



JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ  
Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

## STRATEGIE



### Gesamtuniversitärer Aufbauschwerpunkt Gender Studies

Leitung und Koordination:  
Univ.Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriella Hauch

INSTITUT FÜR FRAUEN- UND  
GESCHLECHTERFORSCHUNG  
Johannes Kepler Universität Linz 

# INHALT

<b>I.</b>	<b>Relevanz des gesamtuniversitären Forschungsschwerpunktes GENDER STUDIES</b>	<b>4</b>
	Frauen- und Geschlechterforschung als gesetzlicher Auftrag	4
	Frauen- und Geschlechterforschung als gesellschaftspolitischer Auftrag	5
<b>II.</b>	<b>IST-Zustand</b>	<b>7</b>
	Standortfrage Institutionalisierung von Gender Studies im österreichischen Vergleich	7
	Die Verankerung der Gender Studies an der JKU	8
	Die Verankerung von Gender Studies in der Lehre bzw. den Lehrplänen	10
	Gesamtuniversitär	
	Juridische Fakultät	
	Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	
	Technische/ Naturwissenschaftliche Fakultät	
<b>III.</b>	<b>ZUKUNFT:</b>	
	Präferenzschwerpunkte Gender Studies an der JKU	15
	Struktur und institutionelle Verankerung	15
	Gender Studies an der Johannes Kepler Universität Linz (Grafik)	17
	Präferenzschwerpunkt RE-Fakultät Menschenrechte – Grundrechte	18
	Präferenzschwerpunkt SOWI-Fakultät Work and Gender Transformations – Labour Markets - Organizations	24
	Präferenzschwerpunkt TN-Fakultät Didaktik der Technik Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden	31

<b>IV.</b>	<b>Input für LEHRE und WEITERBILDUNG</b>	<b>40</b>
	Spezielle und fakultätsübergreifende Lehrgänge bzw. postgraduale Ausbildung	
	Kooperationen mit den neuen EU-Mitgliedsländern	
	Verankerung von Gender Studies im e-learning, distance-learning und blended-learning Bereich	
	Gender Studies in zukünftigen Studienplänen der JKU	
	Gender-Sensibilisierung und Gender-Ausbildung im Personalentwicklungsprogramm der JKU	
	Aufbau des ‚Gender-Unis-Linz-Verbandes‘	
<b>V.</b>	<b>PERSONAL – bzw. FINANZIERUNGSBEDARF</b>	<b>43</b>
	Sicherung der notwendigen Grundstruktur	
	Aufbau der Präferenzschwerpunkte	
	Ausbau vorhandener Strukturen	
<b>VI.</b>	<b>An der ERARBEITUNG dieses Strategie-Papers beteiligte PERSONEN</b>	<b>46</b>

## **I. Relevanz des gesamtuniversitären Forschungsschwerpunktes GENDER STUDIES**

Gender Studies zählen heute europaweit zum Standardprofil von modernen, innovativen Universitäten und werden von Studierenden mit wachsendem Interesse angenommen. Ursprünglich standen „Frauen“ im Zentrum ihrer wissenschaftlichen Fragestellungen, heute umfassen sie Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Der theoretische Ausgangspunkt ist die Einsicht, dass Geschlecht und Geschlechterverhältnisse nichts Naturgegebenes sind, sondern sozialen und kulturellen Konstruktionsmechanismen unterliegen. Wie diese kulturelle Dimension von Geschlecht (engl. gender) alle gesellschaftlichen Bereiche maßgeblich beeinflusst, das ist das Themenfeld der Gender Studies.

Alle gesellschaftlichen Bereiche werden von der Geschlechtsunterscheidung Männer : Frauen zentral strukturiert. Sie sind binär gefasst und stehen gleichzeitig im Verhältnis einer gegenseitigen Abhängigkeit bzw. Bedingtheit. Von der Geschlechtszugehörigkeit ausgehend werden Formen der Arbeits- und Rollenteilung begründet, Kompetenzen zugewiesen bzw. unterstellt, Deklassierungen und Privilegierungen ausgebildet.

Geschlechterdifferenz ist im Alltagsbewusstsein präsent, wird permanent als Dimension sozialer Wahrnehmung, sozialen Vergleichens und Strukturierens in Anspruch genommen, die andere Kategorien sozialer Strukturierung noch einmal queren. Im Gegensatz zur grundsätzlich binären Handhabung von Geschlecht, können die soziale Schichtung, die Ethnizität etc. sehr ausdifferenziert sein.

### **Frauen- und Geschlechterforschung als gesetzlicher Auftrag**

In § 12 der Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr aus dem Jahre 1998 betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr (Frauenförderungsplan) wurde festgelegt, dass Frauen- und Geschlechterforschung

- als gleichwertig mit anderen Forschungsgebieten zu beurteilen ist,
- in die bestehenden Fächer zu integrieren ist,

- insbesondere im Sinne ihrer innovativen Methoden und ihrer Interdisziplinarität zu fördern ist.

Die Johannes Kepler Universität Linz hat diesen Paragraphen in ihren Frauenförderplan 1999 übernommen.

Am 15. Mai 2003 hat der Gründungskonvent der Johannes Kepler Universität Linz als Grundlage für die Erstellung des **Frauenförderungsplans der JKU** erlassen:

„Förderung und Integration der Geschlechterforschung (Gender Studies) in Forschung und Lehre“ (Z 8).

Außerdem sind im Frauenförderungsplan der JKU geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Erreichung des definierten Zieles festzulegen:

„Bereitstellung von Mitteln für Lehrveranstaltungen und Forschungsvorhaben mit geschlechterspezifischen Inhalten“ (Z 11).

## **Frauen- und Geschlechterforschung als gesellschaftspolitischer Auftrag**

Seit dem **Vertrag von Amsterdam** ist die Europäische Gemeinschaft gemäß Art. 3 Abs. 2 EGV verpflichtet, bei allen ihren Tätigkeiten „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“. Diese Norm kann als wichtigste Rechtsgrundlage für das Prinzip „**Gender Mainstreaming**“ angesehen werden. Die Österreichische Bundesregierung beschloss im Ministerrat vom 7. Juli 2000 Gender Mainstreaming in allen Ressorts und Wirkungsbereichen umzusetzen. Am 2. Mai 2001 wurde durch Ministerratsbeschluss der **geschlechtergerechte Sprachgebrauch** für alle Ressorts verpflichtend eingeführt. Am 3.4.2002 wurde ein weiterer Ministerratsbeschluss zur Durchführung eines speziellen Arbeitsprogramms für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gefasst.

Das **Bundesland Oberösterreich** und der Oberösterreichische Landtag sind in Österreich vorbildlich für den Ansatz zum Gender Mainstreaming in der Gesetzgebung. Seit Jänner 1999 gibt es ein Leitbild zur Erarbeitung von Normen, das mit Beschluss vom 5. Juli 2001 um das Konzept des Gender Mainstreaming erweitert wurde. Im Jänner 2002 gab es einen Landtagsbeschluss zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, um dem Prinzip des Gender Mainstreaming nochmals Nachdruck zu verleihen.

Diese international und national und im Hinblick auf den Universitätsstandort der JKU v.a. auch regional verankerten politischen Maßnahmenpakete benötigen **wissenschaftliche Forschung und Ausbildung in Gender Studies**, damit die Professionalisierung der Gender-ExpertInnen und die Institutionalisierung von Prinzipien mit dem Ziel der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit bestehende Geschlechterverhältnisse nicht reproduzieren und damit ihre Intention verfehlen.

## II. IST-Zustand

### Standortfrage Institutionalisation von Gender Studies im österreichischen Vergleich

Alle österreichischen Universitäten sind gegenwärtig im Umbruch begriffen, und diese Umbruchsituation kennzeichnet auch die gegenwärtige Lage der Institutionalisierungsformen von Gender Studies.

An den Universitäten Wien, Graz und Linz wurden Mitte der 1990er Jahre sogenannte Koordinationsstellen für Frauenförderung implementiert, die auch die Koordination der Gender Studies übernahmen.

In Linz wurde diese Stelle 2001 in die **Stabsstelle für Frauenförderung** umgewandelt und mit der Gründung des **Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung** eine klare Aufgabentrennung vorgenommen.

In Wien wurde die Koordinationsstelle in ein Projektzentrum Gender Studies umgewandelt, in Graz besteht die Koordinationsstelle noch in der alten Form.

An den Universitäten Innsbruck, Salzburg und Klagenfurt werden die Gender Studies ebenfalls von **Koordinationsstellen bzw. Projektzentren für Frauen- und Geschlechterforschung** koordiniert, die allerdings nicht mit ministeriellen Planstellen ausgestattet sondern als Projekte (Europäischer Sozialfonds) gefördert sind. Das Ziel besteht in einer längerfristigen Weiterführung der Zentren, deren zukünftige Finanzierung jedoch – entsprechend der prekären finanziellen Situation der Universitäten – nicht garantiert ist.

Weitere Implementierungsformen sind in Diskussion.

An der Wirtschaftsuniversität Wien besteht seit Herbst 2000 ein Entwurf für ein Fächer übergreifendes modulares Kompetenzfeld zu Frauen und Wirtschaft, dessen Implementierung jedoch bisher nicht erfolgt ist.

An der TU Wien ist seit Oktober 2002 eine dreijährige Gast- bzw. Vertragsprofessur „Gender and Diversity in Organizations“ besetzt.

An allen oben genannten Universitäten sowie der Universität für Bodenkultur Wien, der Akademie der bildenden Künste, der Universität für angewandte Kunst in Wien, der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien bestehen in einzelnen Fächern inhaltliche Schwerpunkte zu Frauen- und Geschlechterforschung.

## Die Verankerung der Gender Studies an der JKU

Vor diesem Hintergrund wird die **Pionierrolle der JKU** in der strategischen Ausrichtung der separierten Institutionalisierung von Frauenförderung und Gender Studies mit der Gründung des ersten überfakultären **Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung (IFG)** in Österreich am 18. Mai 2001 deutlich.

Fakultätsübergreifend wurde der Aufbau, die Verankerung sowie die Koordination der bereits vorhandenen Ansätze und Kapazitäten in der Forschung und Lehre in Gender Studies vorangetrieben. Mit der Institutionalisierung der Gender Studies im IFG erfüllte die JKU bereits vorab die im Universitätsgesetz 2002 im § 19 Abs. 2 verankerte Bestimmung, dass in der Satzung der Universitäten Organisationseinheiten – auch zur Koordination von Geschlechterforschung – festgeschrieben werden müssen.

