, in dem ProfessorInnen, Angehörige des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals und Studierende mitwirken.

Engagierte Mitglieder sind die wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit des AKG. Sie setzen sich ehrenamtlich und über ihre beruflichen Pflichten hinaus für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und die Beratung und Unterstützung der Universitätsangehörigen bei diesen Angelegenheiten ein.

Eine Übersicht über die Mitglieder finden Sie am Ende dieses Artikels und auf der Homepage des AKG (<http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>).

Zur Vorsitzenden des AKG wurde Mag. Dr. Sabine Engel (wieder-) gewählt, die stellvertretenden Vorsitzenden ao Univ.-Prof. MMag. Dr. Esther Happacher und Univ.-Prof. DDr. Stephan Leher wurden ebenfalls in ihrer Funktion bestätigt.

Was?

Die Mitglieder des AKG sind AnsprechpartnerInnen – u.a. bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie bei Problemen mit (sexueller) Belästigung in Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit oder einem Studium an der LFU.

Sie können sich jederzeit in Problemsituationen an eine Vertreterin oder einen Vertreter des AKG wenden. Diskretion und Wahrung der Anonymität haben für alle Mitglieder oberste Priorität.

Darüber hinaus setzt sich der AKG ein für die Präsenz von Frauen auf allen Hierarchieebenen der Universität und besonders in Leitungsfunktionen, für die Einbeziehung des Gleichstellungsauftrages in alle universitären Entscheidungsprozesse (Gender Mainstreaming) und für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit Studium oder Berufstätigkeit an unserer Universität.

Wie?

Der AKG agiert selbständig und unabhängig (verfassungsmäßig garantierte Weisungsfreiheit, § 42 Abs 3 UG).

Seine Mitglieder unterliegen der Amtsverschwiegenheit (§ 48 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden (Behinderungs- und Benachteiligungsverbot, § 42 Abs 3 UG).

Für wen?

Der AKG ist für alle (!) Angehörigen der Universität zuständig, für Studierende ebenso wie für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal.



Das Vorsitzendenteam des AKG: Esther Happacher – Sabine Engel – Stephan Leher

AKG-Mitglieder	
Irmgard Danzl	Institut für Gestaltung (DW 64301), E-Mail: Irmgard.Danzl@uibk.ac.at
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Veronika Eberharter	Institut für Wirtschaftstheorie, -politik und -geschichte (DW 7365), E-Mail: Veronika.Eberharter@uibk.ac.at
Mag. Dr. Sabine Engel	Büro für Gleichstellung und Gender Studies (DW 9046), E-Mail: Sabine.Engel@uibk.ac.at
Ass.-Prof. MMag. Dr. Cornelia Feyrer	Institut für Translationswissenschaft (DW 4260), E-Mail: Cornelia.Feyrer@uibk.ac.at
Ass.-Prof. Mag. Dr. Marie-Luisa Frick	Institut für Philosophie (DW 4032), E-Mail: Marie-Luisa.Frick@uibk.ac.at
Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Margarethe Flora	Institut für Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminologie (DW 8256), E-Mail: Margarethe.Flora@uibk.ac.at

Ao. Univ.-Prof. MMag. Dr. Esther Happacher	Institut für Italienisches Recht (DW 8238), E-Mail: Esther.Happacher@uibk.ac.at
Thomas Lechleitner , Studierender	E-Mail: Th.Lechleitner@gmail.com
Univ.-Prof. DDr. Stephan Leher	Institut für Systematische Theologie (DW 8580), E-Mail: Stephan.Lehner@uibk.ac.at
Mag. Jasmin Sailer	Büro für Gleichstellung und Gender Studies (DW 2187), E-Mail: Jasmin.Sailer@uibk.ac.at
Priska Stern	Universitätsbibliothek (DW 2463), E-Mail: Priska.Stern@uibk.ac.at
Univ. Prof. Dr. Ulrike Tappeiner	Institut für Ökologie (DW 51610), E-Mail: Ulrike.Tappeiner@uibk.ac.at
Andrea Umhauer , Studierende	E-Mail: Andrea.Umhauer@student.uibk.ac.at
Univ.-Prof. Mag. Dr. Gregor Weihls	Institut für Experimentalphysik (DW 52550), E-Mail: Gregor.Weihls@uibk.ac.at
Ass.-Prof. Mag. Dr. Heike Welte	Institut für Organisation und Lernen (DW 7457), E-Mail: Heike.Welte@uibk.ac.at
Manuela Wimmer	Institut für Geologie und Paläontologie (DW 5591), E-Mail: Manuela.Wimmer@uibk.ac.at

