

WiSe 05/06

Büro für Gleichstellung
und Gender Studies



LEOPOLDINE – FRANCISCA?

Die weibliche Seite unserer Universität!



UNIVERSITAS
LEOPOLDINE - FRANCISCA

Inhalt

| | |
|--|----|
| Leopoldine freut sich | 3 |
| Editorial | 4 |
| Im Zentrum der Forschung: die Frage nach der Bedeutung des Geschlechts | 6 |
| „Insider-Wissen“ – (nicht nur) für Frauen | 8 |
| Leopoldine-Francisca stellt eine Professorin unserer Universität vor | 10 |
| TU Graz: Mädchen erobern die Technik | 13 |
| Das Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Salzburg und Vorarlberg | 15 |
| Genderquiz | 18 |

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine-Francisca:

Dr. Sabine Engel
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Geschäftsbereich Gleichstellung
Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel. **43/(0)512/507-9046 od 9045
e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Mag.^a Elisabeth Grabner-Niel
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Geschäftsbereich Gender Studies
Bruno-Sander-Haus, 1. Stock, Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel. **43/(0)512/507-9810
e-mail: Elisabeth.Grabner-Niel@uibk.ac.at

Leopoldine freut sich

Im Jahr 2005 habilitierten sich bisher folgende Wissenschaftlerinnen an unserer Universität:

ao. Univ.Prof. Dr. Anna Nedewa Iwanowa
Institut für Psychologie
Fach: Psychologie

ao. Univ.Prof. Mag. Dr. Maria A. Wolf
Institut für Erziehungswissenschaften
Fach: Erziehungswissenschaften und Geschlechterforschung

Im Jahr 2005 wurden bislang folgende Professorinnen an der Universität Innsbruck neu ernannt:

Univ.Prof. Dr. Ulrike Tappeiner
(Ökosystemforschung und Landschaftsökologie)

Univ.Prof. Dr.habil. Corinna Treisch
(Internationale Steuerlehre)

Wir gratulieren auf das Herzlichste!

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

als wir anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2005 die Broschüre „Leopoldine-Francisca? Die weibliche Seite unserer Universität!“ erstellt und versandt haben, war das als einmalige Aktion gedacht, um an diesem Tag wieder einmal das weibliche Gesicht unserer Universität sichtbar zu machen. Die ungemein positive Resonanz seitens der Universitätsangehörigen hat uns sehr gefreut und fast ein wenig überrascht. Mehrfach wurden wir gefragt, wann denn mit einer neuen Leopoldine zu rechnen sei, auch Anregungen für Beiträge und Verbesserungsvorschläge für kommende Hefte sind bei uns eingegangen. Das alles hat uns angespornt, über die Möglichkeit nachzudenken, die Leopoldine jedes Semester erscheinen zu lassen. Nun ist es soweit: Sie halten die neue Ausgabe in der Hand. Möglich gemacht hat das u.a. eine Kofinanzierung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, wofür wir uns ganz herzlich bedanken.

Natürlich haben wir uns intensiv darüber Gedanken gemacht, wen wir als Zielgruppe ansprechen wollen, und wie eine regelmäßig erscheinende Leopoldine-Francisca inhaltlich gestaltet sein soll. Primär soll es auch künftig darum gehen, die weibliche Seite der Universität zu beleuchten. Die Leopoldine soll aber keine reine Broschüre von Frauen für Frauen sein, sondern die Informationen sollen – hoffentlich (!) – Frauen und Männer an unserer Alma Mater ansprechen.

Wir möchten zunächst interne Informationen über unsere Universität anbieten, wobei wir auch frauenspezifische Aspekte beleuchten.

In jeder Ausgabe werden wir weibliche Angehörige der Universität vorstellen: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Frauen aus der universitären Verwaltung, Studentinnen und Professorinnen – in diesem Heft Frau Univ.-Prof. Dr. Hannelore Weck-Hannemann. Auch Organisationseinheiten und Anlaufstellen für Universitätsangehörige möchten wir präsentieren – den Auftakt macht das Büro für Internationale Beziehungen. Ein fixer Bestandteil der neuen Leopoldine wird eine Information über neu habilitierte Frauen und neu berufene Professorinnen sein. Weiters sind regelmäßige Berichte über die Forschung von Frauen sowie über die Frauen- und Genderforschung und -lehre geplant. Aktuell können Sie sich über den inter fakultären Forschungsschwerpunkt Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen informieren.

Neben diesen Uni-Interna wollen wir aber auch einen Blick über den Tellerrand werfen/wagen: Wir berichten über spannende einschlägige Entwicklungen an anderen Universitäten – dieses Mal über zwei Förderprojekte für Mädchen an der TU Graz – und über außeruniversitäre Einrichtungen, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen – in dieser Ausgabe die Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlung in Westösterreich.

Hier gilt unser Dank jenen Autorinnen, die uns Beiträge für die Leopoldine zur Verfügung gestellt haben.

Zuletzt soll auch die Unterhaltung nicht zu kurz kommen: Wir möchten versuchen, in lockerer Form Faktenwissen zu Frauen- und Genderthemen zu vermitteln. Sie können daher am Ende der neuen Ausgabe in einem Quiz Ihren Wissensstand rund um den Begriff „Gender“ überprüfen.

