

## Stabübergabe im Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Der Frühling ist da und überall wird nun bewegt, trainiert und gelaufen – sei es Marathon, Halbmarathon oder Staffellauf. Auch für den AKGleich hat sich etwas bewegt und, um beim Bild zu bleiben, mit 1.4.2004 gab es im Büro einen „Läuferinnen-Wechsel“. Mag.<sup>a</sup> Renate Steindl ist – obwohl diese Tatsache auf Grund ihrer hervorragenden Kondition generell auf Unglauben gestoßen ist – in den Ruhestand gewechselt. Den Stab übernommen hat Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Menschl, wie ihre Vorgängerin, pardon –läuferin, langjähriges Mitglied des AKG und nunmehr hauptberuflich in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern unterwegs.

Um Sie nicht einem Orientierungslauf ohne Anhaltspunkte auszusetzen: Das Büro des AKG gibt es seit Herbst 2000. Damals hatte das Wissenschaftsministerium erkannt, dass auch „Ausdauer-SportlerInnen“, und so können die ehrenamtlich tätigen Mitglieder des Arbeitskreises wohl genannt werden, eine Basisstation brauchen, die sie mit nötigem Material versorgt sowie mit organisatorischer und moralischer Unterstützung auf die Strecke schickt. An fast allen Universitäten Österreichs wurden Büros zur Unterstützung der Arbeitskreise eingerichtet. Renate Steindl hat die Schaffung dieser Stelle hier an der JKU für eine berufliche Veränderung genutzt und dem AKG durch ihre langjährige Kenntnis des Universitätsbetriebs und

ihr Interesse an Gleichstellungsfragen großartige Unterstützung geboten. Sie war bereits vorher als Ersatzmitglied engagiert gewesen und sah in der hauptberuflichen Übernahme der administrativen Tätigkeit die Möglichkeit, sich noch mehr für frauenpolitische Belange einsetzen zu können. Sie agierte jedoch nicht nur als „Unterstützerin“ der anderen Mitglieder, sondern hat sich selbst und den AKG bewegt und Themen und Projekte initiiert bzw. vorangetrieben. Dass es die JOHANNA – [frauen.news@jku.at](mailto:frauen.news@jku.at) überhaupt gibt, war wesentlich von Renate Steindl beeinflusst und die Chefredaktion lag in ihren Händen. Wir, die Redaktionsmitglieder, möchten ihr an dieser Stelle herzlich dafür danken!

Der Lauf geht natürlich weiter und wir sind zuversichtlich, nicht an Tempo zu verlieren. Mit Elisabeth Menschl übernimmt wieder eine seit langem in Gleichstellungs- und Frauenthemen Engagierte die Büroagenden. Auch in der neuen Universitätsstruktur bleibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als zentrale Einrichtung erhalten. Als Ziel gilt es nach wie vor, gleiche Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Universität zu erreichen, und das ist anders als so manche Sportart ein von Jahreszeiten und Wetter unabhängiges.

kn

### editorial



Mag.<sup>a</sup> Renate Steindl



Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Menschl

# Beruf und Familie – in Finnland besser vereinbar als in Österreich?

Nach einem Forschungsaufenthalt in Helsinki berichtet Mag.<sup>a</sup> Heidemarie Pöschko über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Finnland und vergleicht mit der österreichischen Situation.

Seit beinahe zwei Jahrzehnten weisen die skandinavischen Länder höhere Geburtenraten auf als Österreich und andere Staaten der Europäischen Union. Unterschiedlich ist auch die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Kinderbetreuungs-pflichten. So arbeiten finnische Mütter – auch mit kleinen Kindern – viel häufiger in Vollzeitjobs als ihre österreichischen Geschlechtsgenossinnen. Die Durchschnittsösterreicherin vereinbart Familie und Beruf über Teilzeitarbeit, gleichzeitig investiert sie – im Vergleich zur finnischen Frau – deutlich mehr Zeit für Haushaltstätigkeiten. Der „Gen-

der gap“ in der zeitlichen Aufteilung der unbezahlten Arbeit ist in Österreich höher als in Finnland.