Der in der Strategie der JKU beschlossene „Gesamtuniversitäre Aufbauschwerpunkt Gender Studies“ untermauert das Vorhaben, der **zukünftigen Profilbildung** des Universitätsstandortes Linz **Gender Studies** eine **zentrale Bedeutung** einzuschreiben.

Allerdings ist das **IFG** durch eine **instabile Struktur** gekennzeichnet:

Die Institutsmitgliedschaft besteht aus drei zweitzugewiesenen Professorinnen und fünf Vertreterinnen des Mittelbaus, davon aus allen drei Fakultäten eine Habilitierte. Die Institutsvorständin ist eine Vertragsprofessorin des Instituts für Neuere Geschichte und Zeitgeschichte, die den in Karenz befindlichen Rektor vertritt.

Die Mitarbeiterinnen des IFG werden durch projektbezogene, zeitlich begrenzte Drittmittel finanziert. **Einzigste Planstelle** ist eine 20-stündige Sekretariatsstelle (V 3). Außerdem verfügt das IFG über eine Studienassistentin, die TN Fakultät widmet eine Studienassistentin in 20- bzw. 15-Stunden Ausmaß und die Juridische Fakultät eine weitere im 15-Stunden-Ausmaß, jedes 2. Semester.

Aus dieser Situation ergibt sich die **erste Priorität** für das IFG, um den fakultätsübergreifenden Aufbau der Gender Studies kontinuierlich koordinieren und vorantreiben zu können:

### **Eine allgemeine Professur für Frauen und Geschlechterforschung:**

Ihr obliegt:

- der überfakultäre Aufbau und die Koordination der Präferenz-Schwerpunkte der JKU in Gender Studies, die in diesem Papier (vgl. III: Zukunftsprogramm) erläutert werden;
- die Einbindung in nationale und internationale Netzwerke der institutionalisierten Gender Studies;

- die Fortführung der Kooperation im Raum Linz/Oberösterreich mit Wirtschaft, Verwaltung und Politik in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung.

Dazu notwendig ist eine **projektungebundene** Ausstattung des Instituts auf der Ebene der **Administration** und der **wissenschaftlichen MitarbeiterInnen**. (vgl. V. Personal- bzw. Finanzierungsbedarf).

An den Fakultäten sind **Gender Studies** an der **Juridischen Fakultät** im **Studienschwerpunkt Frauenrecht** (Koordination: Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ursula Floßmann) verankert. Der Studienschwerpunkt Frauenrecht an der JKU besteht seit dem Wintersemester 1999/2000 und stellt im Diplomstudium Rechtswissenschaften ein **österreichisches Novum** dar. Das Lehrprogramm wird zum Großteil von Angehörigen der JKU getragen.

An der **Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** war die Verankerung von Gender Studies von individuellen Forschungsausrichtungen einzelner Angehöriger des Mittelbaus abhängig. Am Institut für Soziologie Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Edeltraud Ranftl, am Institut für Unternehmensführung durch Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Cäcilia Innreiter-Moser, am Institut für Volkswirtschaft Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Doris Weichselbaumer und am Institut für Gesellschaftspolitik teilweise durch Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Christine Stelzer-Orthofer. Außerdem trugen externe Lehrbeauftragte über Jahre hinweg die Ausbildung der Studierenden der JKU in dieser Frage, wie in Sozialwirtschaft Mag.<sup>a</sup> Bauernberger-Kiesel, in Sozialphilosophie Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Menschl u.a.

An der **Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** gibt es bislang keine Verankerung von Gender Studies. Einige Studienrichtungen, wie die Informatik und Mechatronik empfehlen allerdings in den Freifächern Gender Studies LVs zu belegen, bzw. anerkennt der Studienplan Informatik Gender Studies LVs als gleichwertig mit der Ethik-LV.

An der TNF arbeitet das Programm FIT – Frauen in die Technik – daran, mehr Studentinnen für diese Studienrichtungen zu gewinnen und diese auch zu halten bzw. die scheinbare Geschlechtsneutralität, die diese Disziplinen umgibt, als ‚Männlichkeiten‘ zu dechiffrieren.

# Die Verankerung von Gender Studies in der Lehre bzw. den Lehrplänen

## Gesamtuniversitär

Das frühere „Orchideenfach“ Gender Studies entwickelte sich im Studienjahr 2002/2003 zum nachgefragten Pflicht-, Wahl- und Freifach.

Das Interesse am Studienschwerpunkt „Frauenrecht“ war nicht nur an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, sondern österreichweit beeindruckend.

Die Einführungslehrveranstaltung „Die Kategorie Geschlecht in Wissenschaft und Gesellschaft“ von Univ.Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriella Hauch besuchten im SoSe 2003 rd. 100 Studierende vorwiegend der Wirtschaftswissenschaften – eine Zahl, die für die Vermittlung einer so komplexen Materie eigentlich zu groß ist.

Das im WS 2002/2003 eingeführte Wahlfach in Wirtschaftsinformatik „Gender in Business and Technology“ wird gut angenommen, ebenso das vierstündige speziell für Wirtschaftswissenschaften entwickelte Ergänzungsfach „Gender Studies“ (Einführung und Equality Management). In etlichen Lehrveranstaltungen mussten **Studierende abgewiesen** werden.

Der Hintergrund für diesen ‚Boom‘ ist ein strategisch-inhaltlicher: Das auf europarechtlicher Ebene verankerte verpflichtende Prinzip des „Gender Mainstreaming“ sowie die steigende Wichtigkeit der Fragen von Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt, der Technologieentwicklung bzw. im IT-Bereich etc. verlangt nach AkademikerInnen, die in diesen Fragen Grundausbildungen absolviert haben.

Dieser gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Notwendigkeit entsprechen etliche der 2001 und 2002 in Kraft getretenen neuen Lehrpläne der JKU.

## Juridische Fakultät

Der Studienschwerpunkt Frauenrecht ist im 2. Studienabschnitt verankert und Teil der 2. Diplomprüfung.

### § 14. Frauenrecht

(1) Wintersemester

- |  |      |
|--|------|
| 1. Die Frau in der Gesellschaft                          | VL 2 |
| 2. Einführung in die feministische Rechtswissenschaft    |      |
| a) Geschlechtssensible Analysen des Rechts               | VL 1 |
| b) Konversatorium: Strafrecht, Sexualität und Geschlecht | KO 2 |
| c) Feministische Rechtsvergleichung                      | VL 1 |

3. Frauenrechtsgeschichte

- a) Frauenrechtsgeschichte Österreichs unter besonderer Berücksichtigung der europäischen Rechtsentwicklung VL 2
- b) Proseminar: Frauenfragen in Geschichte und Gegenwart PS 2

#### 4. Gleichheitsgebot und Diskriminierung

- a) Konversatorium:  
Vom formalen zum feministischen Gleichheitsverständnis KO 1
- b) Proseminar:  
Aktueller Stand der Entdiskriminierung in Judikatur u. Lehre PS 1

#### (2) Sommersemester

##### 1. Die Praxis des Rechts im Leben der Frauen

- a) Konversatorium: Die Frau im Arbeitsrecht KO 1
- b) Konversatorium: Die Frau im Sozialrecht KO 1
- c) Arbeitsgemeinschaft: Arbeits- und sozialrechtliche Gleichbehandlungsfragen AG 2
- d) Konversatorium: Frauenrechte und Rechtsdurchsetzung KO 2
- e) Arbeitsgemeinschaft:  
Fragen des Privatrechtsschutzes für Frauen AG 2
- f) Proseminar: Gleichbehandlung im internationalen Recht PS 1
- g) Arbeitsgemeinschaft: Die Rechtsprechung der internationalen Gerichtshöfe zu frauenspezifischen Rechtsproblemen AG 1

### Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

- **SOZIOLOGIE**

#### 2. Studienabschnitt:

6.1.10 **Pflichtfach:** Grundlagen sozialwissenschaftlicher Frauen- und Geschlechterforschung insg. 4h LV

Allgemeine Grundlagen sozialwissenschaftlicher. „Gender Studies“ 2h VL  
 Problemfelder in den „Gender Studies“ nach Wahl 2h SE/PS

LVs mit gender-Bezug innerhalb der **Wahlfächer**

- Wirtschafts- oder rechtswissenschaftliche Schwerpunkte nach Wahl max. 8h LV
- Sozial- kultur- und geisteswissenschaftliche Schwerpunkte nach Wahl max. 8h LV

#### 7.2.6 Studienschwerpunkt „Gender Studies“

insg. 30h

zu absolvieren:

- Diplomarbeit im Bereich Gender Studies
- LV „Theorie der Frauen- und Geschlechterforschung“
- Aus soziologischen Fächern weitere 4h LV mit Bezug zu Gender Studies
- Aus Wahlbereich wirtschafts-, rechtswissenschaftliche Schwerpunkte des Vollfachs „Frauen- und Antidiskriminierungsrecht“
- Aus Wahlbereich sozial-, kultur-, geisteswissenschaftliche Schwerpunkte u. wirtschafts- rechtswissenschaftliche Schwerpunkte 14h LV zu „Problemfelder der Frauen- und Geschlechterforschung“

- **WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN**

2. Studienabschnitt:

**Ergänzungsfach:**

Gender-LVs im Rahmen des Ergänzungsfachs „sozial- / wirtschaftswissenschaftliches Ergänzungsfach“

4h LV

**Freies Wahlfach:**

Wenn LVs im Ausmaß von 6h (+ Dipl. SE) zu Gender Studies absolviert wurden, besteht die Möglichkeit die Diplomarbeit aus diesem Gebiet zu schreiben.