Ersatzmitglieder:	
Mag. Dr. Eva Binder	Institut für Slawistik (4235), E-Mail: Eva.Binder@uibk.ac.at
Mag. Dr. Friederike Bundschuh-Rieseneder	Institut für Öffentliches Recht, Staats- und Verwaltungslehre (8222), E-Mail: Friederike.Bundschuh@uibk.ac.at
Sebastian Daxner , Studierender	E-Mail: Sebastian.Daxner@student.uibk.ac.at
Eva Eberwein	Universitätsbibliothek (DW 2408), E-Mail: Eva.Eberwein@uibk.ac.at
Univ.-Prof. Dr. Brigitta Erschbamer	Institut für Botanik (DW 51054), E-Mail: Brigitta.Erschbamer@uibk.ac.at
Univ.-Prof. Dr. M.A. Timo Heimerdinger	Institut für Geschichtswissenschaften und Europäische Ethnologie (DW 4430), E-Mail: Timo.Heimerdinger@uibk.ac.at
Lea Hetfleisch , Studierende	E-Mail: Lea.Hetfleisch@student.uibk.ac.at
Michelle Heller	Büro für Internationale Beziehungen (DW 32407), E-Mail: Michelle.Heller@uibk.ac.at
Mag. Dr. Barbara Pernfuß	Institut für Botanik (DW 51011), E-Mail: Barbara.Pernfuss@uibk.ac.at
Mag. Dr. Silvia Prock	Büro für Öffentlichkeitsarbeit und Kulturservice (DW 32040), E-Mail: Silvia.Prock@uibk.ac.at
Brigitte Rainer	Büro für Gleichstellung und Gender Studies (DW 9045), E-Mail: Brigitte.Rainer@uibk.ac.at
Mag. Dr. Ulla Ratheiser	Institut für Anglistik (DW 4160) dzt. in Karenz, E-Mail: Ulla.Ratheiser@uibk.ac.at
Mag. Dr. Silvia Rief	Institut für Soziologie (DW 7947), E-Mail: Silvia.Rief@uibk.ac.at
Assoz. Prof. Mag. Dr. Barbara Weber	Institut für Informatik (DW 53212), E-Mail: Barbara.Weber@uibk.ac.at
O. Univ. Prof. Dr. Hannelore Weck-Hannemann	Institut für Finanzwissenschaft (DW 7153), E-Mail: Hannelore.Weck@uibk.ac.at

Die Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung mit neuer Leitung

Seit 2005 sind an der Universität Innsbruck Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich fachübergreifend mit der Geschlechterfrage befassen, in einem Forschungsnetzwerk verbunden. Im Zuge der Profilbildung unserer Universität wurde dieses zunächst als Forschungsschwerpunkt, später als Forschungsplattform eingerichtet und zählt inzwischen an die 70 Mitglieder aus 10 Fakultäten, einem Forschungsinstitut sowie weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen im Umfeld der Universität. Die Plattform umfasst derzeit vier Forschungsnetzwerke bzw. -gruppen. Durch regelmäßige Veranstaltungen in Form von Forschungsprojekten und -tagungen sowie durch Vorträge und Publikationen werden aktuelle und gesellschaftsrelevante Themen wie zB die Pflege-Thematik oder Fragen der Migrationsgesellschaft mit dem Fokus auf die Geschlechterdimension bearbeitet. Dabei kommt dem engen Austausch mit Menschen aus Politik und Praxis eine große Bedeutung bei. Die Plattform liefert auch eine wichtige Basis für forschungsbasierte Lehre im Rahmen des Interfakultären Masterstudiums „Gender, Culture and Social Change“.

Die Initiatorin und seit Beginn an Sprecherin dieses Netzwerks, Prof. Erna Appelt vom Institut für Politikwissenschaft, hat nun die Leitung an ein langjähriges aktives Mitglied übergeben. Ihre Nachfolgerin ist Mag.Dr. Maria Heidegger vom Institut für Geschichtswissenschaften und Europäische Ethnologie. Sie wurde in einer Vollversammlung von den Mitgliedern der FP nominiert und am 20. März 2013 vom Rektorat der Universität Innsbruck bestellt.