Wir hoffen, mit unserem Themenmix möglichst viele von Ihnen anzusprechen und wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre!



Dr. Sabine Engel



Mag.ª Elisabeth Grabner Niel

PS: Über Rückmeldungen, wie Ihnen die neue Leopoldine gefällt und weitere Anregungen Ihrerseits würden wir uns freuen!

Im Zentrum der Forschung: die Frage nach der Bedeutung des Geschlechts

In den nächsten Jahren ist an der LFU laut Entwurf zum Entwicklungsplan eine Stärkung der Forschung geplant. Dabei soll auch explizit eine interdisziplinäre Betrachtungsweise gegenüber einer fortschreitenden Spezialisierung in einzelnen Fächern mehr Bedeutung erlangen. Für die Frauen- und Geschlechterforschung sind seit ihren Anfängen gerade diese Querverbindungen, die fachübergreifende Vernetzung ihrer Forschungsergebnisse ein wesentliches Element, um sich so ihrem zentralen Erkenntnisinteresse anzunähern. Prof.^m Erna Appelt, Institut für Politikwissenschaft, stellt den von ihr koordinierten Forschungsschwerpunkt vor:

In der Perspektive der Frauenforschung, feministische Forschung und Genderforschung wird an der Universität Innsbruck nun bereits seit über zwanzig Jahren gelehrt und geforscht.

Die Geschlechterthematik in mit allen Aspekten des menschlichen Lebens spielt eine große Rolle: die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die soziale Ungerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, der Umgang mit Körper, Sexualität seien als einige Beispiele genannt. Ihre wissenschaftliche Bearbeitung ist also von höchster gesellschaftlicher Relevanz.

Diese Forschungsperspektive wird vor allem von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Kultur- und Sozialwissenschaften, der Theologie, aber auch in den Wirtschaftswissenschaften betrieben und umfasst bislang sieben der 15 Fakultäten unserer Universität.

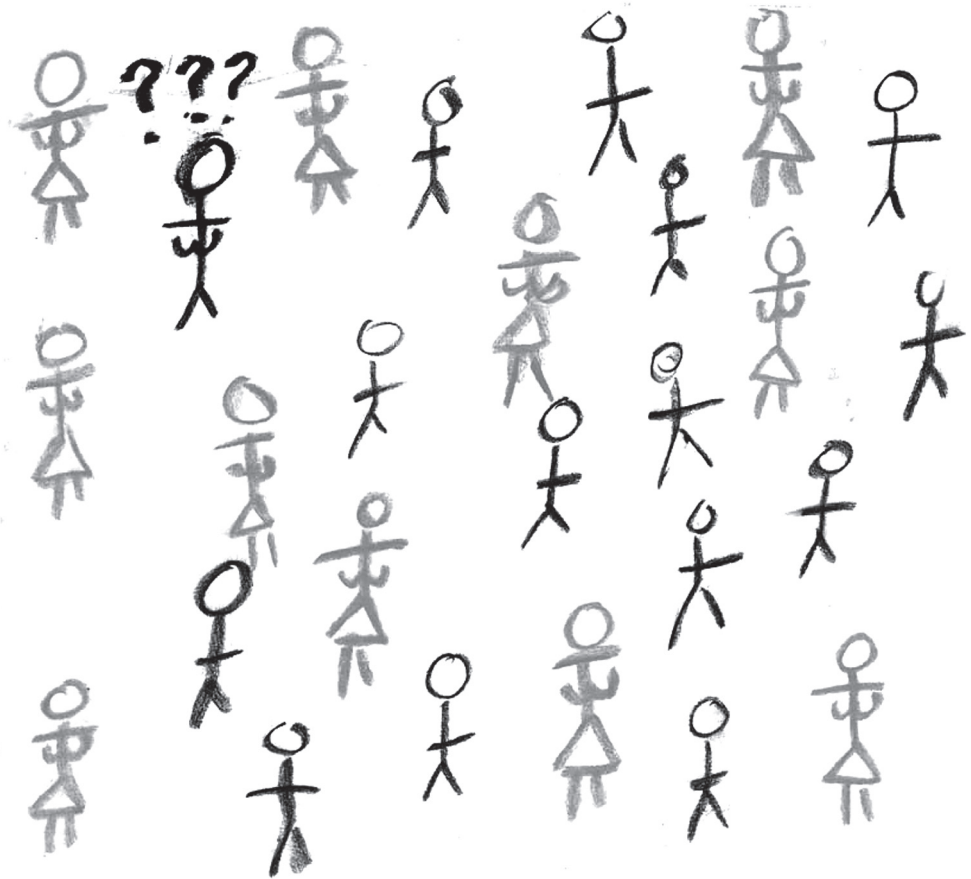
Interfakultärer Forschungsschwerpunkt: Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen

Durch die aktuelle Neustrukturierung der Universität Innsbruck ist es auch in diesem Forschungsbereich zu einer stärkeren Vernetzung bzw. zur Bildung eines fakultätsübergreifenden Forschungsschwerpunktes gekommen, der unter dem Titel „Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen“ die vielen einschlägigen Forschungsaktivitäten zusammenfasst. Er ist inter- und transdisziplinär angelegt, zeichnet sich durch seine Methodenvielfalt aus und umfasst folgende drei Forschungsfelder:

- Körper – Gesundheit – Normierung
- Subjektivität – Macht – Narrativität
- Sozioökonomische und politische Transformationen.