- **WIRTSCHAFTSINFORMATIK**

**Wahlfach: Gender in Business & Technology**

entweder 4h oder 8h

Wenn 4h: dann:

Grundlagen der Geschlechterverhältnisse und Gender Studies	2h KV
Geschlecht und Wirtschaftsinformatik	2h SE

Wenn 8h: dann zusätzlich:

Geschlecht und Wirtschaft	2h SE
Geschlecht und Wirtschaftsinformatik	2h VO

- **SOZIALWIRTSCHAFT**

2. Studienabschnitt:

**5.1.4.3 Ergänzungsfächer - Schwerpunkt Soziales**

zur Wahl:

Handlungsfelder der Sozialpolitik:

u.a.: Gender und Generationen 2h Kurs

Sozialphilosophie:

Aktuelle Themen der Sozialphilosophie: Gender Studies 2h Kurs

**5.1.5 Freie Wahlfächer**

Angebote zu Gender Studies 12h LV

Voraussetzung für eine Diplomarbeit mit Gender-Schwerpunkt: 6h LV zu Gender Studies + DiplomandInnenseminar

- **WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK**

2. Studienabschnitt:

**7.i) Wahlfach Wirtschafts- und Sozialgeschichte:**

ic) Vertiefende Aspekte des Faches, Gender Studies, Einführung in wirtschafts- und sozialhistorische Fragen der Geschlechtergeschichte 2h LV

- **STATISTIK**

**Bakkalaureatsstudium:**

Freie Wahlfächer: Gender Studies möglich 10h LV

**Magisterstudium:**

Freie Wahlfächer: Gender Studies möglich 3h LV

<b>Technische/ Naturwissenschaftliche Fakultät:</b>
---

- **INFORMATIK**

2. Studienabschnitt:

**Fach Persönlichkeitsbildung:**

Statt Ethik in Naturwissenschaften und Technik (2 h) kann auch eine Lehrveranstaltung in Gender Studies abgelegt werden.

Freie Wahlfächer: (mit Hinweis/Empfehlung für Gender Studies)

- **MECHATRONIK**

2. Studienabschnitt:

Freie Wahlfächer: mind. 19h, (Hinweis/Empfehlung für Gender Studies)

- **LEHRAMT TNF –  
Mathematik, Physik, Informatik, Chemie**

2. Abschnitt:

**Mathematik:** Wahlfachgruppe 2: Mathematik und Geschlecht 2h LV

**Informatik:** unter Vermittlungsziel „Soziale Kompetenz“: Gender Studies erwähnt

**Alle Richtungen:** Freie Wahlfächer: 10-12h (kein Hinweis auf Gender Studies)

- **TECHNISCHE MATHEMATIK**

2. Studienabschnitt:

Freie Wahlfächer: 17h (kein Hinweis auf Gender Studies)

- **WIRTSCHAFTSINGENIEURWESEN/ TECHNISCHE CHEMIE**

2. Studienabschnitt:

Freie Wahlfächer: 20h (kein Hinweis auf Gender Studies)

### **III. ZUKUNFT:**

#### **Präferenzschwerpunkte Gender Studies an der JKU**

##### **Struktur und institutionelle Verankerung**

An der JKU werden drei Präferenzschwerpunkte in Gender Studies geschaffen. Jeder dieser Präferenzschwerpunkte ist einer Fakultät zugeordnet. Gleichzeitig sind die einzelnen Präferenzschwerpunkte jedoch für andere Fakultäten im Bereich der Gender Studies und anderen Aufbau- und Ausbauswerpunkten maßgeblich von Interesse (z.B.: Soziale Kompetenz und interkulturelle Kommunikation; e-learning etc.), und zwar überfakultär in Forschung und Lehre.

Die binäre Geschlechtsunterscheidung ist eine zentrale Strukturgeberin in allen gesellschaftlichen Bereichen und steht im Mittelpunkt der inhaltlichen Definition der Präferenzschwerpunkte. Entlang der Genusgruppen bilden sich gesellschaftliche Institutionenarrangements, Aufgaben- und Rollenteilungen, Kompetenzzuweisungen, Deklassierungen und Privilegierungen heraus, die andere Kategorien sozialer Strukturierung noch einmal brechen.

Alle drei Präferenzschwerpunkte reagieren in Forschung und Lehre/Weiterbildung auf aktuelle und mittelfristige Transformationsprozesse in der Gesellschaft und damit verbundene offene Fragen, Verunsicherungen und Problemlagen.

Der **Präferenz-Schwerpunkt** der **Rechtswissenschaftlichen Fakultät** ist der Thematik **Menschenrechte – Grundrechte** gewidmet.

Vor dem Hintergrund der oben angedeuteten Prozesse wird damit eine – in Österreich universitär und außeruniversitär – gänzlich neue Perspektive eröffnet: gender-basierte Forschung zu Menschenrechten und Grundrechten. Neben der Pole-Position auf nationaler Ebene, integriert sich die JKU damit in die auf europäischer und internationaler Ebene begonnene Diskussion um die Erweiterung des Menschenrechtsschutzes. Dieser Präferenzschwerpunkt könnte sich als Anlaufstelle für grund- und menschenrechtliche Gender-Expertisen positionieren, was auch als Transfer-Leistung der JKU für den außeruniversitären Bereich von Interesse ist.

Der **Präferenzschwerpunkt** der **Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät** ist der Thematik „**Work and Gender**“. **Transformations – Labour Markets – Organizations** gewidmet.

In diesem Präferenzschwerpunkt wird an vorhandene Ressourcen an der Fakultät angeknüpft und versucht, die vorhandenen wissenschaftlichen Grenzen zwischen BWL, VWL und Soziologie bzw. Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften aufzuweichen. Der Präferenzschwerpunkt beabsichtigt, den Anforderungspolen ‚Excellence‘ in wissenschaftlicher Forschung und der praxisnahen Nachfrage in Lehre und Weiterbildung nachzukommen.

Der **Präferenzschwerpunkt** der **Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** ist der Thematik „**Didaktik der Technik**“: Geschlechtergerechte Unterrichtskulturen und Vermittlungsmethoden gewidmet.

Diese Fakultät und ihre Fächer sind eine Welt der ‚Männer‘: Technisch begabt gilt als quasi originäre männliche Eigenschaft, was das quantitative Geschlechterverhältnis an der TNF zu unterstreichen scheint. Auf internationaler Ebene versucht man seit einigen Jahren diesem Missstand entgegenzuwirken, in Österreich steht man erst am Anfang dieses Prozesses. Erst Mitte 2003 hat der Wissenschaftsrat einen (äußerst schmal bemessenen) Forschungsetat für Pilotprojekte zur Thematik: „**Gender IT! Was hat Technik mit Geschlecht zu tun?**“ gewidmet - ein interdisziplinäres Team der JKU bewirbt sich mit dem Projekt „**TEquality**. Ein Schritt in Richtung degendering science“, das perspektivisch mit dem Aufbau des Präferenzschwerpunktes beginnt. Inhalt und Form, Forschung und Lehre/Weiterbildung des Präferenzschwerpunktes soll den multiplen Schwierigkeiten des asymmetrischen Geschlechterverhältnisses, dem fehlenden Wissen/Bewusstsein über die Wirkungsmacht von Geschlecht im TN Bereich entgegenwirken. Dabei handelt es sich um ein Pilotprojekt – auch auf internationaler Ebene.

# Gender Studies an der Johannes Kepler Universität Linz

*Re Fakultät*

**Präferenzschwerpunkt  
RE-Fakultät**

- Menschenrechte – Grundrechte

*Sowi Fakultät*

**Präferenzschwerpunkt  
SOWI-Fakultät**

Work and Gender.  
Transformations – Labor  
Markets - Organizations

**1. Priorität:**  
Allgemeine Professur f.  
Frauen- und  
Geschlechterforschung  
(überfakultär; Aufbau und  
Koordination d.  
Schwerpunkte; Lehre,  
Weiterbildung

**Präferenzschwerpunkt  
TN-Fakultät**

- Didaktik der Technik:  
Geschlechtergerechte  
Unterrichtskultur und  
Vermittlungsmethode  
nn

*TN Fakultät*

## Präferenzschwerpunkt RE-Fakultät

### Menschenrechte – Grundrechte

- **Allgemeine Zielsetzung**
- **Genderorientierte Forschung im Bereich Menschenrechte - Grundrechte**
- **Genderspezifische Lehre im Bereich Menschenrechte - Grundrechte an der Universität**
- **Transfer von genderspezifischer Menschenrechts-Expertise in außeruniversitäre Bereiche**
  - Beratung von Unternehmen hinsichtlich der notwendigen innerbetrieblichen Umsetzung europarechtlicher Anti-Diskriminierungsstandards
  - „Train the Trainers-Programme“ für bestimmte Zielgruppen
  - Kooperationen – Transfer von menschenrechtlicher Gender-Expertise in die neuen EU-Mitgliedsländer
  - Universitärer Lehrgang als langfristige Planungsperspektive

#### 1) Allgemeine Zielsetzung

Die vorliegende Konzeption eröffnet ein spannendes und zukunftsweisendes Wissenschaftsfeld.

Die **aktuellen Transformationsprozesse in der Wirtschaft und in der Gesellschaft** (Globalisierung, Neustrukturierung des Wohlfahrtsstaates durch Fortentwicklung bzw. Umbau der bestehenden Systeme der Alterssicherung sowie der sozialen Sicherung insgesamt, die Herausforderungen der Humangenetik, der Migration und der daraus resultierenden Multikulturalität) haben auch **signifikante menschenrechtliche Implikationen**. Es besteht die Notwendigkeit, diese Prozesse insbesondere auch im Kontext der Menschenrechte und Grundrechte wissenschaftlich zu hinterfragen und zu begleiten.

Die Frage nach den **Differenzen in den Prozessen der Modernisierung** hat immer auch eine bedeutsame **Genderdimension**. Und es erscheint notwendig, zunehmend auch empirische Erkenntnisse in den rechtswissenschaftlichen Erkenntnishorizont zu integrieren, um das weite Feld **systemischer Diskriminierung** bearbeiten zu können. Die Grundrechtsdogmatik ist daher im Lichte einer gendergeleiteten Forschung im Einklang mit dem Europarecht und dem internationalen Recht weiter zu entwickeln.

Neu zu hinterfragen ist vor allem, ob die Grundrechte ihre Integrations- und Schutzfunktion in der derzeitigen positivrechtlichen Ausgestaltung hinreichend erfüllen können. Angesprochen ist damit das grundlegende **Verständnis von den grundrechtlichen Verfassungsgarantien**. Die Grundrechtskonzeption als Grenze staatlichen Handelns verschiebt sich zunehmend in den Bereich der grundrechtlichen Gewährleistungspflichten und damit zur **Politiksteuerung durch Verfassungsrecht**. In diesem wissenschaftlichen Diskurs könnte die Genderforschung eine äußerst fruchtbare Rolle spielen.

