



Studieren und was dann?

Studie: Geschlechtsspezifische Lebensplanung und Qualifikationserwerb

Dr.ⁱⁿ Anita Buchegger-Traxler, Dr.ⁱⁿ Marlies Tschemer

Im Rahmen des Studiums der Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz wurde im Zeitraum vom SS 2002 bis SS 2003 ein Forschungspraktikum durchgeführt und das vom Land Oberösterreich gewidmete Jahr der Chancengleichheit 2002 zum Anlass genommen, ein Forschungsthema mit diesem Bezug zu wählen. Die Forschungsfrage war auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei Lebensplanung und Qualifikationserwerb fokussiert. Grundgesamtheit der Untersuchung waren die Studierenden aller Fakultäten an der Johannes Kepler Universität Linz, als Untersuchungsmethode kam eine standardisierte Fragebogenerhebung zum Einsatz. Themen wie gesellschaftliche und persönliche Rahmenbedingungen, Berufserwerb und Qualifikation, Vorstellungen von Familie und Freizeit sowie über mögliche Spannungsfelder bei deren Realisierung wurden in die Analysen einbezogen.

Die Ergebnisse zeigen: Über die Notwendigkeit von Chancengleichheit der Geschlechter in Ausbildung und Beruf besteht ein Konsens. Grundsätzlich sind auch die Karrierewünsche von Studentinnen und Studenten ähnlich gelagert – Karriere ist wichtig. Auch bezüglich der vermuteten Voraussetzungen und der Bedeutung

von Karriere besteht Übereinstimmung. Studentinnen unterscheiden sich hinsichtlich der Einschätzung ihrer Persönlichkeit für eine Führungsposition – sie besitzen höheres Zutrauen in ihre Leistungsfähigkeit als Studentinnen.

Wenn es um Familiengründung geht, kommen traditionelle Stereotype zum Vorschein. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass über 60 % der Studenten und fast die Hälfte der Studentinnen der Meinung sind, dass „ein Kleinkind wahrscheinlich darunter leiden wird, wenn die Mutter berufstätig ist“.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor Frauensache. Bezüglich der Möglichkeiten mit Teilzeitarbeit herrscht ein traditionelles Bild vor – die Annahme eines Teilzeitjobs wird eher von der Partnerin als vom Partner erwartet. Studentinnen sind auch eher bereit, ihre Karriere für einen Teilzeitjob zu riskieren als Studenten. Überdies besteht bezüglich möglicher Folgen von Teilzeitarbeit für den beruflichen Aufstieg weitgehend Unsicherheit. Studentinnen halten eine Gleichberechtigung in Bezug auf Einkommen und Finanzen für selbstverständlicher als Studenten, die noch eher dem traditionellen Bild des Mannes als Familienerhalter nachhängen.

Fortsetzung Seite 2

editorial

Mit Ende dieses Jahres wird das alte UOG 1993 durch das neue UG 2002 abgelöst. Dieses bringt nicht nur die vielzitierte Unabhängigkeit der Universitäten sondern auch völlig neue Strukturen innerhalb der Universitäten. Wurden früher Entscheidungen in Kollegialorganen getroffen oder doch zumindest weitgehend vorbereitet, so sieht das UG 2002 nur wenige (kleine) Kollegialorgane vor und billigt ihnen in erster Linie Beratungsfunktionen zu.

Entscheiden werden in Zukunft überwiegend einzelne Personen. Was unter dem Aspekt von Bürokratieabbau und klaren Verantwortlichkeiten durchaus als positiv zu bewerten ist, stellt auf der anderen Seite eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar. Konnten Frauen früher als Vertreterinnen der verschiedenen Kurien an der Entscheidungsfindung teilnehmen, so werden dieselben Entscheidungen in Zukunft von den meist männlichen LeiterInnen von Organisationseinheiten getroffen.

Die Stärkung der ProfessorInnenkurie im Senat und in Senatsorganen und die Kleinheit der Kollegialorgane senkt trotz Bemühen um eine Gegensteuerung den Frauenanteil auch in den Kollegialorganen.