Ziel des Forschungsschwerpunktes ist es, die Frauen-, Gender- und feministische Forschung an der Universität Innsbruck durch stärkere Vernetzung sowie durch einen intensiveren Informationsaustausch zu stärken. Es wird damit eine bessere Anbindung an die internationale Forschung sowie die internationale Frauenbewegung angestrebt. Darüber hinaus sollen die Forschungsergebnisse nach außen wirkungsvoller sichtbar gemacht und für gesellschaftliche Entwicklungen in Richtung einer modernen Geschlechterdemokratie eine wissenschaftliche Basis geschaffen werden.

Nähere Informationen unter: <http://www.uibk.ac.at/fem/>



„Insider-Wissen“ – (nicht nur) für Frauen

Leopoldine Francisca möchte künftig in jeder Ausgabe einen Einblick in die Arbeit verschiedener Einrichtungen und Organisationseinheiten an unserer Universität geben. Zum Auftakt stellt sich das Büro für Internationale Beziehungen vor. Diese Serviceeinrichtung ist nicht nur für die Studierenden, sondern auch für viele MitarbeiterInnen unserer Universität wichtig und hilfreich bei der Verwirklichung des Wunsches, außerhalb Innsbrucks und Österreichs zu studieren, zu forschen und zu lehren. Was Leopoldine Francisca auffallend und sehr erfreulich findet: Besonders viele Frauen nützen die Möglichkeit, außerhalb des gewohnten wissenschaftlichen Umfeldes wertvolle Erfahrungen und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben.

Das Büro für Internationale Beziehungen

Das Büro

Im Büro für Internationale Beziehungen kümmern sich 7 MitarbeiterInnen um die Internationalisierung der Universität Innsbruck, den Aufbau und die Pflege ihrer internationalen Kooperationen und Partnerschaften sowie die Unterstützung der Universitätsangehörigen bei ihren internationalen Aktivitäten. Zwei Abteilungen betreuen einerseits die akademische Mobilität und andererseits die europäischen Bildungsprogramme.

Nach der Gründung der Medizinischen Universität Innsbruck verblieben deren internationale Aktivitäten zunächst in den Händen dieses Büros. Mit der Schaffung eines eigenen MUI-Büros wird die Betreuung am 31. Dezember 2005 beendet.

Derzeit unterhält die Universität Innsbruck ca. 300 aktive internationale Abkommen vorwiegend in den Bereichen Lehre und Forschung, die laufend aktualisiert werden.

Ein besonderer Schwerpunkt in der Arbeit des Büros ist die Betreuung von ausländischen Delegationen und internationalen Veranstaltungen (z.B. die Mitorganisation des Besuchs der thailändischen Prinzessin Sirindhorn). In den letzten Wochen sorgte die Bewältigung der schwierigen Situation der Innsbrucker Studierenden im Zusammenhang mit dem Hurrikan in New Orleans für viel Arbeit.

Das Team und seine Aufgaben

Mathias Schennach ist Leiter des Büros seit der Gründung als Auslandsabteilung im Jahre 1991. Akademische Mobilität – Unter der Leitung von *Reinhard Aichner* betreut *Elisabeth Neurauter* die von der Universität Innsbruck vergebenen Auslandsstipendien (kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten im Ausland, fachspezifische Kurse, Joint Study Programme u.a.). Hinzu kommen die

verschiedenen Stipendien des Bundesministeriums (Postgraduate Stipendien u.v.m.). *Gabriella Hirsch* betreut die finanziellen Mittel für die Förderung von wissenschaftlichen Auslandsbeziehungen (Zuschüsse für Auslandsreisen und für Einladungen ausländischer WissenschaftlerInnen).

Europäische Bildungsprogramme – Im diesem Bereich wird das gesamte ERASMUS Programm der Universität Innsbruck von *Michelle Heller* und *Erika Mangeng* betreut (400 Outgoing und 250 Incoming Studierende sowie Outgoing DozentInnen). Hinzu kommt das Intensivprogramm EUROMONT. Informiert wird zusätzlich über andere Möglichkeiten, mobil zu sein (z.B. Comenius).

Ines Freudenthaler aktualisiert die Homepage und die Zahlungsströme des Büros für Internationale Beziehungen.



Das Team des Büros für Internationale Beziehungen

Frauen nutzen Mobilitätschancen

Ein Auslandsstudium fördert in vielerlei Hinsicht die Jobchancen (Karriere) und ist eine wertvolle Investition in die eigene berufliche Zukunft. Bei den Programmen des Büros für Internationale Beziehungen liegt der Frauenanteil bei den Nominierungen und Zuerkennungen vielfach über 50%. Frauen nützen also sehr stark die ihnen gebotene Chance, auf diesem Weg wertvolle Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Kontakt:

Büro für Internationale Beziehungen
Herzog-Friedrich-Str. 3
6020 Innsbruck
www.uibk.ac.at/international-relations/

Leopoldine-Francisca stellt eine Professorin unserer Universität vor

*Von den insgesamt 180 Professuren an der Leopold-Franzens-Universität sind derzeit 26 mit Professorinnen besetzt. Eine davon ist die Finanzwissenschaftlerin Univ.-Prof. Hannelore Weck-Hanneman. Neben ihrer Tätigkeit als Professorin in Innsbruck ist sie unter anderem Präsidentin der Nationalökonomischen Gesellschaft (NÖG), Vizepräsidentin des Akkreditierungsrates Österreich (Akkreditierung Privatuniversitäten) und Vorstandsmitglied im Verein für Socialpolitik. Frau **Prof.ⁱⁿ Weck-Hannemann** stand uns freundlicherweise auf einige neugierige Fragen Rede und Antwort.*



Was hat Sie zu einem Studium der Volkswirtschaftslehre und den Einstieg in diesen Wissenschaftsbereich veranlasst?