## **2) Genderorientierte Forschung im Bereich Menschenrechte - Grundrechte**

Die Professur würde vor dem Hintergrund der genannten Prozesse eine gänzlich **neue Forschungsperspektive** eröffnen, nämlich eine **gender-basierte Erforschung der Menschenrechte und Grundrechte auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene**.

Das Geschlecht als menschenrechtliche Kategorie ist bisher nur in Ansätzen in der rechtswissenschaftlichen Forschung berücksichtigt. Die **dogmatische Durchdringung des österreichischen Grundrechtskataloges aus der Genderperspektive** steht ebenso aus wie die Erforschung der genderspezifischen Schutzpotentiale der **internationalen Menschenrechtsdokumente**.

Zugleich gewinnt die **Menschenrechts- und Grundrechtsentwicklung auf der europäischen Ebene** zunehmend an Dynamik. Das gemeinschaftsrechtliche Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht stellt sich heute als bedeutsame Materie dar, die nicht zuletzt durch die Vertragsänderung von Amsterdam in materiellrechtlicher und prozeduraler Hinsicht wesentliche neue Dimensionen gewonnen hat. Z.B. Art. 3 Abs. 2 EGV (Gender Mainstreaming); Art. 141 EGV (Entgeltgleichheit, positive Aktionen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts), Art. 13 EGV (als neue Ermächtigungsnorm für den Rat und die darauf basierenden neuen Anti-Diskriminierungsrichtlinien). Hinzu tritt die

Charta der Grundrechte der Europäischen Union als neuer interpretativer Rahmen für das Gemeinschaftsrecht.

Die europarechtliche Entwicklung lässt ganz klar die Intention erkennen, den **Grundrechtsschutz** zunehmend auch **zwischen Privaten** zu verwirklichen. Damit treffen die Mitgliedsstaaten einerseits verstärkte grundrechtliche Gewährleistungspflichten und andererseits werden auch die einzelnen Wirtschaftsakteure zunehmend in die Pflicht genommen. Die Unternehmen werden ihr **unternehmerisches Leitbild** und ihre **Personalentscheidungen** verstärkt an **antidiskriminierenden Maximen** ausrichten müssen. Damit schreitet die Verwirklichung der Grundrechte im Privatrecht (mittelbare Drittwirkung) – induziert durch das Europarecht – weiter voran. Die grundrechtlich geschützte Privatautonomie wird durch den massiven Ausbau einfachgesetzlicher Diskriminierungsverbote weiter eingeschränkt.

An **signifikanten Neuerungen durch das Europarecht** seien des Weiteren beispielhaft genannt:

- die Mehrdimensionalität des Gleichheitssatzes im Sinne formaler und materieller Gleichheit;
- die Verankerung des kompensatorischen Nachteilsausgleichs (positive Aktionen) zugunsten benachteiligter Gruppen als neues, ausdrücklich positioniertes Rechtsinstitut;
- die Betonung völlig neuer grundrechtlicher Schutzgüter wie z.B. Alter oder genetische Merkmale;
- die fortschreitende Ergänzung des Individualrechtsschutzkonzeptes durch Verbandsklagen.

Auch auf der **Ebene des Europarates** findet derzeit ein weiterer Ausbau des Menschenrechtsschutzes statt. Die aktuelle **Erweiterung des Menschenrechtsschutzes** hat vor allem für die **Genderproblematik** große Bedeutung. Mit dem 12. Zusatzprotokoll zur Europäischen Menschenrechtskonvention wird der relative Gleichheitsgrundsatz des Art. 14 EMRK nunmehr ergänzt um ein allgemeines Diskriminierungsverbot, das u.a. die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes verbietet. Bisher existierte im Rahmen der EMRK kein eigenständiges Grundrecht zum Schutz der Gleichheit der Geschlechter. Der entscheidende Unterschied zu Art. 14 EMRK ist die Unabhängigkeit des neuen Diskriminierungsverbotes von den anderen Konventionsrechten. Damit können in der Zukunft alle Bereiche des innerstaatlichen Rechts im Rahmen des Rechtsschutzsystems der EMRK an diesem neuen gleichheitsrechtlichen Maßstab gemessen werden.

In **Österreich** gibt es derzeit *keine institutionelle Verankerung* für eine **genderbasierte Forschung im Bereich der Menschenrechte und Grundrechte** (weder universitär noch außeruniversitär). Diese institutionelle Lücke könnte mit dem geplanten Ordinariat geschlossen werden.

An *allgemeinen außeruniversitären Forschungseinrichtungen* im Menschenrechtsbereich bestehen in Österreich derzeit folgende Institutionen:

*Das österreichische Institut für Menschenrechte* in Salzburg (seit 1987)

*Das Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte* in Wien (seit 1992)

*Das Europäische Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie* in Graz (seit 1998)

Alle drei Institutionen haben satzungsgemäß *keine explizite Gender-Forschungsausrichtung*. Daher könnte sich das **Linzer Ordinariat als universitäres Kompetenzzentrum für eine grund- und menschenrechtliche Gender-Expertise** positionieren, das auch in den institutionellen europäischen und internationalen menschenrechtlichen Erfahrungs- und Wissensaustausch eingebunden ist.

### **3) Genderspezifische Lehre im Bereich Menschenrechte - Grundrechte an der Universität**

Das Ordinariat sollte als Dreh- und Angelpunkt des österreich- und europaweit einmaligen Studienschwerpunktes „Frauenrecht“ fungieren und entsprechend seinen Ressourcen den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern.

Darüber hinaus sollte das Ordinariat ein unterstützendes und ergänzendes Lehrangebot im Rahmen der bestehenden Studienpläne bereitstellen, soweit ein Bedarf besteht.

Weiters sollten Modulangebote entwickelt werden, die für bestehende Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung als interdisziplinäre Themenergänzung angefordert werden können. Mit diesen „Brückenmodulen“ könnten verschiedene disziplinäre Angebote der Geschlechterstudien miteinander verbunden werden. Solche grundrechtlichen Themenergänzungen sind aber auch für andere Fächer ins Auge zu fassen (z.B. Notwendigkeit der Vermittlung neuer Anti-Diskriminierungsstandards der EU in den wirtschaftswissenschaftlichen Studien).

Schließlich soll die Herausforderung „neuer Medien“ für die universitäre Vermittlung der Genderbasis von Menschen und Grundrechten angenommen und der Entwicklung multimedialer Lehrmodule (asynchrone elektronische Studien- und Lehrmaterialien) besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Aus diesen Grundsätzen ergeben sich folgende abgestufte Mitwirkungsmöglichkeiten an der Lehre:

- **Unterstützendes Lehrangebot** für den Studienschwerpunkt Frauenrecht.
- **Ergänzendes Lehrangebot** im Rahmen der bestehenden Studienpläne aller Fakultäten, soweit ein Bedarf besteht.
- **Entwicklung von Modulangeboten**, die für bestehende Lehrveranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung als interdisziplinäre Themen-Ergänzung angefordert werden können, als sogenannte „Brückenmodule“.
- **Entwicklung von Lehr- und Lernunterlagen**, die auch im Rahmen des Fernstudiums eingesetzt werden könnten (**Multi-Media**).

#### **4) Transfer von genderspezifischer Menschenrechts-Expertise in außeruniversitäre Bereiche**

Dieses Tätigkeitsfeld eröffnet die Chance, mit genderspezifischer Expertise auch am Markt erfolgreich zu sein und entsprechende Mittel akquirieren zu können. Vor allem die neuesten Entwicklungen im gemeinschaftsrechtlichen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht werden für die Unternehmen zu einer **innerbetrieblichen Herausforderung**. Sie müssen ihr unternehmerisches Leitbild und das Human-Ressources-Management an den neuen **Anti-Diskriminierungsstandards der EU** ausrichten. Hier entsteht in naher Zukunft ein großer Bedarf an Beratung und Schulung. Ein Bedarf, den das neue Ordinariat mit entsprechenden Ausbildungs- und Schulungskonzepten – auch im multimedialen Bereich – lukrativ abdecken könnte. (Stichwort: Antidiskriminierungsprogramme und Diversity-Konzeptionen nicht nur als rechtliche Notwendigkeit, sondern auch als Benefit für Unternehmen)

Ein weiteres außeruniversitäres Tätigkeitsfeld könnten **genderspezifische menschenrechtliche Trainingsprogramme** für bestimmte Zielgruppen sein. Vor allem für Schulen und für menschenrechtssensible staatliche Vollzugsbereiche (Sicherheitsverwaltung, Justiz) könnte ein Angebot zur genderspezifischen Qualifizierung in Menschenrechtsfragen geschaffen werden.

Hier könnten im Rahmen der bestehenden Weiterbildungsangebote für LehrerInnen, ExekutivbeamtenInnen usw. Module für den Menschenrechtsunterricht aus der Genderperspektive entwickelt und angeboten werden. Desgleichen sollten Weiterbildungsangebote für Landes- und Gemeindebedienstete im Rahmen eines **Gender-Mainstreaming-Programms** erstellt werden.

Als ein weiteres interessantes Tätigkeitsfeld könnten die bestehenden Kooperationen der Universität Linz mit ihren Partneruniversitäten angesehen werden. Darüber hinaus benötigen die neuen EU-Mitgliedsländer grundsätzliches Know-How in der geschlechterdemokratischen Ausgestaltung ihrer Rechtsordnungen. Das **Gender-Ordinariat** könnte sich auch in diesem Bereich als **Kompetenzzentrum** positionieren. Hier bietet sich vor allem der Transfer von Gender-Expertise im gemeinschaftsrechtlichen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht an. Eine strategische Positionierung wäre vor allem in Tschechien und der Slowakei anzustreben, allenfalls auch in Polen.