Monokratische Entscheidungen, auch wenn sie transparent und nachvollziehbar zustande kommen, erschweren die Umsetzung von Gleichstellungs- und Frauenförderungsvorgaben aus Prinzip. Es macht nämlich sehr wohl einen Unterschied, ob Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen von Anfang an in einen Diskussionsprozess eingebunden sind oder ob ihnen eine bereits getroffene Entscheidung zur Kenntnis gebracht wird.

„Die Standards der Gleichstellung erhalten“, war laut Erläuterungen eine der Zielsetzungen des neuen UG. Unsere große Herausforderung wird es sein, dieses Ziel unter Rahmenbedingungen, die dasselbe UG uns aufzwingt, in brauchbare Maßnahmen umzusetzen.

Partnerschaft gehört zum Leben – ohne Kinder ist auch eine Gleichberechtigung in Haus- und Erwerbsarbeit vorstellbar. Kinder leiten zu tradierten Lösungen.

In Anbetracht der Tatsache, dass Studierende insgesamt einen qualifizierten Beruf und den beruflichen

Aufstieg anstreben, ist die weitgehende Ausblendung sehr konkreter Barrieren bezüglich der Vereinbarkeitsproblematik durchaus irritierend. Mehr Information unter: www.awista.uni-linz.ac.at/tschemer/kurzbericht030908.doc

ignorieren – abwerten – trivialisieren

Zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache

Für viele war das UNiversum noch in Ordnung, als es ausschließlich aus Professoren, Dozenten, Mitarbeitern und Studenten bestanden hat. Nach und nach waren Frauen in die Männerdomäne Universität eingedrungen und beanspruchten Platz für sich, doch selbst im 21. Jahrhundert ist dieser meist in den unteren Reihen der Hierarchie angesiedelt.

Mehr als dreißig Jahre ist es nun her, dass sich – ausgehend von der Neuen Frauenbewegung in den USA (*Women's Liberation Movement*) – die feministische Linguistik als sprachwissenschaftliche Richtung etabliert hat, die die Erfahrung der Ungleichstellung von Frau und Mann in Familie, Ausbildung oder Laufbahn auch als Ungleichheit in der Sprachverwendung aufzuzeigen versucht. „**Wer die Sprache „besitzt“, besitzt auch die Macht**“, ist eine der zentralen Aussagen und spiegelt unsere gesellschaftliche Realität und die Machtverhältnisse wider. Das, was wir alle täglich hören, lesen und selbst sagen, beeinflusst unser Denken und Empfinden. Wenn etwa immer nur von Studenten, Mitarbeitern, Wissenschaftlern und

Experten die Rede ist, wird eine Welt produziert, in der nur Männer arbeiten, studieren und forschen. Leistungen von Frauen in diesen Bereichen werden ignoriert und durch Sprache eliminiert. Sprachliche Diskriminierung kann aber auch auf anderen Gebieten stattfinden: Wenn eine Frau zum Beispiel als (Ehe-) Frau eines Professors oder Politikers vorgestellt wird; wenn vom Bundespräsidenten Klestil und seiner Frau Margot die Rede ist; wenn die Attraktivität von Frauen stärker hervorgehoben wird als ihre professionelle Funktion, Qualifikation und Kompetenz.

Sprache, Denken und Bewusstsein sind unwiderlegbar eng miteinander verknüpft. Dabei können Sprachveränderungen sowohl Ursache als auch Folge politisch-gesellschaftlicher Veränderung sein. **Sprachliche Dominanz einer Gruppe über eine andere bedeutet auch Dominanz auf gesellschaftlich-politischer Ebene.** Sprachliche Gleichstellung ist der Beginn realer Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Spricht denn wirklich etwas gegen geschlechtergerechten Sprachge-

Buchtipps:

Maria Kargl, Karin Wetschanow, Ruth Wodak: Kreatives Formulieren. Anleitungen zum geschlechtergerechten Formulieren, 2. Aufl. Hrsg. v. Bundeskanzleramt, Wien 1999.

kurz und bündig. Vorschläge zum geschlechtergerechten Formulieren. Hrsg. v. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt 2000.