Ein Studium war für mich zunächst nicht selbstverständlich. Aufgrund eines ausgeprägten Interesses und guter Leistungen in Mathematik und Naturwissenschaften im Gymnasium und entsprechender Studienberatungen sowie der Unterstützung seitens des Staates im Rahmen des deutschen BAFÖG Systems konnte ich jedoch ein Studium ins Auge fassen. Die zum damaligen Zeitpunkt relativ junge Universität Konstanz bot für meine Fächerwahl, Statistik mit relevanten Anwendungen, eine interessantes Einstiegsangebot: Im Rahmen eines „sozialwissenschaftlichen Grundstudiums“ an der Fakultät für Volkswirtschaft und Statistik war für den ersten Studienabschnitt ein Fächerbündel aus VWL, Statistik, Politikwissenschaft, Soziologie und Rechtswissenschaften vorgesehen, welches ich noch mit einer Lehrveranstaltung aus der Mathematik ergänzte. Als „studentische Hilfskraft“ hatte ich zudem bereits im 2. Studienjahr die Möglichkeit, in ein stark forschungsorientiertes Lehrstuhl-Team eingebunden zu werden.

Die Mitarbeit in diesem Umfeld prägte meine weitere Laufbahn entscheidend: Mein Interesse an einer verhaltensorientierten Ökonomik wurde geweckt, welche nicht nur die theoretische Analyse mit der empirischen Überprüfung verbindet, sondern sich auf viele Anwendungen innerhalb und außerhalb des Wirtschaftssektors erstreckt. Neben den traditionellen Bereichen der Theorie der Wirtschaftspolitik und der Finanzwissenschaft konnte ich wertvolle Einsichten in die ökonomische Denkweise, angewandt im Bereich der Politik, des Rechts, der Kultur und des Sport sowie im Bereich der Familie und gender-spezifischer Fragestellungen gewinnen. Forschungsthemen wie die Analyse der Wiederwahlchancen demokratisch legitimierter Regierungen sowie die empirische Erfassung der an sich verborgenen Schattenwirtschaft bestärkten mich in der Einschätzung, mich mit gesellschaftlich relevanten Problemstellungen auseinandersetzen und dazu wertvolle Beiträge beisteuern zu können.

Was und wer war für Sie im Studium und in Ihrer Laufbahn als Finanzwissenschaftlerin unterstützend? Auf welche Hemmnisse trafen Sie in Ihrem beruflichen Fortkommen?

Die Einbindung in ein aktives und kollegiales Forschungsteam war für die Entscheidung, die universitäre Laufbahn einzuschlagen und nicht in eines der großen Wirtschaftsforschungsinstitute zu wechseln, ausschlaggebend. Eine universitäre Karriere anzustreben ist unter den in Deutschland bzw. der Schweiz vorherrschenden Bedingungen eine riskante Entscheidung. Bis zur Berufung auf eine Professur war eine Weiterbeschäftigung nicht gesichert. Umso wichtiger war insofern die Bereitschaft und die Freude, selbst gestellten Fragestellungen nachzugehen und die Erkenntnisse auf wissenschaftlichen Tagungen zu präsentieren und mit Fachvertretern aus dem In- und Ausland zu diskutieren. Die Möglichkeit, in einem forschungsorientierten Team mitzuarbeiten und in diesem Zusammenhang seitens der (nahezu ausschließlich männlichen) Kollegen akzeptiert und gefördert zu werden, war ungemein wertvoll – von diesem kollegialen Verhältnis profitiert nicht zuletzt auch noch heute meine derzeitige Forschungsgruppe durch regelmäßig durchgeführte „Assistententreffen“ und gemeinsam verfolgte Forschungsvorhaben.

Viele Frauen sind damit konfrontiert, sich zwischen beruflicher Karriere oder Familie entscheiden oder aber, sofern sie beides verwirklichen wollen, die doppelte Belastung auf sich nehmen zu müssen. Dies bedingt in vielen Fällen, dass die Karriere zwar noch nicht während der Studienzeit oder im Doktorat, aber sehr wohl auf dem Weg zur Professur oder zur Leitungsposition in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen mit vielen Hürden gepflastert ist. Diesbezüglich hatte ich eine ausgesprochen komfortable Situation: Indem mein Partner zu einer unkonventionellen Arbeitsteilung bereit war und die Familienarbeit in vollem Umfang übernahm, hatte ich zu jeder Zeit die entsprechende Flexibilität als auch Rückendeckung, wenn es galt, an einem Abend einen Vortrag fertig zu stellen oder über ein Wochenende auf einen wissenschaftlichen Kongress zu fahren. Nach wie vor kann es auch nicht als selbstverständlich angesehen werden – und dies gilt heutzutage zunehmend auch für Männer und nicht nur für

Frauen – dass der Partner bzw. die Familie anlässlich eines Stellenwechsels bzw. einer Berufung zu einem Ortswechsel bereit sind. Im Laufe meiner Karriere war ich insofern sicherlich begünstigt: nicht nur, dass ich in ein Forschungsteam eingebunden und von dieser Seite aktiv unterstützt wurde, sondern auch im persönlichen Bereich voll auf meinen Partner zählen konnte.