Aus diesen Grundsätzen ergeben sich folgende außeruniversitäre Tätigkeitsbereiche:

- **Beratung von Unternehmen** hinsichtlich der notwendigen innerbetrieblichen Umsetzung europarechtlicher Antidiskriminierungsstandards. Die Unternehmen müssen in der Zukunft ihr unternehmerisches Leitbild und das Human-Ressources-Management an den neuen Anti-Diskriminierungsstandards der EU ausrichten. (Stichwort: Antidiskriminierungsprogramme und Diversity-Konzeptionen nicht nur als rechtliche Notwendigkeit, sondern auch als Benefit für Unternehmen).
- **„Train the Trainers-Programme“ für bestimmte Zielgruppen** LehrerInnen, ExekutivbeamtenInnen, MitarbeiterInnen von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen aus menschenrechts-relevanten Bereichen (z.B. Asyl- und Fremdenrecht); Berufsbildungen für Landes- und Gemeindebedienstete im Rahmen eines Gender-Mainstreaming Programmes
- **Kooperationen – Transfer von menschenrechtlicher Gender-Expertise an die Partneruniversitäten der Universität Linz**, insbesondere in die neuen EU-Mitgliedsländer (Schwerpunkt: nordosteuropäischer Raum); Diese benötigen grundsätzliches Know-How in der geschlechterdemokratischen Ausgestaltung ihrer Rechtsordnungen. Eine strategische Positionierung wäre vor allem in Tschechien und der Slowakei anzustreben, allenfalls auch in Polen.
- **Universitärer Lehrgang** als langfristige Planungsperspektive

## Präferenzschwerpunkt SOWI-Fakultät

### Work and Gender

#### Transformations – Labour Markets - Organizations

- **Allgemeine Zielsetzung**
- **Genderspezifische Forschung im Bereich Work and Gender**
- **Genderspezifische Lehre im Bereich Work and Gender**

#### 1) **Allgemeine Zielsetzung**

Ein Kennzeichen von Gender Studies ist die Gleichzeitigkeit von trennenden und übereinstimmenden Momenten, von aufeinander **Bezogensein** und von einander trennenden Differenzen. Dieses Spannungsverhältnis evoziert die Lebendigkeit und die Auseinandersetzung, die eine spezifische Kultur der Reflexivität hervorbringt und die Konstituierung dieses Präferenzschwerpunktes prägt. Die Konfrontation von volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Ansätzen unter dem inhaltlichen Dach „Work and Gender“ versteht sich als work-in-progress-Projekt.

Das soziale Geschlecht ‚Gender‘ fungiert bei der Definition dieses Präferenzschwerpunktes als konstituierender Faktor – ohne jedoch andere Kategorien außer Acht zu lassen. Geschlechterdifferenz ist im Alltagsbewusstsein präsent, wird permanent als Dimension sozialer Wahrnehmung, sozialen Vergleichens und Strukturierens in Anspruch genommen, die andere Kategorien, wie die soziale Strukturierung etc. noch einmal queren.

Dieser Präferenzschwerpunkt verfolgt eine sozial-, volks- und wirtschaftswissenschaftliche Orientierung und geschlechtsspezifisches Wissen in diesen Wissenschaften soll in der Forschung, in der Lehre und in der Praxis anwendbar bzw. umsetzbar werden.

## 2) Genderspezifische Forschung im Bereich Work and Gender

Als gemeinsame Klammer dieses Präferenzschwerpunktes fungiert „Work and Gender“.

Die Frage nach dem Verhältnis von “Gender” und “Work” beschäftigt sich nicht mit eindimensionalen Zusammenhängen oder starren Zuständen. „Gender“, für sich allein genommen, stellt bereits einen Begriff dar, der ohne soziale, politische, ökonomische und historische Bezüge nicht begriffen werden kann, gleichzeitig wirkt „Arbeit“ vice versa als ökonomischer Faktor auf die Beschaffenheit von „Gender“. Dass es sich aber nicht um eine einfache Wechselwirkung handelt, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass auch „Arbeit“ kein allzu eindeutiger Begriff ist. So wird „Arbeit“ aus traditionell-wissenschaftlicher Perspektive vor allem als bezahlte Arbeit definiert, als Erwerbsarbeit; also jene Arbeit, der der (männliche) Versorger der Familie nachgeht – ausgeklammert bleibt hier jene Arbeit, die – unbezahlt - im privat „Verborgenen“ stattfindet: die sogenannte „reproduktive Arbeit“, die im Sinne derselben Tradition als der Aufgabenbereich der Frau angesehen wird – die Rede ist von Haus- und Familienarbeit und betreuender Tätigkeit.

Um es noch komplexer zu machen, inkludiert die Frage nach „Gender and Work“ auch noch einen dynamischen Prozess: jenen der Transformation. Europa kann in diesem Zusammenhang nicht als homogene Einheit betrachtet werden – zu unterschiedlich sind die „Startvoraussetzungen“ der verschiedenen Regionen. Im Fokus der Forschung stehen hier europäische Arbeitsmärkte mit lokal jeweils unterschiedlichem strukturellen Rahmen. Ausgehend von diesem Rahmen werden Phänomene wie sich ändernde Arbeitsmärkte (Beispiel: zunehmende Erwerbslosigkeit), neue Formen des familiären Zusammenlebens (Beispiel: Zunahme single-parent-Haushalte), Brüche in politischen und kulturellen Beziehungen (Beispiel: die „Krise“ des Wohlfahrtsstaates) auf ihre Wirkung auf das Geschlechterverhältnis untersucht.

Die von uns gewählten, das Forschungsfeld strukturierenden Bereiche Transformations - Labor Markets - Organizations fungieren als eigenständige Forschungsebenen, die zu spezifischen Gegenstandsbereichen jedoch in einen interdisziplinären Kontext treten sollen.

## Transformations<sup>1</sup>

In den vergangenen Dekaden hat es zum Teil tiefgreifende ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen gegeben. Diese zeigen sich u.a. in einer Globalisierung der Märkte, in politischen Umbrüchen in Mittel- und Osteuropa, in Veränderungen im Selbstverständnis und der Zukunftsorientierung von Frauen und Männern. Geschlechtshierarchische Strukturen sind in Frage gestellt und begründungsbedürftig geworden. Daran anknüpfend wären Fragen zu stellen wie: Wie verändern sich Tätigkeitsfelder von Frauen im Unterschied zu jenen von Männern in Österreich (ev. im EU-Raum), sind Veränderungen im Zugang zu Erwerbsarbeit und in der Aufteilung der Haus- und Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern festzustellen. Wo brechen etablierte Strukturen geschlechtlicher Arbeitsteilung auf? Wo, in welchen Ländern, in welchen Bereichen verändern sich die Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern, kommt es zu einem Schließen des „gendered pay gap“? Wie wirkt sich die internationale Modernisierung auf den Zusammenhang von Arbeitsverhältnissen und Geschlechterverhältnissen aus.

Die zentrale und umfassende Frage vor dem Hintergrund der „Debatte“ ist somit, ob und inwiefern ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen zu Transformationen in den Geschlechterverhältnissen führen bzw. geführt haben. Manche TheoretikerInnen behaupten, dass tiefgreifendere Veränderungen zu beobachten sind und sprechen von Umbruchsituationen (z.B. Individualisierungsthese von Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim; Deinstitutionalisierungsthese von Bettina Heintz). Andere stellen diese „Beobachtungen“ in Frage. (Interdisziplinär durchgeführte Studien wären innovativ und idealtypisch für diesen Präferenzschwerpunkt.)

Die inhaltliche Ausrichtung des Präferenzschwerpunktes „Work and Gender“ ist auf zwei Achsen angelegt: Einerseits ist die Differenz zwischen den Geschlechtern, andererseits die Differenzierungen der Frauenarbeit zwischen verschiedenen Ethnien, Hautfarben und Klassen näher zu untersuchen. Es gilt darauf zu achten, dass empirische Forschungen präziser theoretischer Überlegungen bedürfen, um der Gefahr zu entgehen, dass geschlechtliche Zuschreibungen und Stereotype durch die Empirie reifiziert werden.

---

<sup>1</sup> Unter Transformationen versteht man (im Soziologischen) Umstrukturierungen tiefgreifender Art wie z.B. Prozesse der Industrialisierung, Umbau der ehemaligen sozialistischen Staaten.

## Labour Markets

Der Arbeitskräftepool einer Nation ist ebenso von Differenzen und Vielfalt geprägt wie die Zusammensetzung der Bevölkerung. Die wirtschaftswissenschaftlichen Lehrbuchmodelle zu Arbeitsmarktverhalten, Konsumverhalten, Betriebsführung etc. gehen de facto jedoch von der Analyse der Bedürfnisse und Lebensbedingungen der Durchschnitts-Konstruktion ‚Mensch‘ als einem heterosexuellen, weißen Mann aus – so der Befund von feministischen ÖkonomInnen.<sup>2</sup> Für die postulierte Geschlechtsneutralität, die sich in Realität als männlich normiert entschlüsselt und die die bürgerliche Moderne und all ihre Strukturen prägt, hat die Frauen- und Geschlechterforschung den Begriff ‚Androzentrismus‘ entwickelt. Tatsächlich sind die Verfasstheiten der Gesellschaften der westlichen Industrieländer vielfältiger – Arbeitskräfte, KonsumentInnen, ProduzentInnen etc. unterscheiden sich in ihrem Geschlecht, ihrer sozialen Positionierung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer religiösen Zugehörigkeit und physischen Ausstattung – und drohen hinter der als allgemein definierten Norm zu verschwinden.

Das Studium der **Arbeitsmarktsituation von Frauen** ist aus ökonomischer Sicht einer der zentralen Forschungsgegenstände in den Gender Studies. Frauen verdienen international durchschnittlich 25 - 30 % weniger als gleich qualifizierte Männer. Während sie in der Ausbildung in den letzten 40 Jahren deutlich aufgeholt haben, ist der Lohnunterschied bei gleicher Qualifikation in dieser Zeitperiode annähernd konstant geblieben. Doch nicht nur in der Entlohnung sind Frauen benachteiligt, auch in der Stellenbesetzung oder bei der Beförderung werden sie häufig diskriminiert. Unterschiede in der Zuweisung von Tätigkeitsbereichen führen zu sogenannten „segregierten Arbeitsmärkten“. Typische „Frauenberufe“ (Sekretärin, Krankenschwester) unterscheiden sich inhaltlich von „Männerberufen“ (Manager, IT-Spezialist) und sind durch niedrigeres Entgelt und geringe Aufstiegchancen gekennzeichnet.