Dr. Heidegger ist seit Dezember 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Gegenwärtig hat sie eine Erika-Cremer-Habilitationsstelle inne. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Geschichte der Geschlechterbeziehungen, Medizin- und Psychiatriegeschichte, Kriminalitätsgeschichte, Dörfliches Handwerk, Historische Anthropologie und Alltagsgeschichte.

<http://www.uibk.ac.at/geschlechterforschung/>

**Interfakultäre
Forschungsplattform
Geschlechterforschung**



„Es war einmal“ – Jubiläen

Nicht nur das Büro für Gleichstellung und Gender Studies feiert in diesem Jahr ein rundes Jubiläum, das Jahr 2013 bietet Anlass zahlreicher Ereignisse, Geburtstage und Todestage zu gedenken. Wir haben eine Auswahl verschiedener Gedenktage zu jedem Monat des Jahres für Sie zusammengestellt – wichtige und unwichtigere, traurige, nachdenklich stimmende und amüsante. Und auch ein ungerades Jubiläum haben wir in der Übersicht versteckt. Überlegen Sie: Wann war das noch mal? (S. E.)

Januar:

Die Amerikanische Emanzipations-Proklamation tritt in Kraft (Sklavenbefreiung). 1. Januar 1863 – 150. Jahrestag
Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler („Machtergreifung“) 30. Januar 1933 in Berlin – 80. Jahrestag
Geburtstag der ehemaligen Königin Beatrix der Niederlande * 31. Januar 1938 in Schloss Soestdijk bei Baarn – 75. Geburtstag

Februar:

Die US-Raumfähre „Columbia“ stürzt ab, sieben AstronautInnen kommen ums Leben. 1. Februar 2003 – 10. Jahrestag
Das sog. „Pflichtjahr“ für junge Frauen wird in Deutschland eingeführt. 15. Februar 1938 – 75. Jahrestag
Der Archäologe Howard Carter öffnet die Grabkammer des Tutanchamun. 16. (?) Februar 1923 – 90. Jahrestag

März:

Die erste Swatch-Uhr wird der Öffentlichkeit vorgestellt. 1. März 1983 in Zürich – 30. Jahrestag
Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich 1. März 1993 – 20. Jahrestag
Eröffnung des Büros für Gleichstellung und Gender Studies an der Universität Innsbruck 8. März 2003 – 10. Jahrestag

April:

Einführung der elektronischen Zeiterfassung an der Universität Innsbruck 1. April 2010 – 3. Jahrestag (unser „krummtes“ Jubiläum)
--

Kaiser Karl VI. erlässt die „Pragmatische Sanktion“, durch die er seine Töchter für erbberechtigt erklärt.

19. April 1713 – 300. Jahrestag

Der Aufstand im Warschauer Ghetto beginnt.

19. April 1943 in Warschau – 70. Jahrestag

Mai:

Eröffnung des neuen Besucherzentrums der KZ-Gedenkstätte Mauthausen

11. Mai 2003 – 10. Jahrestag

Erste Vorführung des Grammophons durch Emil Berliner

16. Mai 1888 in Philadelphia, Franklin-Institut – 125. Jahrestag

Ein rechtsextrem motivierter Brandanschlag auf ein von türkischen Familien bewohntes Haus im deutschen Solingen fordert fünf Todesopfer.

29. Mai 1993 in Solingen – 20. Jahrestag

Juni:

Krönung von Elizabeth II. zur Königin von Großbritannien und Nordirland

2. Juni 1953 in London – 60. Jahrestag

Die EU setzt Qualitätsnormen für Gurken fest – Verordnung (EWG) Nr. 1677/88, die sog. „Gurkenkrümmungsverordnung“.

15. Juni 1988 in Brüssel – 25. Jahrestag

Valentina Vladimirovna Tereškova ist die erste Frau im Weltraum.

16. Juni 1963 – 50. Jahrestag

Juli:

Einführung des Deutschen Aktienindex „DAX“ (zunächst noch DAI)

1. Juli 1988 – 25. Jahrestag

Todestag von Clara Zetkin (Politikerin und Frauenrechtlerin)

* 5. Juli 1857 in Wiederau/Rochlitz † 20. Juni 1933 in Archangelskaja/Moskau – 80. Todestag

Geburtstag des Sängers Mick Jagger

* 26. Juli 1943 in Dartford/Kent – 70. Geburtstag

August:

Vincent van Gogh malt die „Sonnenblumen“.