Würden Sie sich jetzt – rückblickend – andere Rahmenbedingungen für Ihre universitäre Karriere wünschen? Was raten Sie jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen heute, die – vielleicht mit Ihnen als Vorbild – im akademischen Bereich ihre Berufsperspektive sehen?

Solche günstigen Bedingungen, wie ich sie vorfand bzw. realisieren konnte, sind allerdings auch heute noch eher die Ausnahme denn die Regel. Umso wichtiger erachte ich es insofern, sich von Anfang an auf die wissenschaftliche Auseinandersetzung einzulassen und hierfür u.a. im Rahmen von Diskursen auf internationalen Fachtagungen entsprechende „Verbündete“ zu suchen, die ohne Angst um den eigenen Arbeitsplatz die Forschungsvorhaben durch konstruktive Kritik unterstützen und fördern. Eine Portion Neugier für wissenschaftlich ausgerichtete Fragestellungen, Freude an der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und die Bereitschaft zu einem hohen Arbeitseinsatz sowie eine gehörige Portion Frustrationstoleranz sind wichtige Voraussetzungen für jede wissenschaftliche Karriere. Vielleicht haben wir Frauen diesbezüglich sogar einen gewissen Startvorteil: Auch wenn Frauen dazu neigen, Misserfolge vergleichsweise stärker sich selbst und weniger den Rahmenbedingungen zuzuschreiben, so stellen sie sich dadurch doch weniger als Person insgesamt in Frage und können insofern mit den unvermeidlichen Rückschlägen, die eine wissenschaftliche Karriere mit sich bringt – sei es in Form eines negativen Referee-Reports oder einer chancenlosen Bewerbung um eine Professorenstelle – doch insgesamt vermutlich besser umgehen.

Nicht unwesentlich ist jedoch auch die Unterstützung seitens des sozialen Umfelds. Hier gilt es, sich ein partnerschaftliches Verhältnis zu erarbeiten und eigene Interessen als gleichberechtigt zu vertreten und nicht vorschnell hinten an zu stellen. Geeignete, zum Teil auch unkonventionelle Formen der Verbindung von beruflicher Karriere und Familienarbeit gilt es zu suchen und sich für deren Verwirklichung einzusetzen. Dies wird Frauen auch heute noch nicht geschenkt. Es lohnt sich aber, sich hierfür sowohl im persönlichen Umfeld als auch durch das Einfordern entsprechender unterstützender Rahmenbedingungen stark zu machen. Wissenschaftliches Arbeiten als Berufsziel ist eine der schönsten Tätigkeiten, für die sich der Einsatz lohnt: Die Früchte dieses Einsatzes sind eine vergleichsweise große Freiheit in der Wahl der zu bearbeitenden Problemstellungen, die Zusammenarbeit mit jungen wissbegierigen Menschen und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen im In- und Ausland, die den persönlichen Erfahrungshorizont erweitern und in vielfältiger Weise bereichern.

Mehr Informationen über Frau Prof. Weck-Hannemann finden Sie unter: <http://homepage.uibk.ac.at/homepage/c404/c40415/>

TU Graz: Mädchen erobern die Technik

*Was ist an anderen Universitäten alles möglich? Leopoldine Francisca hat sich umgeschaut und zwei spannende Programme für Mädchen an der TU Graz entdeckt. **Michaela Gosch**, Referentin des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung an der TU Graz, schildert im folgenden Beitrag die Projekte CoMaed und T³UG, die Mädchen für ein technisches Studium begeistern sollen.*

An der Technischen Universität Graz finden heuer erstmals zwei Programme aus dem Bereich der Nachwuchsförderung statt, die einerseits das Interesse von Mädchen an technischen Studienrichtungen fördern und andererseits generelle Vorurteile und Hemmschwellen im Bezug auf „die Technik“ abbauen sollen. Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung hat in Kooperation mit dem Vizerektorat für Lehre und Forschung die Projekte CoMaed (Computer und Mädchen – IT für Schülerinnen von 10–13 Jahren) und T³UG (Teens treffen Technik – Feriapraxis für Schülerinnen von 16–18 Jahren) ins Leben gerufen. Damit wird praxisbezogene Nachwuchsförderung auf unterschiedlichen Stufen betrieben.

„Wie kann der Frauenanteil erhöht werden?“ ist wohl die am öftesten gestellte Frage für Personen, die im Bereich Frauenförderung an einer Technischen Universität tätig sind. Gemeint ist damit der Frauenanteil an Studierenden, an wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n, an Professor/inn/en.