Neben einem vielfältigen Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen und erwerbszentrierten, sozialpolitischen Regelungen sind es vor allem historisch gewachsene Einstellungen zu Mutterschaft und weiblicher Berufstätigkeit, die länderspezifische Vereinbarkeitsmuster entstehen lassen. Eine Expertin: „Finnish women have been working for decades. So, it's our culture, that we work.“

Der Forschungsbericht zum Weiterlesen als pdf: [www.poeschko.at](http://www.poeschko.at)

**Part-time rate by age and sex in Finland, 2000 (Abb. 1)**

Source: Statistics Finland 2001a, 59pp

**Part-time rate by age and sex in Austria, 2000 (Abb. 2)**

Source: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen/ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2002, 176

mg

„Ich habe immer noch dasselbe Ziel, das ich schon als Mädchen hatte. Ich will die Welt regieren.“  
Madonna, 1992

Abb. 1

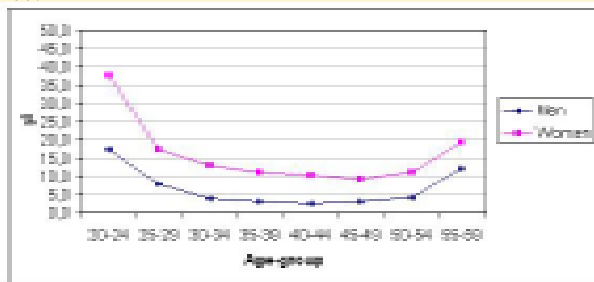
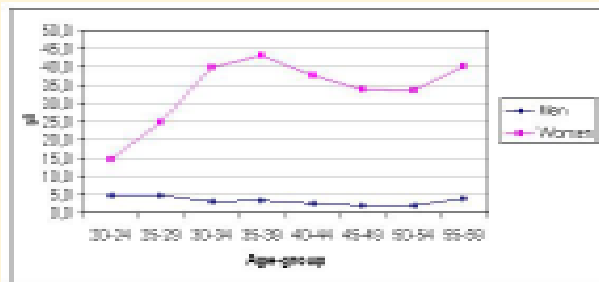


Abb. 2



## TEquality. Technik. Gender. Equality.

Ein interdisziplinäres Projekt an der JKU

Mit der Kick Off Veranstaltung am 1. und 2. April 2004 ist ein neues Projekt angelaufen, das in den nächsten 2 Jahren die Studienbedingungen an der TNF der JKU untersuchen soll.

TEquality wird als gemeinsames, interdisziplinäres Projekt vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung und FIT-Frauen in die Technik durchgeführt.

Ausgangsbasis ist der Umstand, dass zwar durch die Arbeit von FIT die Zahl der Erstinskribentinnen an der TNF deutlich gesteigert werden konnte, Frauen in technischen Ausbildungen jedoch immer noch stark unterrepräsentiert sind. Dieser Tatsache wird im Projekt besondere Relevanz beigemessen, auch im

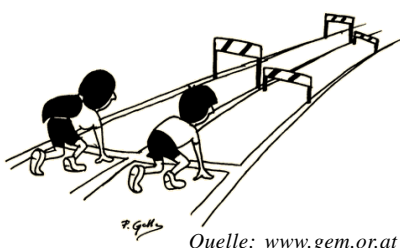
Hinblick darauf, dass generell seitens der Wirtschaft ein Mangel an technisch qualifizierten Nachwuchskräften beklagt wird.

TEquality wird nun in einer ersten Phase die Gründe für Studienabbrüche in technischen Studienrichtungen, aber auch für einen erfolgreichen Abschluss untersuchen, um dann im zweiten Projektjahr gezielt Maßnahmen zur Unterstützung der Studierenden entwickeln zu können.

Dass Ausbildungsqualität und die Unterstützung einer Studienkultur, die erfolgreiche Karriereverläufe fördert im Interesse der TNF und der JKU insgesamt, aber auch einer breiteren Öffentlichkeit liegen, zeigten die Eröffnungsveranstaltung am 1. April und die Resonanz, die sowohl dieser Auftakt, als auch der

Expertinnenworkshop am folgenden Tag fanden.