Luise F. Pusch: Die Frau ist nicht der Rede wert. Frankfurt a. M., Suhrkamp 1999.

brauch? Hauptkritikpunkt an einer geschlechtergerechten Sprache ist das Argument, Texte würden dadurch unverständlicher, umständlicher und komplizierter. Aber seien wir ehrlich: Reden und schreiben wir nicht ständig „unökonomisch - zum Beispiel durch den Gebrauch von Füllwörtern und Floskeln? Höfliche Menschen sagen am Mittagstisch auch nicht: „Salz her!“, sondern beispielsweise: „Kann ich bitte das Salz haben?“

Also nehmen wir uns selbst bei der Nase und beweisen, dass es sehr wohl möglich ist, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und zu berücksichtigen. So schwer ist es doch auch wieder nicht!

gs

Eine Broschüre zum Thema erhalten Sie unter Tel.: 1235 in der Stabsstelle für Frauenförderung oder im Internet unter: <http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderung/sprache.htm>

„Sagen was ist, das verändert die Welt“
(Hannah Arendt)

Das a und o der kleinen i's

„Die JKU bekennt sich zur sozialen Chancengleichheit. Die Gleichberechtigung der Geschlechter bildet für die Johannes Kepler Universität eine grundsätzliche Basis für personal- und forschungspolitische Entscheidungen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Laufbahnen ist ein vorrangiges Anliegen. Die Förderung von Frauen wird auch als wichtiges Element verstanden, um eine möglichst breit gefächerte

Problemlösungs- und Innovationskompetenz zu erreichen.“ (Auszug aus dem Leitbild der JKU) So weit, so gut. Streift mensch allerdings durch die grauen Gänge auf der Suche nach gelebter Umsetzung des Leitbildes, scheint die Suche vergebens. (Fast) Nirgends ein Hinweis auf weibliche Präsenz – zumindest nicht auf Türschildern. So wird Magistra zu Magister und Doktorin zu Doktor – ist es wirklich schon so schlecht ums Unibudget

bestellt, dass mensch schon bei den Buchstaben für die Türschilder sparen muss????

Um hier Abhilfe zu schaffen, unser Aufruf: Einsame Restbestände an Klebebuchstaben – vorzugsweise kleine a's, i's und o's – bitte bei der Uni-Leitung abgeben! Muss doch dieser Umstand der fehlenden Buchstaben im Budgetloch zu finden sein und nicht etwa in der männlichen Ignoranz. Oder??????

Elke Grasserbauer, ÖH-Frauenreferat

JOHANNA im Gespräch mit Herrn Rektor O.Univ. Prof. Dr. Rudolf Ardel

Haben die neuen Rahmenbedingungen durch das UG 2002 Ihr Selbstverständnis als Rektor verändert?

Ja, das UG 2002 sieht in vielen Bereichen keine kollegialen Entscheidungsstrukturen mehr vor; dies erhöht die Verantwortung des Rektorates, geeignete Kommunikationsstrukturen aufzubauen und Anhörungsrechte ernst zu nehmen.

Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit dem Universitätsrat?

In einer gemeinsamen Klausur haben wir die Beziehung zwischen Universitätsrat und Rektorat diskutiert und geklärt. Dem Universitätsrat kommt die Rolle eines Aufsichtsrates zu. Das bedeutet eine frühzeitige Einbeziehung des Universitätsrats in die Ausarbeitung von Plänen und Konzepten sowie einen dauernden Kommunikationsfluss.

Wesentliches Ergebnis der Klausur war auch die Anerkennung des Strategieentwicklungsprozesses, der vom Senat nach UOG 1993 eingeleitet worden war. Die Ergebnisse werden auch die Ausgangsbasis für den künftigen Entwicklungsplan der JKU bilden.

Wie wird der zukünftige Organisationsplan der Universität aussehen?

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurde vor allem auch eine stärkere Professionalisierung der Studienadministration beschlossen. Die Einbindung des „Sachverständigen“ von UniversitätslehrerInnen und Studierenden in die Planung und Gestaltung des Lehrangebots wird durch Studienbeiräte gesichert. Zugleich wird ein zentrales System der Qualitätssicherung für alle Studienrichtungen aufgebaut. Das bedeutet, dass Lehrveranstaltungen auf Effekte wie regionale und soziale Verteilung der Studierenden, auf Gender-Aspekte sowie Gründe für Studienabbrüche durchleuchtet werden.

Wie wird die Organisation der Fakultäten gestaltet sein?