Antworten auf diese Frage zu finden ist zwar nicht immer einfach, aber auch nicht unmöglich, wie das seit zehn Jahren erfolgreich an der Technischen Universität Graz verankerte Projekt FIT (Frauen in die Technik) zeigt. Immerhin ist es gelungen den Frauenanteil an den Studierenden während dieser Zeit um zehn Prozent zu erhöhen, bzw. zu verdoppeln.

Betrachtet man aber die Tatsache, dass trotz dieser Steigerung der Anteil an weiblichen Studierenden heute 19 % beträgt, wird klar, dass noch ein weiter Weg vor uns liegt.

Bisher lag der Arbeitsschwerpunkt von FIT bei Schülerinnen zwischen 16 und 18 Jahren. Neuere Untersuchungen und Studien haben aber gezeigt, dass bereits viel früher damit begonnen werden muss, Barrieren in den Köpfen der Mädchen abzubauen um Vorurteile bezüglich typisch männlicher Berufsbilder zu überwinden und das Interesse an Technik zu wecken. Gerade hier setzt CoMaed an. In einem zweiwöchigen ganztägigen Kurs sollen Mädchen auf spielerische Weise den Umgang mit dem Computer entdecken und erforschen, einen ersten Einblick in Technik und Wissenschaft bekommen und Selbstvertrauen im Bezug auf ihre technischen Fähigkeiten gewinnen. Der Bogen spannt sich von „Wie sieht ein Computer von innen aus“ bis zu „Kreativem Webdesign“. Abgerundet wird das Programm durch „Exkursionen“ an verschiedene Institute der TU. Die Teilnahme ist gratis, lediglich für Mittagessen und Getränke wird ein Unkostenbeitrag eingehoben. Betreut werden die Schülerinnen von Lehramtsstudentinnen technischer Studienrichtungen.



Am Ende des zweiwöchigen Kurses verfügen die Mädchen über die Ausgangsposition für ein verkürztes Modul des Europäischen Computerführerscheins ECDL, wie er am WIFI abgeschlossen werden kann und hoffentlich über einen selbstbewussten und freien Umgang mit dem Thema Technik.

Das zweite Projekt – Teens treffen Technik – betrifft die klassische Zielgruppe der 16- bis 18-jährigen Schülerinnen, allerdings aus einer völlig neuen Perspektive. Im Rahmen von vierwöchigen Ferienpraktika haben Schülerinnen die Möglichkeit Technik-Luft an unterschiedlichen Instituten aller Fakultäten der TU Graz zu schnuppern. Die Schülerinnen werden in den wissenschaftlichen Alltag der Institute eingebunden und beteiligen sich an den Lehrveranstaltungsvorbereitungen und an den Forschungstätigkeiten – all das gegen eine Aufwandsentschädigung von etwa 500 Euro. Von den Instituten wurden bereits im Vorfeld Stellenbeschreibungen erarbeitet und Modelle für die Betreuung der Schülerinnen entwickelt. Da die Vorbildwirkung ein nicht unerheblicher Faktor für die spätere Berufswahl ist, werden die Mädchen – nach Maßgabe der Möglichkeiten – von einer weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin betreut, bei Bedarf auch über die Ferienpraxis hinaus bei der Studien- und Berufswahl.

Die Evaluierung nach den ersten vier Wochen als Technikerinnen zeigen, dass diese Projekte – die für die nächsten drei Jahre finanziell abgesichert sind – den richtigen Ansatz haben. Fast alle Schülerinnen gaben an, sich jetzt viel eher vorstellen zu können, ein technisches Studium zu wählen.

Wir sind überzeugt, dass diese Projekte nachhaltige und langfristige Wirkung zeigen und sich junge Frauen vermehrt für ein technisches Studium entscheiden werden.

Nähere Informationen unter <http://www.akgleich.tugraz.at/>

Das Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Schon im verflixten siebten Jahr gibt es die Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlung im Bereich der Privatwirtschaft zuständig für die Bundesländer Tirol, Vorarlberg und Salzburg. Im folgenden Beitrag schildert uns die Regionalanwältin, Dr.ⁱⁿ Christine Baur, diese wichtige Einrichtung.

Seit 1979 gibt es in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft (GIBG). Dieses Gesetz war am Anfang ein reines Gleichlohngesetz, das den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern vorschrieb, ihren Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu bezahlen wie ihren Arbeitern und männlichen Angestellten.

In seiner heutigen Form verbietet das Gesetz jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der privatwirtschaftlichen Arbeitswelt.

Die Ansprüche, wie zum Beispiel das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit oder Schadenersatz im Falle einer Diskriminierung beim Zugang zum Beruf oder bei sexueller Belästigung, sind vor dem Arbeits- und Sozialgericht einklagbar. Allerdings scheuen sich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei aufrechter Arbeitsverhältnis gerichtlich vorzugehen.

Und: Frauen haben nach unserer Erfahrung eine höhere Hemmschwelle, Streitigkeiten vor Gericht auszutragen als Männer.

Deshalb wurde schon 1979 die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft eingerichtet.

1991 wurde – als Ergänzung der Gleichbehandlungskommission – die „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ geschaffen.

Unmittelbares Vorbild für diese Einrichtung war die schwedische Ombudseinrichtung für Gleichbehandlungsfragen.