Im Festvortrag referierte Ao. Univ. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> und Dipl. Umwelttechnikerin Christine Wächter - Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (IFZ) Graz - über die kulturelle Prägung, die der Technikbegriff als historisch und geografisch situierte Kategorie erfährt. Beide Geschlechter werden nach Wächter mit stereotypen Erwartungshaltungen konfrontiert, welche im Technikkontext besonders sichtbar werden. Die historisch gewachsene Koppelung von „Technik und Männlichkeit“ wirke so auf verschiedenen Ebenen als subtiler Ausschlussmechanismus für Frauen, aber auch für eine wachsende Gruppe von Männern, die sich mit dieser Konnotation nicht identifizie-



Quelle: [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

ren können oder wollen. In ihrem Workshopbeitrag am 2. April griff Wächter diesen Ansatz wieder auf und erläuterte anhand einer internationalen Studie Erfahrungen mit der Strategie, durch interdisziplinäre Inhalte in technischen Ausbildungen diese Kopplung aufzubrechen.<sup>1</sup>

Aufschlussreich war auch der Vortrag von Dr.<sup>in</sup> Andrea Wolfram (AG „Arbeit-Gender-Technik“ an der

Technischen Universität Hamburg-Harburg), die Ergebnisse ihrer Studie „Frauen im Technikstudium. Belastungen und Bewältigung in sozialen Studiensituationen“ vorstellte. Die TeilnehmerInnen, neben dem TEquality Team und den beiden Referentinnen AkteurInnen aus bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, Absolventinnen technischer Studienrichtungen und sonstige am Thema Interessierte, lie-

ßen den Workshop nach einer spannenden Diskussion mit einem gemeinsamen Essen ausklingen.

<sup>1</sup> Informationen:

<http://www.kompetenzz.de/article/articleprint/1680/-1/2/>

Ilona Horwath

**Das Projekt wird vom Büro für Frauenfragen unterstützt:**

**Webtipp:**

[http://asp.upart.at/hpm\\_Bfff](http://asp.upart.at/hpm_Bfff)

## JOHANNA im Gespräch mit Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriella Hauch

Seit Mai 2001 Institutsvorständin des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung.

*Der § 41 des kürzlich implementierten UG 02 schreibt vor, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrschen soll – was sagen Sie dazu?*

Das ist ein wunderbarer Paragraph, den man gleich eins zu eins als Zielvereinbarung festlegen könnte. Das ist natürlich Zukunftsmusik und gerade die Universität Linz hat hier Nachholbedarf: Sie ist die drittschlechteste Uni in Österreich was das ausgeglichene Geschlechterverhältnis auf höchster Ebene dh Professorinnen zu Professoren betrifft. Es ist leider nach wie vor so, dass Gleichstellungspakete immer noch umgangen werden können.

*Mit welchen Maßnahmen kann die JKU diese angestrebte Geschlechterparität auf allen Ebenen fördern?*

Ich glaube, dass neue Mittel und Maßnahmen – obwohl manche gar nicht so neu sind – ergriffen werden müssen. Wir brauchen Frauenförderung und diese muss an finanzielle Anreizsysteme gekoppelt werden. Ich glaube, dann funktioniert es. Das ist dann keine Bestrafung, sondern ein Anreiz. Dh verschiedene Institute sollten mit speziellen budgetären Zuckerln belohnt werden, wenn sie verstärkt Frauen einstellen. Das gilt vor allem auf der obersten Ebene, aber auch für den Mittelbau, der sich habitieren soll.

*Viele Institute der JKU klagen über Budgetknappheit und überfüllte LVA's – wie sieht es am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung aus?*

Wir haben keine Streichung erlebt, ich hoffe aber, dass eine Ausweitung der bestehenden Angebote möglich ist. Unsere Lehrveranstaltungen sind doppelt und dreifach überbelegt. Wir machen dann aus dieser Not eine „Tugend“, indem wir bei Lehrveranstaltungen mehr Studierende aufnehmen. Die Interaktivität bleibt da natürlich auf der Strecke – gerade in einem Seminar ist diese Vorgehensweise fragwürdig. Die Qualität der Lehre droht zu sinken. Aber das gilt für alle Lehrveranstaltungen.