Die Fakultätsgliederung bleibt bestehen, weiters wurden Vorschläge zur Gestaltung der neuen Institutsstruktur eingeholt. Der Dekan oder die Dekanin soll die Aufgabe der strategischen Koordination des Ausbaues der Forschungsschwerpunkte sowie der mittelfristigen Investitionsprogramme erhalten. Die Fakultätskollegien, die analog zum Senat gebildet werden sollen, werden dabei eine wesentliche beratende Funktion erhalten.

Die höchsten Frauen-Quoten gibt es im wissenschaftlichen Mittelbau. Wie kann eine Mitbestimmung gesichert werden?

Hier gibt das Gesetz bestimmte Vorgaben bei Organen, denen Entscheidungsfunktionen zukommen; zum anderen sollte gerade der „Mittelbau“ stärker mit seinem Sachverstand und Engagement eingebunden werden. So wird bei den Studienbeiräten jede Studienrichtung mit mindestens einer/m Lehrenden vertreten sein.

Welche Frauenförderungskonzepte gibt es von Seiten der Universitätsleitung?

Im Rahmen der Personalentwicklung für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird es spezifische Schienen zur Karriereförderung von Frauen geben – Stichwort „Mentoring“. Diese Maßnahmen werden ergänzt durch spezifische budgetäre Anreizsysteme für Institute, die sich besonders engagieren.

Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung von FIT – Frauen in die Technik?

Wesentlich erscheint mir die Ausdehnung einer Beratung und Betreuung von weiblichen Studierenden im Bereich der technischen und naturwissenschaftlichen Studien auch während des Studiums (im Sinn eines Coaching), da viele Studentinnen in einem „männlich“

geprägten Studienalltag zu rasch aufgeben.

Was wird sich im Bereich der Personalentwicklung an der JKU in nächster Zeit tun?

Die Personalentwicklung erhält einen zentralen Stellenwert, mit neuen Konzepten vor allem auch für wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Insbesondere gilt es zu gewährleisten, dass das Human Capital der JKU besser entwickelt wird. Dazu gehört nicht nur die fachliche Qualifizierung in Lehre und Forschung, sondern auch Qualifizierung im Bereich der Sozialen Kompetenzen, des Managements sowie die Förderung von Mobilität und Internationalität.

Braucht man den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) noch, wenn die Frauenförderung als Ziel und Aufgabe der Uni nach UG 2002 definiert ist?

Der AKG wird auch künftig als Kontrollorgan bei der Umsetzung des Frauenförderplanes sowie bei Personalentscheidungen unerlässlich sein.

Sie beginnen eine 4-jährige Amtsperiode. Wo sehen Sie die JKU in 4 Jahren?

Ich sehe die JKU als eine Universität mit Dienstleistungsstrukturen für Studierende sowie für Forschung und Lehre höchster Qualität, mit einem prägnanten Profil ihres Studienprogramms, das vor allem auch die Bereiche postgradualer Studien sowie die Möglichkeiten des Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnologien ausbaut. Weiters mit einem international anerkannten und höchst leistungsfähigen Schwerpunktprogramm im Bereich der Forschung, das jungen WissenschaftlerInnen exzellente internationale Karriereaussichten eröffnet.

Ärztinnenstudie 2002
„Hier hat niemand auf Sie gewartet!“
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Margarete Hochleitner
 22. Jänner 2004, 18:30 Uhr
 Uni-Center, 2. Stock, Rep.-Raum G
Anmeldung und Information: rechtsgeschichte@jku.at

Vortragsreihe
Karriere im Gespräch
Mag.^a Erika Rosendahl Huber-Groiss, Physikerin
 28. Jänner 2004, 18:00 Uhr
 Uni-Center, 1. Stock, Rep.-Raum A

Aktuelles

Karriere im Gespräch heißt eine Vortragsreihe der Kepler Society, in der sich AbsolventInnen präsentieren. Einerseits werden dadurch Kontakte der JKU zur heimischen Wirtschaft intensiviert, andererseits nehmen die Absolventinnen eine Vorbildfunktion für Studentinnen ein und werden in ein entstehendes Mentorinnennetzwerk eingebunden.