Wer sich im Beruf auf Grund seines Geschlechtes benachteiligt fühlt, hat damit (auch) im Bereich der Privatwirtschaft eine direkte Ansprechpartnerin. Die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt steht allen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt fühlen, mit Rat und Tat zur Seite. Sie gibt direkt, rasch und unbürokratisch Hilfestellung. Sie informiert, berät und unterstützt kostenlos und vertraulich.

Viele Frauen und auch einige Männer haben diese Einrichtung in Anspruch genommen, um ihre Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch durchzusetzen. Es hat sich allerdings gezeigt, dass der Bedarf noch größer war als erwartet.

Daher wurde 1998 die erste Regionalstelle in Innsbruck eingerichtet, zuständig für die Bundesländer Tirol, Vorarlberg und Salzburg.

Aufgabe der Regionalbüros ist die Beratung, Unterstützung und Begleitung beruflich benachteiligter Frauen in den betreffenden Bundesländern.

Dr.ⁱⁿ Christine Baur ist seit sieben Jahren als Regionalanwältin tätig. Im Büro arbeiten noch zwei teilzeitbeschäftigte Assistentinnen und ihre Stellvertreterin mit.

Je bekannter die Einrichtung wird, desto mehr Frauen und Männer wenden sich an die Regionalanwaltschaft. 2004 haben Frau Dr.ⁱⁿ Baur und ihre Mitarbeiterinnen 391 Frauen und 123 Männer beraten und unterstützt.

Die Anwältin tritt nur im Einverständnis mit den Betroffenen an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber heran. Sie kann im Fall einer behaupteten Diskriminierung die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber auffordern, eine Stellungnahme abzugeben. Diese, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie die Beschäftigten des Betriebes sind verpflichtet, ihr Auskünfte zu erteilen.

Im Auftrag der Gleichbehandlungskommission kann die Anwältin in einem Betrieb ermitteln. Die Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber meist eine hohe Bereitschaft zeigen, mit der Anwältin zusammenzuarbeiten. Diese Zusammenarbeit ermöglicht ein Verhandeln, bevor es zu einem formellen Verfahren kommt. Immer wieder gelingt es, für beide Seiten annehmbare Lösungen zu finden, ohne dass die oder der Betroffene seinen Arbeitsplatz verliert.

Die Anwältin berät auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die das Gleichbehandlungsgesetz in ihrem Betrieb umsetzen wollen und informiert Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Genaueres über ihre Pflichten nach diesem Gesetz wissen möchten.

Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit der Anwältin ist die Öffentlichkeitsarbeit und Informationstätigkeit. In zahlreichen Vorträgen, Schulungen und work shops informiert die Anwältin über das Gesetz. Beispielsweise darüber, ob eine bestimmte Situation eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz darstellt oder nicht. Besonders im Bereich der sexuellen Belästigung ist Aufklärungsarbeit noch besonders wichtig. Wann beginnt sexuelle Belästigung, was kann frau dagegen tun, welche Ansprüche hat sie gegenüber dem Belästiger bzw der Arbeitgeberin.

Die Berichte der Anwältin an den Nationalrat sind eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes. Einerseits wird durch die Statistiken belegt, wie wichtig diese Anlaufstelle für die betroffenen Personen geworden ist und andererseits wird die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben offensichtlich.

Erreichbarkeit:

Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Leipzigerplatz 2
6020 Innsbruck

Tel Nr: 05120343032

Fax: 051234303210

e-mail: ibk.gaw@bmgf.gv.at

<http://www.bmgf.gv.at/cms/site/themen.htm?channel=CH0210>

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 9:00–15:00 Uhr



V.l.n.r.: Birgit Gassner, Christine Baur, Charlotte Christoph, Monika Groser



Genderquiz



Gender, Diskriminierung, Frauenförderung, Gleichbehandlung, Gleichstellung oder doch Gleichberechtigung? Und hat das alles etwas mit Feminismus zu tun? Vielen Menschen sind diese Begriffe zwar geläufig, ihre Bedeutung aber nicht wirklich bekannt. Testen Sie Ihr persönliches Wissen!

1. Diskriminierung

| | |
|--|-----------------------|
| a) Dem Ansehen einer Person oder Sache wird geschadet. | <input type="radio"/> |
| b) Männer haben ein höheres Hirngewicht und sind deshalb nicht nur klüger, sondern auch kreativer und innovativer als Frauen. Damit können letztere sich nicht abfinden und haben dafür den Begriff Diskriminierung geprägt. | <input type="radio"/> |
| c) Benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) ohne sachliche Rechtfertigung | <input type="radio"/> |

2. Gender

| | |
|--|-----------------------|
| a) Lehre von der historischen Schlechterstellung der Frau in der Gesellschaft | <input type="radio"/> |
| b) Soziales Geschlecht | <input type="radio"/> |
| c) Forschung über die soziale, rechtliche und politische Stellung von Frau und Mann im Staat | <input type="radio"/> |