Die Erwerbssituation von Frauen ist jedoch auch von Faktoren außerhalb des Arbeitsmarktes beeinflusst. Im Speziellen schreibt die Konstruktion der idealtypischen bürgerlichen Familie dem Mann die Erwerbstätigkeit, der Frau die gratis zu leistende Haus- und Familienarbeit zu. Der Haushalt ist jene mikroökonomische Einheit, in der Entscheidungen über Haushalts- und Marktarbeit getroffen werden. Diese Entscheidungen werden in der ideologisch

---

<sup>2</sup> Der Begriff der „feministischen Ökonomie“ entstand Anfang der 1990er Jahre mit der Gründung der Vereinigung feministischer ÖkonomInnen (IAFFE). Feministische ÖkonomInnen kommen aus verschiedenen methodischen Schulen, verfolgen jedoch das explizite Ziel der Verbesserung der ökonomischen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männer im Sinne der Geschlechterdemokratie bzw. einer geschlechtergerechten Weltordnung.

aufgeladenen „Familie“ jedoch nicht notwendigerweise nach dem ökonomischen Prinzip der „komparativen Vorteile“ gefällt, das besagt, dass Tätigkeitsbereiche nach der relativen Produktivität von Personen zugeteilt werden sollen. Frauen sind heute im Durchschnitt beinahe 3 Stunden täglich weniger am Arbeitsmarkt tätig als Männer, dafür sind sie umso stärker mit Hausarbeit beschäftigt. Insgesamt führt diese Arbeitsteilung dazu, dass Frauen durchschnittlich 40 Minuten weniger Freizeit genießen (siehe Österreichischer Mikrozensus 1992). Eine Konsequenz dieser Doppelbelastung ist, dass viele Frauen aus organisatorischen Gründen Positionen annehmen können, die mit weniger Verantwortung ausgestattet und daher entsprechend geringer bezahlt sind. Das wiederum reduziert ihre Verhandlungsmacht gegenüber einem männlichen Partner innerhalb des Haushaltes, da die finanzielle Abhängigkeit eine eventuelle Auflösung der Partnerschaft besonders riskant macht.

Während die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Industrieländer häufig als universell erachtet wird, haben neuere Studien zu „Gender and Work in Transition“ (Regina Becker-Schmidt) gezeigt, dass sie je nach gesellschaftlich-kulturellen und historischen Bedingungen variiert. Es handelt sich somit bei der geschlechtlichen Arbeitsteilung um keine gesellschaftlich unveränderliche Konstante. Insofern sind die Erklärungsansätze für unterschiedliche Entlohnung von „Frauen- und Männerarbeit“ und die bisherigen Instrumente zur Schließung des Einkommensgefälles zwischen den Geschlechtern einer kritischen Prüfung zu unterziehen und – vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzung der Erkenntnisse – u.a. neue Instrumente diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung zu entwickeln.

Eigene Erwerbsarbeit führt zu gesellschaftlicher Unabhängigkeit, daher setzt sich „Work and Gender“ intensiv mit der Arbeitssituation von Frauen auseinander. Der Begriff „Work“ beinhaltet jedoch auch Haus-, Familien- und Subsistenzarbeit, insofern sollen Zusammenhänge zwischen diesen Bereichen und dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

## **Organizations**

Ein weiterer sozialer Ort, wo „Work and Gender“ konstruiert und reproduziert wird, ist der der Organisationen. In der Betriebswirtschaftslehre hat sich nach dem Konzept von „Managing Diversity“ - ausgehend von Nordamerika - eine Forschungsrichtung innerhalb der Personalwirtschaft und Organisationslehre entwickelt, die entsprechend veränderter Kontextbedingungen der Differenz und Vielfalt der firmeninternen Belegschaften Rechnung trägt. Diese Vielfalt beinhaltet jene Aspekte individueller Prägung, die für Organisationen relevant sein können. Sie reichen von struktureller Vielfalt (z.B. Geschlecht, Alter,

Nationalität,...) bis zu Vielfalt von Einstellungen, Fähigkeiten und Handlungsweisen, die Menschen in Organisationen umsetzen können, dürfen oder auch sollen.

Untersuchungen aus den USA zeigen allerdings, dass es der expliziten Frage nach den Geschlechterverhältnissen bedarf, damit die Bedeutungsmacht von „Gender“ nicht in einer postulierten, jedoch nicht eingelösten „Selbstverständlichkeit“ in der methodischen Berücksichtigung hinter anderen Kategorien verschwindet (Androzentrismus). Deswegen wurde in der geschlechtsspezifischen bzw. feministischen Betriebswirtschaftslehre das Prinzip des „**Equality Management**“ entwickelt, das Maßnahmen vorsieht, um Chancengleichheit in Organisationen zu erreichen und zu erhalten.

Dieser Ansatz wird als – nicht unumstrittener<sup>3</sup> - Paradigmenwechsel in der Personalpolitik bezeichnet. Es geht hierbei nicht (mehr) um einen Förderansatz des Ausgleichs von sogenannten „weiblichen“ Defiziten oder um soziale oder moralische Grundüberlegungen, sondern ganz gezielt steht die These im Zentrum, dass **Chancengleichheit** für Frauen und Männer den Organisationen **Vorteile im Wettbewerb** verschafft und für eine **innovative, zukunftsweisende Personalpolitik unerlässlich** ist. Indem die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen gleichermaßen erkannt, gefördert und gezielt eingesetzt werden wie die der Männer, kann eine chancengerechte Personal- und Unternehmensführung einer Organisation ermöglichen, ihre Personalressourcen optimal zu nutzen. Eine gesonderte Erwähnung verdient der Bereich „Frauen in Führungspositionen“. Da die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen besonders eklatant ist, ist hier das Forschungsinteresse auf Ursachenfindung und Ursachenerklärung gerichtet.

### 3) Genderspezifische Lehre im Bereich Work and Gender

#### **Ziele: Die Studierenden sollen befähigt werden:**

- Fundierte Fragestellungen für die Analyse der Geschlechterverhältnisse zu formulieren und diese reflektiert in verschiedenen theoretischen Kontexten und empirischen Forschungsarbeiten zu diskutieren.
- Eine Analyse der Geschlechterverhältnisse, insbesondere ihrer sozialen Konstruktion und historischen Codierungsprozesse, in gegenwärtigen und vergangenen Gesellschaften sowie ihrer Veränderungen zu leisten.

---

<sup>3</sup> Vgl. die Debatten in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 20. Jahrgang, Heft 1+2/2002 und Heft 3/2002.

- Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Theorien sowie Problemstellungen der Disziplinen zu rekonstruieren und zu analysieren.
- Die Reproduktion von Geschlechterstereotypen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zu beschreiben und zu analysieren.

Neben den bereits im Studienzweig Gender Studies in der Soziologie verankerten interdisziplinären Lehrvielfalt (vgl. Kap. II) bedeutet dies insbesondere für die Wirtschaftswissenschaften:

- Diversity in Households and Labour Markets: lehrt mikroökonomische Grundlagen über Wirkungsweisen von Geschlecht auf Arbeitsmärkten (Arbeitsmarktsegregation, Diskriminierung vs. compensating wage differentials etc.) und Haushalten (Zeitbudgets von Männern und Frauen, haushaltsinterne Machtverhältnisse als Folge der jeweiligen Arbeitsmarktstellung)
- Studierende begreifen die Dimension „Geschlecht“ als empirisch und theoretisch relevant, um realitätsnähere Analysen und Erkenntnisse zu gewinnen.
  - Sensibilisierung der Studierenden für geschlechtsspezifische Fragestellungen: Sie entwickeln ein „Gender-Bewusstsein“.
  - Das soziale Geschlecht (Gender)/die „Geschlechterrollen“ werden als konstruiert erkannt und damit auch als veränderbar betrachtet und erlebt.
  - Als Menschen mit Entscheidungsmacht und Verantwortung im späteren Berufsleben sind den Studierenden die herrschenden Geschlechtermechanismen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bewusst. Sie lernen Strategien, Methoden und Maßnahmen zu entwickeln um entsprechend gegensteuern zu können.

## **Präferenzschwerpunkt TN-Fakultät**

### **Didaktik der Technik**

#### **Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden**

- **Ausgangslage**
- **Internationale Positionierung**
- **Ein Zukunftsprogramm für Studierende der JKU**
  - Zugangsbarrieren zu den Technikstudien abbauen
  - Förderung der sozialen Integration der Studentinnen
  - Förderung des Überganges zwischen Hochschule und Beruf
  - Etablierung einer geschlechtergerechten und daher frauenfreundlichen Fachkultur
- **Didaktik der Technik: Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden**
- **Kontext und Inhalte des Präferenzschwerpunkte**

### **1) Ausgangslage**

Die Situation der TN-Fakultät scheint besonders von der konstruierten Polarisierung zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit geprägt zu sein: ‚Männlichkeit‘ benennt hier, was in unserer Gesellschaft, der bürgerlichen Moderne als ‚männlich‘ bzw. als männliche Geschlechterrolle definiert wird: rational, logisch, technisch, stark, Einzelkämpfer, einsamer Held, Familienernährer etc. Komplementär dazu ist die weibliche Geschlechterrolle gesellschaftlich gestaltet: irrational, sensibel, chaotisch, emotional, Gruppenmensch, Reproduktionsverantwortliche etc. Die so definierte ‚Weiblichkeit‘ steht im Widerspruch zum Bild bzw. dem vermeintlichen Anforderungsprofil der technischen Berufe.

Hinsichtlich der Thematik ‚Frauen in der Technik‘ bestätigen weibliche Ausnahmen die Dominanz der männlichen Mehrheit. Angesichts der Positionierung von Frauen als Anwenderinnen der Technik fällt die Diskrepanz zu ihrer marginalen Rolle als Gestalterinnen besonders gravierend aus.

Am Beginn des 21. Jahrhunderts wird selbstverständlich von der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern ausgegangen, ohne jedoch die strukturell nachhaltige Wirkung der sozialen Geschlechterrollen mit zu bedenken:

In dieser Situation des gesellschaftlichen Umbruchs stehen Studentinnen/ Absolventinnen/ Akademikerinnen der TN-Fakultät – neben ihrer geschlechtsspezifischen Mehrfachbelastung – in einem dreifachen Spannungsfeld:

- dem Anspruch auf Gleichheit zwischen den Geschlechtern
- der Markierung ihres Status als ‚andere‘ (als besondere Minderheit)
- der Erfahrung von Ungleichheit

Diesem geschlechtsspezifischen Spannungsfeld – das mit anderen Faktoren, wie der sozialen Positionierung, der ethnischen Herkunft bzw. der Körperlichkeit verknüpft ist – begegnet die JKU mit dem Aufbau des Präferenzschwerpunktes: **„Didaktik der Technik: Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden“**.