*Ist das der Weg zur „Weltklasseuni“?*

Der Traum unserer Chefin, der Wissenschaftsministerin Gehrler, von der Weltklasse Uni ist mit so hoher Hörerinnen- und Hörerzahl kaum zu erreichen. Besonders die Frauen- und Geschlechterforschung ist ein intensives Studium. Dieses Studium setzt sich mit vielen Barrieren und Klischees im Kopf auseinander und das mit 200 Menschen im Hörsaal zu diskutieren – das kann man probieren. Aber mit 50 Leuten zu diskutieren schafft eine andere Qualität.

*Sie merken also, dass die Studierenden sich immer mehr mit dem Thema auseinandersetzen?*

Zum einen merkt man den neuen Studienplan WIWI, der im Sozialwissenschaftlichen Ergänzungsfach 2 Stunden Gender Studies vorschreibt. Zum ändern sind auch viele sehr interessiert – das ist eine Herausforderung für mich. Zum Schluss sollen sie aus der LVA gehen mit der Überzeugung, dass es keine vergeudete Zeit war.

Ich will, dass die JKU den Weg geht, dass jede(r) Studierende am besten im



2. Abschnitt eine Lehrveranstaltung mit Gender-Hintergrund besuchen muss. Schon alleine um Begrifflichkeiten abzuklären – dieses Wissen ist nicht selbstverständlich, es muss vermittelt werden.

*Heutzutage wird Frauenpolitik oft unter Familienpolitik subsumiert. Wie sehen Sie diese Entwicklung?*

Diese Entwicklung beobachte ich schon seit längerem, nicht erst in den letzten Jahren. Diese schlechte Verwechslung, dass Frauen mit Familien gleichzusetzen sind, hat viele Traditionen. Frauen sollen nicht für die Familie allein verantwortlich sein, das muss in alle Köpfe rein.

*Würden Sie sich wieder ein eigenständiges Frauenministerium wünschen?*

Ja sehr, ich würde gerne ein Frauenministerium haben, das „scharfe“ Instrumente hat, um das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit zu vertreten und das auch in andere Ministerien hinein Impulse und Ansätze weitergeben kann.

Manuela Hiesmair

Campusgespräch  
**„GATS - Das  
 Dienstleistungsabkommen der  
 WTO und seine Folgen“**  
 13. Mai 2004 18:00-20:00 Uhr  
 Halle C und D Keplergebäude  
 Information:  
 DW 9204

AbsolventInnentag 2004  
**Gender Budgeting oder  
 Welches Geschlecht hat DAS Budget?**  
 14. Mai 2004, 9:00-18:00 Uhr  
 in den Repräsentationsräumen  
 Information und Anmeldung:  
[http://www.frauen.jku.at/  
 AbsolventInnenindex.htm](http://www.frauen.jku.at/AbsolventInnenindex.htm)

Personalentwicklung  
**Powertalking  
 Die Sprache der Selbstsicherheit**  
**Mag.<sup>a</sup> Christiane Miksch**  
 1. Juni 2004, 9:00-17:00 Uhr  
 Rep.-Raum G, Uni-Center, 2. Stock  
 Information und Anmeldung:  
[petra.summereder@jku.at](mailto:petra.summereder@jku.at)

## Mobbing: fehlgeschlagene Konfliktbewältigung

Wenn ein Konflikt am Arbeitsplatz nicht ausgetragen wird, sondern zur Ausgrenzung und „Vertreibung“ von KollegInnen führt, dann liegt Mobbing vor. Hilfe und Beratung dazu gibt es auch an der JKU.

Ein Konflikt entsteht, wenn widerstreitende Interessen und Bedürfnisse aufeinanderstoßen. Ein Mobbingkonflikt läuft zunächst verdeckt ab und schwelt oft nur bei der später mobbenden Person. Ohne Vorwarnung, ohne offenen Streit bricht er aus und wird mit Engagement und Ausdauer ausgetragen.