3. Frauenförderung

| | |
|---|-----------------------|
| a) Wenn sich eine Frau und ein Mann um eine Stelle bewerben, bekommt die Stelle immer die Frau, weil sie eben eine Frau ist. | <input type="radio"/> |
| b) Frauen darf man – nach Maßgabe der finanziellen Ressourcen – nicht erschlagen. | <input type="radio"/> |
| c) Maßnahmen, die der faktischen Benachteiligung von Frauen gezielt entgegenwirken und echte Chancengleichheit bewirken sollen. | <input type="radio"/> |

4. Gleichbehandlung

| | |
|--|-----------------------|
| a) Vermeidung jeglicher unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes | <input type="radio"/> |
| b) Förderung begabter weiblicher Nachwuchskräfte | <input type="radio"/> |
| c) Forderung, Männer gleich schlecht zu behandeln wie Frauen | <input type="radio"/> |

5. Gleichstellung

| | |
|---|-----------------------|
| a) Gleiches Angebot an Dienstparkplätzen für Männer und Frauen („Frauenparkplätze“) | <input type="radio"/> |
| b) Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen wie Männern gleiche Chancen zu geben (Verzicht auf Diskriminierung und Frauenförderung) | <input type="radio"/> |
| c) Verbot, Frauen aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen (Diskriminierungsverbot) | <input type="radio"/> |





6. Gleichberechtigung

| | |
|---|-----------------------|
| a) Formelle Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch das Recht | <input type="radio"/> |
| b) Frauenquoten | <input type="radio"/> |
| c) Frauen müssen auch zum Bundesheer | <input type="radio"/> |

7. Gender Mainstreaming

| | |
|---|-----------------------|
| a) Geschlechterforschung und -lehre | <input type="radio"/> |
| b) Systematische Einbeziehung der jeweiligen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Planungen und Maßnahmen | <input type="radio"/> |
| c) Sozialwissenschaftliche Theorie, die die Thematisierung der Geschlechterrollen als Modeerscheinung qualifiziert | <input type="radio"/> |

Die richtigen Antworten:

q 7 : a 9 ' b 5 : a 4 : c 3 : b 2 : c 1

Für jede richtig beantwortete Frage bekommen Sie einen Punkt

Ihre persönliche Punkteauswertung

- 0 Punkte Oh je – das sieht nicht gut aus; wir empfehlen dringend den Besuch folgender Website (natürlich nur, wenn Sie es nicht ablehnen, so „neumodisches Zeugs“ wie einen PC zu benutzen): http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-glossar_hp.doc
- 1 Punkt Hand aufs Herz – Haben Sie bei der Frage geraten? Auch Sie haben dringenden Bedarf in Sachen Bewusstseinsbildung.
- 2 Punkte Sie können besser raten, als die Personen mit einem Punkt, dennoch sollten Sie einmal versuchen, sich zu informieren. Es tut garantiert nicht weh und – so Sie ein Mann sind – nein, Sie werden dadurch weder zur Frau, noch zum Softie.
- 3 Punkte Bei Ihnen sind bereits zaghafte Hoffnungsansätze angebracht.
- 4 Punkte Mit etwas Wissensdurst könnten Sie bald ein gut informierter Zeitgenosse oder eine gut informierte Zeitgenossin sein.
- 5 Punkte Sie sind schon besser informiert als viele Ihrer Mitmenschen.
- 6 Punkte Bei Ihnen ist es nur noch ein kleiner Schritt zu echter Genderkompetenz – und wenn Sie diesen Begriff doch noch nicht kennen, finden Sie ihn auf unserer HP erläutert
- 7 Punkte Gratuliere – Sie sind wirklich informiert! Falls Sie ein Mann sind, könnte es allerdings sein, dass einige ihrer Geschlechtsgenossen Sie für einen Feministen oder ein „Weichei“ halten. Aber ein intelligenter und aufgeklärter Mensch wie Sie empfindet das doch ohnehin als Kompliment.

Ob es dieses Mal etwas zu gewinnen gibt?

Nein, Leopoldine ist nach wie vor sparsam. Über Jahrhunderte eingeübte Tugenden sitzen halt fest. Aber ein Blick auf http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-glossar_hp.doc ist vielleicht auch ein Gewinn für Sie.



Einrichtungen für (angehende) Wissenschaftlerinnen

| | |
|--|---|
| Büro für Gleichstellung und Gender Studies | Geschäftsbereich Gleichstellung: Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/frauenbuero Tel. 0512/507-9046 od. 9045, e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at Geschäftsbereich Gender Studies: Bruno-Sander-Haus, 1. Stock, Innrain 52, 6020 Innsbruck http://fem.uibk.ac.at Tel. 0512/507-9810, e-mail: Elisabeth.Grabner-Niel@uibk.ac.at |
| Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen | Innrain 52, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-9046, http://ag-innsbruck.uibk.ac.at e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at |
| ÖH-Frauenreferat | Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-4910 od. 4911, http://oehinfo.uibk.ac.at/frauenreferat/ e-mail: Frauenreferat-oeht@uibk.ac.at |
| FIT – Frauen in die Technik | Projekt FIT, Technikerstraße 21 A, Technische und Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-7945, www.fit-tirol.at , e-mail: office@fit-tirol.at |
| ARCHFEM | Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck Öffnungszeiten: Montag 15.00–18.00 Uhr Donnerstag 10.00–12.00 Uhr und nach Vereinbarung Tel. 0512-581226 / Fax 0512-581226, e-mail: archfem@aon.at |