(?) August 1888 in Arles – 125. Jahrestag

Die „Kleine Meerjungfrau“ wird enthüllt.

23. August 1913 in Kopenhagen – 100. Jahrestag

„I Have a Dream“: Martin Luther King hält beim „March on Washington for Jobs and Freedom“ seine berühmteste Rede.

28. August 1963 – 50. Jahrestag

September:

Henriette d'Angeville besteigt den Mont Blanc.

4. September 1838 – 175. Jahrestag

Motorola bringt mit dem DynaTac 8000x das weltweit erste Mobilfunktelefon auf den Markt.

21. September 1983 – 30. Jahrestag

Das deutsche Bundesverfassungsgericht entscheidet im sog. „Kopftuchstreit“ um eine muslimische Lehrerin, die im Unterricht ein Kopftuch zu tragen beabsichtigt.

24. September 2003 in Karlsruhe – 10. Jahrestag

Oktober:

Todestag der Sängerin Edith Piaf

* 19. Dezember 1915 in Paris † 10. Oktober 1963 in Plascazier/Trovence – 50. Todestag

Verleihung des Friedensnobelpreises an Frederik de Klerk und Nelson Mandela

15. Oktober 1993 – 20. Jahrestag

Todestag der Schriftstellerin Ingeborg Bachmann

* 25. Juni 1926 in Klagenfurt † 17. Oktober 1973 in Rom – 40. Todestag

November:

Der Vertrag über die Europäische Union (EUV, Maastricht-Vertrag) tritt in Kraft.

1. November 1993 – 20. Jahrestag

Barack Obama siegt als erster Afroamerikaner bei den US-Präsidentenwahlen.

4. November 2008 – 5. Jahrestag

Kundmachung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten (UOG 1993)

16. November 1993 – 20. Jahrestag

Dezember:

Geburtstag von Maria Callas

* 2. Dezember 1923 in New York City † 16. September 1977 in Paris – 90. Geburtstag

In den Vereinigten Staaten wird die Prohibition aufgehoben.

5. Dezember 1933 – 80. Jahrestag

Veröffentlichung des ersten Kreuzworträtsels

21. Dezember 1913 in New York – 100. Jahrestag

Einrichtungen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Bereich Gleichstellung: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung Tel. 0512/507-9045 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Gender Studies: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies • Tel. 0512/507-9810 oder 9063 e-mail: gender-studies@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Kinderbüro: ADV Gebäude Eingang Ost, Innrain 52b, 6020 Innsbruck • http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/ Tel. 0512/507-9048 bzw. 9047 • Tel. Spielräume: 507-9079 Fax 0512/507-9886 • e-mail: kinderbetreuung@uibk.ac.at</p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/ Tel. 0512/507-9046 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck http://www.oehweb.at/ Tel. 0512/507-4910 • e-mail: Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</p>
Verein Netzwerk Geschlechterforschung	<p>Kontakt: Mag. Marion Jarosch, Tel. 0512/507-7130, e-mail: marion.jarosch@uibk.ac.at www.netzwerkgeschlechterforschung.wordpress.com</p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck • http://www.aep.at/ Tel. 0512/58 36 98 • e-mail: aep.frauenbibliothek@aon.at Öffnungszeiten: Mo. und Do. 16.30-19.30 Uhr, Fr. 10.00-13.00 Uhr</p>
ARCHFEM	<p>Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Zollerstraße 7, 6020 Innsbruck Tel. 0512/58 12 26 • e-mail: archfem@aon.at • www.archfem.at Öffnungszeiten: Mo. 17.00-19.00 Uhr sowie nach telefon. Vereinbarung</p>
Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung	<p>Sprecherin der Forschungsplattform: Mag. Dr. Maria Heidegger, Institut für Geschichtswissenschaften und Europäische Ethnologie, Universität Innsbruck, Innrain 52, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-4381 • http://www.geschlechterforschung.at Kordinatorin: Mag. Marion Jarosch • Tel. 0512/507-7130 e-mail: marion.jarosch@uibk.ac.at</p>