Ein Erlebnis der besonderen Art war die **Kultur-Tour** in Linz-Auhof. Hier präsentierten sich neben Volkshaus, Bibliothek, Kirche usw. auch die Universität. Großen Anklang fanden die Physik-Versuche für Kinder und die von FIT organisierten Technik-Versuche für Mädchen.

karriere_links – ist ein Kooperationsprojekt der Universitäten Linz und Salzburg mit dem Ziel, dem Ungleichverhältnis von Männern und Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen entgegenzuwirken und die Geschlechterdemokratie an Universitäten zu fördern. Neben der Sensibilisierung für und der Diskussion über die Kategorie „Geschlecht“ in der Institution Universität ist die professionelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei deren Karriereplanung ein Weg zur Erhöhung des weiblichen Führungskräftepotentials. Zudem sieht das Konzept gezielte Nachwuchsförderung für Studierende insbesondere im Bereich Technik und Naturwissenschaften vor. Nähere Informationen und Anmeldungen unter:

www.frauen.jku.at/karrierelinks

PROJEKTE des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung

Oberösterreichischer Frauenbericht II: „...und immer unabhängig sein“ - Frauen ab 50 in Oberösterreich. Die qualitative Studie mit statistischen Auswertungen ist eine Erweiterung des Frauenberichts 2002 und beschäftigt sich mit den Lebensentwürfen und Alltagsrealitäten von Frauen über 50. Der Bericht kann im Büro für Frauenfragen (Auftraggeber) der OÖ Landesregierung angefragt werden.

GENIAL - GENDER regional anALyse Oberösterreich. Lebenswirklichkeiten, Erfahrungen und Vorstellungen von Frauen in allen Bezirken OÖs in Bezug auf ihre Defizite und Wünsche im Lebensraum („Region“) stehen im Zentrum des Projekts. (mit Unterstützung des Landes OÖ und der Stadt Linz).

„Frauen in der NS-Zeit in Oberdonau“. Zusammen mit der zentralen NS-Kategorie „Rasse“ wird in diesem Forschungsprojekt die soziokulturelle Kategorie „Geschlecht“ als zweite zentrale Kategorie definiert und den verschiedenen Bedeutungen und Konsequenzen dieser Kategorie auf das Leben während der NS-Zeit in „Oberdonau“ nachgegangen. (im Auftrag des Landesarchivs OÖ)

TEquality (Technology&Equality) untersucht die Situation von Frauen an der TNF. Als interdisziplinäres Projekt sollen mithilfe von statistischen Analysen, Interviews und Gruppendiskussionen mit Studieren-

den und Lehrenden Barrieren für Frauen in der Technik aufgespürt und etwa in Form einer Gender-Checkliste für geschlechtergerechtere Studienmöglichkeiten entwickelt werden. (in Kooperation mit dem FIT-Programm)

Nähere Infos zu den Projekten:
www.frauen.jku.at/genderindex.htm

Lexikon

Equality Management bezeichnet eine an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik. Es steht für eine Führungshaltung, die bedeutet, Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Männern und Frauen gleichermaßen zu erkennen, zu fördern und einzusetzen. Ein Charakteristikum dieses Ansatzes ist es, Chancengleichheit nicht unter Verweis auf Moral und Recht zu fordern, sondern vor allem, weil sie ökonomisch von Vorteil ist. Frauen in ihren Berufschancen sind nach wie vor die größte Gruppe unterforderter Menschen. Diese nicht zu nutzen und nicht zu fördern ist gesellschaftlich und ökonomisch eine Katastrophe.

Ende 1998 wurde nach deutschem Vorbild in Österreich der Verein TOTAL E-QUALITY gegründet. Unter der Federführung von Mag.^a Doris Doblhofer wurde ein Auditierungsverfahren „Equality Management“ entwickelt, nach dessen erfolgreichem Verlauf Unternehmen sich mit dem Prädikat „Equality Inside“ auszeichnen lassen können. Chancengleichheit wird dabei an acht Handlungsfeldern fest- und sichtbar gemacht.

(Informationen dazu: www.equality.at)

Cilli Innreiter-Moser



JOHANNES KEPLER
 UNIVERSITÄT LINZ
 HEBELSTR. 11
 4020 LINZ

Für den Inhalt verantwortlich:
 Netzwerk für Frauen an der JKU
 Altenbergerstr. 69
 4040 Linz