Betrachten wir den Unterschied zwischen „normalem“ Streit und dem Streit innerhalb eines Mobbingkonflikts genauer: Beim Streit steht die Auseinandersetzung um die strittige Sache im Vordergrund. Es werden bestimmte Regeln eingehalten. Vor allem werden die Integrität des Gegners und dessen soziale Beziehung nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Beim Mobbingkonflikt bleibt das zugrundeliegende Problem meist im Hintergrund, die Auseinandersetzung mit der Person steht im Vordergrund. Das für Außenstehende nicht erkennbare Problem ist aus der Sicht des Mobbers gravierend genug, Unterdrückung, Rufmord und Ausgrenzung zu rechtfertigen. Das Bestreben bei Mobbing ist nicht die Unterwerfung einer Person, sondern deren soziale Isolierung und der Entzug von Respekt. Persönliche Voraussetzungen für Mobbing sind:

- Die mobbende Person fühlt sich beeinträchtigt.
- Eine offene und faire Konfliktaustragung wird als Risiko empfunden.
- Das Eigeninteresse ist größer als moralische Bedenken.
- Eine personalisierende Problemsicht („ist der/die andere weg, ist das Problem gelöst“) liegt vor.

Neben TäterInnen spielen auch MitläuferInnen, die sich nicht aktiv äußern, eine wichtige Rolle. Mobbing wird in der Regel nur durch MitläuferInnen ermöglicht, die aus Gleichgültigkeit oder Angst, selbst Mobbingbetroffene zu werden, nicht intervenieren. ArbeitskollegInnen, die Mobbinghandlungen beobachten und sich „heraus halten“, unterstützen Mobbing und tragen Verantwortung mit!

Weitere Infos: [http://www.frauen.jku.at/  
 belaestigungindex.htm](http://www.frauen.jku.at/belaestigungindex.htm)

### Literatur:

Kolodej: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung (WUV 1999); Esser, Wolmerath & Niedl: Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene (ÖGB-Verlag 1999); Leymann: Der neue Mobbing-Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote (Rowohlt TB 1995).

*Christa Streicher-Pehböck*

## karriere\_links - universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gen- der Mainstreaming-Prämissen

Im September 2004 beginnt der 2. Lehrgang „Erfolgsstrategien und Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen“.

Dieser Lehrgang ist ein Kooperationsprojekt der Universitäten Linz und Salzburg, das aus Mitteln des bm:bwk und esf gefördert wird und bietet die professionelle Unterstützung bei der individuellen Karriereplanung, die Möglichkeit zur Vernetzung, persönliche Weiterentwicklung sowie begleitendes Einzelcoaching. Der Lehrgang besteht aus 8 Seminaren und ist kostenlos.

Anmeldeschluss: 10. 7. 04. Nähere Informationen und Anmeldeformular unter [www.frauen.jku.at/karrierelinks](http://www.frauen.jku.at/karrierelinks)  
 Maria Buchmayr

## Lexikon

### Emanzipation

Unter Emanzipation wird die (meist erkämpfte) Befreiung bestimmter Gruppen (Bauern, Juden, ArbeiterInnen, Frauen) aus einer schlechten rechtlichen oder politischen Lage verstanden. Oft steht sie für das Engagement von Frauen für Gleichberechtigung. Abgeleitet wird das Wort vom antiken römischen Recht, wo es die gewollte Beendigung der rechtlichen Gewalt des Mannes über die Ehefrau beschreibt.

kn



JOHANNES KEPLER  
 UNIVERSITÄT LINZ  
 HETZLAG : PFR. - OISSER. - NG. - LEHRG. UND PFR. - S.

### Für den Inhalt verantwortlich:

Netzwerk für Frauen an der JKU  
<http://www.frauen.jku.at/Johannaindex.htm>  
 E-Mail: [frauen.news@jku.at](mailto:frauen.news@jku.at)  
 Altenbergerstr. 69  
 4040 Linz