Vorwiegend an der TNF situiert, ist dieser Bereich für die gesamte Universität von Bedeutung: für die Forschung, die Lehre, insbesondere auch in dem auszubauenden e-learning-Bereich und in der Weiterbildung für Universitätslehrende, wie dem Aufbau von Universitätslehrgängen.

## 2) Internationale Positionierung

Die TN-Fakultät der JKU ist in Bezug auf das Geschlechterverhältnis mit denselben Problemen konfrontiert, wie alle Technisch-Naturwissenschaftlichen-Ingenieurwissenschaftlichen- Informationstechnischen und -technologischen Fachbereiche an Universitäten und Fachhochschulen im internationalen Vergleich:

- geringe und sinkende Zahlen (insb. Informatik) bei Absolventinnen
- steigende Drop-Out-Rate, Studentinnen artikulieren „latente Studienunzufriedenheit“
- geringe Anzahl weiblicher Lehrender

Bei gleichzeitiger:

- Absenz von geschlechtsspezifischen Inhalten in den Fachrichtungen
- Absenz von Gender Studies in den Studienplänen

Im deutschsprachigen Raum werden seit kurzer Zeit verschiedene **Gegen-Strategien** entwickelt:

- **auf formaler Ebene:** Frauenförderung
- **auf inhaltlicher Ebene:** Gender Studies in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern und Ingenieurwissenschaften
- **Beispiele für Forschungsprojekte aus dem deutschsprachigen Raum:**
  - „Effekte geschlechtersensitiver Bildung in Zukunftstechnologien“ (Fachhochschule Furtwangen),
  - „Gender/Innovationsprogramm“ (Technische FH Berlin),
  - „Studienwahlentscheid und erste Erfahrungen von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen“ (Universität Lausanne, Zürich, ETH Zürich),
  - **Österreich:** derzeitige Ausschreibung des BmfBuW für Pilotprojekte „Gender IT! - Was hat Technik mit Geschlecht zu tun?“ (**Projekteinreichung durch Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der JKU erfolgt**)
- Einrichtung von **Extra-Ordinariaten für Frauen** in technischen Fächern: TU Hamburg-Marburg für Angewandte Mathematik; Angewandte Informatik; Arbeitswissenschaft/Gender Studies/Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechniken auf Arbeitsplätze (dreijährige Anschubfinanzierung durch das „Bund-Länder-Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“)
- **Monoedukative Studiengänge**
- Auf- und Ausbau von **internationalen Netzwerken**
- **„informatica feminale“**, die von der Universität Bremen und der Universität Freiburg alljährlich abgehaltene Sommeruniversität für Frauen in der Informatik
- **„ditact. women’s IT summer studies“** findet im Sommer 2003 zum ersten Mal in Österreich (Salzburg) statt.

- **Degendering Science:** Eine aktuelle Studie<sup>4</sup> unter Mitgliedern der Deutschen Physikalischen Gesellschaft stellt fest, dass Männer wie Frauen im Fach Physik Frauenfördermaßnahmen skeptisch gegenüber stehen. Männer wie Frauen sprechen sich gegen eine „Sonderbehandlung“ von Frauen aus. Allerdings mit unterschiedlichen Begründungen: Männer lehnen die Maßnahmen als Bevorzugung von Frauen ab, Frauen fordern stattdessen Gleichbehandlung. Sie wünschen sich die gleiche Anerkennung für ihre Leistungen, wie sie ihre männlichen Kollegen erfahren. International wurde daher das Konzept des „Degendering science“ entwickelt, dh. Lehrveranstaltungen konzipiert, die sich mit der Genderfrage in den Naturwissenschaften beschäftigen, also mit der Frage nach dem Zusammenhang von Männlichkeit, Weiblichkeit und Naturwissenschaften.

Oder, um es plastischer auszudrücken:

Erst wenn die Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen überwunden ist und sowohl Männer als auch Frauen die Forschungs- und Technologieentwicklung gestalten können, ist die **Zukunftsvision des „Degendering Science“** erreicht und erst dann spielt die Kategorie Geschlecht als Strukturkategorie in den TN-Fächern keine Rolle mehr.

### 3) Ein Zukunftsprogramm für Studierende der JKU

An der TN-Fakultät der JKU beginnt ein geschlechtsspezifisches Problembewusstsein bzw. eine geschlechtsspezifische Sensibilisierung zu entstehen.

Deswegen wurde in den letzten Jahren das Projekt FIT – Frauen in die Technik – unterstützt. Vor allem, um mehr Maturantinnen für die technisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu gewinnen.

Eine, anlässlich der JKU-Strategie-Planung erfolgte Bestandsaufnahme des FIT-Programms – kombiniert mit internationalen Erfahrungen, etwa des deutschen Ada-Lovelace-Programms (Universität Bremen) – ergibt folgende Basis-Erkenntnis:

Um eine dauerhafte und erfolgreiche Integration von Frauen in den technischen Studienrichtungen zu gewährleisten, müssen die Angebote der Universität an

---

<sup>4</sup> Könekamp, Bärbel u.a. Chancengleichheit für Männer und Frauen in der Physik? Ergebnisse der Physikerinnen- und Physikerumfrag der DPG, in: Physik Journal 1 (2002) 2, 22-27.

den Erwartungen der weiblichen Studierenden anknüpfen, Bedürfnisse von Frauen ernst nehmen und sich daran orientieren. Das bedeutet keine „Verwässerung des Faches bzw. Senkung des Niveaus“, vielmehr **gewinnt ein Fach durch steigende Vielfalt an Attraktivität** bei Studierenden.

### ➤ **Zugangsbarrieren zu den Technikstudien abbauen:**

Zusammenarbeit mit Schulen, Schnuppertage, Tage der offenen Tür usw.  
Vorbereitungskurse (Brückenkurse), um Defizite auszugleichen (besseres Eingehen auf Vorkenntnisse, um Nachteile der Mädchen, die aus HAKs, HBLAs kommen, zu minimieren).

Das **FIT-Programm** der JKU leistet diese ersten Schritte mit Botschafterinnen (Technikstudentinnen und –absolventinnen) in Schulen und den alljährlich an der JKU stattfindenden FIT-Schnuppertagen. Erfahrungsberichte von Maturantinnen zeigen, dass dies Mädchen animiert, Fächer der TNF zu inskribieren.

Mit **Studienanfang beginnt jedoch der Praxisschock** und viele Studentinnen brechen angesichts des dreifachen Spannungsfeldes (Selbstverständnis als Gleichberechtigte; durch geringe Studentinnenanzahl als ‚anders‘ bzw. Minderheit stigmatisiert; latente und manifeste Ungleichbehandlung) ihr Studium wieder ab.

Um hier de-regulierend eingreifen zu können, müsste das **FIT-Programm ausgebaut** werden. Die Erfahrung des JKU-FIT-Programms sowie internationale Vergleiche zeigen, dass es, um die weibliche Drop-Out-Rate niedrig zu halten, notwendig ist, einen **begleitenden Rahmen** für die erfolgreiche Absolvierung eines Technikstudiums zu etablieren.

### ➤ **Förderung der sozialen Integration der Studentinnen:**

- Ein unpersönliches, technokratisches Lernklima ist für Frauen und Männer demotivierend.
- Ziel der LehrveranstaltungsleiterInnen sollte sein, den StudentInnen Selbstvertrauen zu vermitteln.
- Lehrende müssen positiv gegenüber Frauen eingestellt sein, sollten keine latenten Zweifel und Vorurteile, wie etwa „Frauen sind im technischen Studium sowieso schlechter als Männer“, „Frauen bekommen ohnehin Kinder und bleiben zu Hause...“ etc. haben.

- In Freizeitaktivitäten der einzelnen Studienrichtungen sollten explizit Frauen einbezogen werden.
- Viele junge Frauen wollen nicht mehr als „Studenten“ angesprochen werden, sondern legen auf die Bezeichnung „Studentinnen“ wert: selbstverständliche Verwendung von geschlechtergerechter Sprache im Unterricht ohne darüber Diskussionen in einem vordeterminierten Klima zu beginnen.
- Kein Transport von Geschlechtsstereotypen in Beispielen, Skripten, Bemerkungen, Witzen etc.

### ➤ **Förderung des Überganges zwischen Hochschule und Beruf:**

- Offensive in der Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Studentinnen (z.B. Maschinenbau).
- Mentoringprogramme (Unterstützung bei Berufsorientierung im Studium, Berufseinstieg ...) innerhalb der Universität.
- Cross-Mentoring (Aufbau eines MentorInnen-Netzwerks von Seiten der JKU, von Partnerbetrieben und der öffentlichen Hand etc.)
- Anregung der Gründung eines Technik-Absolventinnen-Vereins der JKU.

### ➤ **Geschlechtersensible Studienpläne und Studieninhalte:**

- Es ist wissenschaftlich nicht geklärt, ob Frauen per Geschlecht eine stärkere Anwendungsorientierung präferieren bzw. ob dies ein Ergebnis der sozialkonstruierten weiblichen Geschlechterrolle ist. Umfragen ergeben jedoch, dass eine Trennung von abstrakten, theoretischen Grundlagen im ersten Studienabschnitt und praktische Inhalte im zweiten nicht gewünscht wird: Vielmehr wünschen sich besonders Frauen (aber auch etliche Männer) eine Mischung von Theorie und Praxis ab dem ersten Semester, praxisorientierte Übungen/Projekte im ersten Abschnitt oder die Möglichkeit eines Praxissemesters.
- Technische Studienrichtungen sollen neben fachlichen Inhalten auch soziale Kompetenz vermitteln. Ergänzende Fächer (Präsentations- und Moderationstechniken, Konfliktmanagement, Projektmanagement, Bewerbungstrainings), die möglichst frühzeitig Fach- mit Methodenkompetenz verbinden und kommunikative Fähigkeiten fördern.

- Geschlechterklischees soll bewusst begegnet werden (z.B. in Skripten und bei Beispielen).
- Technikstudien brauchen einen interdisziplinären Ansatz: Technikfolgenabschätzung, Steuerung von Technikentwicklung.
- Keine unnötigen bürokratischen Hürden, die zum Verlust von Familienbeihilfe und/oder Stipendium führen.
- Förderung individueller Fächerkombinationen (über Studienpläne, Fakultäten und Universitäten hinweg) – Ermutigung durch Beratung, Mentoring, Vernetzung, Erfahrungsaustausch.

➤ **Etablierung einer geschlechtergerechten und daher frauenfreundlichen Fachkultur:**

- Geschlechterparität beim Lehrpersonal forcieren, auch, um den Zusammenhang von Geschlechterrollenklischees und Technikkompetenzen zu durchbrechen;
- Veränderung der Leitbilder in Naturwissenschaft und Technik;
- „Habitus des Faches“ soll Frauen nicht per definitionem benachteiligen: Technik soll sich nicht über „den Techniker“ definieren.

#### **4) Didaktik der Technik: Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden**

Dieser Präferenzschwerpunkt an der TNF mit seiner Konkretisierung in einer Gender-Professur im Bereich der TNF wirkt den multiplen Schwierigkeiten dieser Fakultät (asymmetrisches Geschlechterverhältnis, fehlendes Wissen/Bewusstsein über die Wirkungsmacht von Geschlecht im TN-Bereich) entgegen.

Dieser Präferenzschwerpunkt bedeutet in der **Forschung und Lehre:**

- Die „Didaktik der Technik“ tangiert alle an der TNF angesiedelten Fachrichtungen bzw. sollte in Zukunft in allen neuen **Studienplänen implementiert** werden, insbesondere in den Lehramtsstudien.

- Dieser Präferenzschwerpunkt erfüllt die Anforderungen von Frauenförderung und von **Degendering Science**.
- **Erweitertes Wissen** – erweiterte Kompetenzen heißt in diesem Fall:
  - Sensibilisierung hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse und Technik/Naturwissenschaften;
  - Kenntnisse über gesellschaftlich-ökonomische Relevanz der Geschlechterproblematik (EU-Bestimmungen über Gender Mainstreaming, damit verbunden gender-gebundene Fördergelder etc.).
- **Neue Formen des Lernens und Lehrens**: Adaptierung von e-learning-, blended learning-Konzepten.
- Studienbegleitende **Tutorien** (auch von Tutorinnen geleitete).
- Behandlung von **aktuellen und praxisnahen Themen**, die im Studium zu kurz kommen (vgl. Projekt „Admina“ an der Universität Hamburg).
- Alle Lehrveranstaltungen unter dem Motto „Für jede Frau eine Maus“: Studentinnen und Lehrende der JKU berichten und internationale Studien zu ‚mobilem Lernen‘ belegen, dass sich in gemischten Gruppen männliche Studierende vordrängen (v.a. diejenigen mit **Wissensvorsprung**), den Platz unmittelbar am Computer einnehmen und weibliche Studierende oft nur zuschauen können.
- **Frauenveranstaltungen**: Diese schaffen zudem einen Raum, in dem die Studentinnen in erster Linie in ihrer Rolle als Technikerinnen und nicht als Frauen wahrgenommen werden. Sich selbst darstellen zu müssen und die Auseinandersetzung mit den Reaktionen der Männer entfallen.
- Mehr **Teamarbeit**
- **Peergruppen**: Diskussion mit Mitstudierenden beschleunigt das Erlernen des fach einschlägigen Vokabulars und der Gepflogenheiten (Habitus).
- Dieser Präferenzschwerpunkt kooperiert mit anderen Schwerpunkten der JKU wie den Aufbauswerpunkten „Soziale Kompetenz“ und „e-learning“ – wodurch es zu gesamtuniversitären, fakultäts- und fachübergreifenden **Synergieeffekten** kommen kann.

- Dieser Präferenzschwerpunkt geht über die TNF hinaus zur **SoWi Fakultät**: WIN, Statistik, WiWi, Wipäd, etc.
- Im Rahmen der Professur, die diesen Präferenzschwerpunkt in die Praxis umsetzt, werden **Lehr- und Lernunterlagen** entwickelt, die auch im Rahmen von **Fernstudien** eingesetzt werden können.
- Dieser Präferenzschwerpunkt dient der **Weiterbildung**:  
des universitätseigenen Personals,  
von AbsolventInnen,  
in der LehrerInnenfortbildung,  
für AusbilderInnen aus der betrieblichen Praxis etc.

**Weiterbildungsangebote** sind in Richtung von universitären Lehrgängen zu entwickeln.

## IV. Input für Lehre und Weiterbildung

### **Spezielle und fakultätsübergreifende Lehrgänge bzw. postgraduale Ausbildung:**

- Berufsbegleitende Lehrgänge
- Berufsergänzende Lehrgänge
- „Train the Trainers-Programme“

Diese können für den tertiären und quartären Bereich **speziell in den einzelnen Themenbereichen** der Präferenzschwerpunkte, jedoch auch als **modularer Mix aus Grundlagen und speziellen Themenblöcken aus den drei Bereichen** angeboten werden.

### **Themen und Zielgruppen:**

#### **Grundrechte – Menschenrechte:**

Beratung von Führungskräften in Unternehmen hinsichtlich der notwendigen innerbetrieblichen Umsetzung europarechtlicher Anti-Diskriminierungsstandards;

LehrerInnen; ExekutivbeamtInnen; MitarbeiterInnen von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen aus menschenrechtsrelevanten Bereichen (z.B.: Asyl- und Fremdenrecht); Berufsw Weiterbildungen für Landes- und Gemeindebedienstete im Rahmen eines Gender-Mainstreaming-Programms.

#### **Work and Gender:**

z.B.:

#### **Equality in Organizations and Labour Markets/Households:**

Männer und Frauen in Führungspositionen bzw. KandidatInnen dafür in Betrieben und Organisationen; LehrerInnen; Berufsw Weiterbildungen

für Landes- und Gemeindebedienstete im Rahmen eines Gender-Mainstreaming-Programmes; etc.

### **Didaktik der Technik:**

#### **Geschlechtergerechte Unterrichtskultur und Vermittlungsmethoden:**

Männer und Frauen in betrieblichen Führungspositionen bzw. KandidatInnen dafür; Berufsweiterbildungen für AusbilderInnen von technischen Berufen; LehrerInnen.

## **Kooperationen mit den neuen EU-Mitgliedsländern**

Die wissenschaftlichen und politischen Institutionen und Betriebe in den neuen Mitgliedsländern der EU benötigen grundsätzliches Know-How in der geschlechterdemokratischen Ausgestaltung ihrer Rechtsordnungen, ihrer Organisations- und Arbeitsmarktgestaltung sowie ihrer technologischen und technischen Entwicklung.

Eine strategische Positionierung wäre vor allem in Tschechien und der Slowakei anzustreben, allenfalls auch in Polen.

## **Verankerung von Gender Studies im e-learning, distance-learning und blended-learning Bereich**

Kooperation mit dem Vings-Programm der Fernuniversität Hagen.

Entwicklung von eigenen Angeboten (vgl. Projekt „TEquality“. Entwicklung eines Gender-Sensibilisierungs-Checks im TN-Bereich).

Erweiterung des multimedialen rechtswissenschaftlichen Studienangebotes um Gender Studies.

## **Gender Studies in zukünftigen Studienplänen der JKU**

In allen Studienplänen sollen Einführungslehrveranstaltungen in Gender Studies verankert werden.

Entwicklung von Curriculamodulen bzw. Einführungslehrveranstaltungen zu Gender Studies, die speziell auf Studierende der Technik/Naturwissenschaften, der Juridischen und SoWi- Fakultät zugeschnitten sind.

## **Gender-Sensibilisierung und Gender-Ausbildung im Personalentwicklungsprogramm der JKU**

Konzeption von Aus- und Weiterbildungsmodulen in „Wirkungsmacht der Kategorie Geschlecht“ für den im UG 2002 verankerten Personalentwicklungsplan für das wissenschaftliche Personal.

## **Aufbau des ‚Gender-Unis-Linz–Verbandes‘**

Mit der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung und der Katholisch-Theologischen Privatuniversität soll eine Vernetzung in Forschung und Lehre initiiert werden.

Die Kunstuniversität Linz rechnet bereits an der JKU absolvierte Lehrveranstaltungen ihrer Studierenden in Gender Studies an, konkrete Kooperationen mit dem IFG der JKU sind bereits in der derzeit ausgeschriebenen Vorziehprofessur für „Kulturgeschichte/Kulturtheorie“ definiert.

## V. Personal – bzw. Finanzierungsbedarf

### 1. Sicherung der notwendigen Grundstruktur

Schaffung einer überfakultären **Professur für Frauen- und Geschlechterforschung** am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung:

- weiterer Aufbau des Instituts
- Koordination der Gender Studies an der JKU über die Fakultäten hinweg
- Aufbau, Koordination und Sicherung der Präferenzschwerpunkte
- Koordination und Konzeption von Weiterbildungsangeboten im Bereich Gender Studies
- Koordination und Konzeption von Universitäts-Lehrgängen zu Themenbereichen „Gender Studies“

Sicherung der **notwendigen Grundausrüstung** des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung:

- Ausbau des Sekretariats von 20 Wochenstunden ab 2004 stufenweise auf 25 – 30 – 35 – 40 Wochenstunden
- Sicherung der bis Juni 2004 aus dem Hochschulfonds finanzierten wissenschaftlichen Assistentin
- Zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Ausbildung
- Zwei StudienassistentInnen im Ausmaß von je 20 Wochenstunden

Das Modell der **Zweitzuordnung** soll beibehalten werden.

Aus allen drei Fakultäten bilden zweitzugeordnete Kolleginnen die Mitglieder der **Institutskonferenz** des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung.

### 2. Aufbau der Präferenzschwerpunkte

Für die **institutionelle Verankerung** der Präferenzschwerpunkte stehen **zwei Optionen** zur **Diskussion**:

#### **Variante I:**

- Umwidmung von vakanten Professuren an jeder Fakultät in die Themenbereiche der Präferenzschwerpunkte.
- Einbindung der jeweiligen Professuren in die Lehre der Studienrichtungen der Fakultäten und dortige Erstzuordnung.
- Zweitzuordnung zum Institut für Frauen- und Geschlechterforschung.
- Ausstattung der jeweiligen Professur nach Maßgabe der Möglichkeiten, jedenfalls aber Grundausstattung mit Sekretariat, wissenschaftlichen Stellen in Ausbildung und Assistenz-Posten.

### **Variante II:**

- **Umwidmung** von vakanten Professuren an jeder Fakultät in Themenbereiche der Präferenzschwerpunkte.
- Einbindung der jeweiligen Professuren in die Lehre der Studienrichtungen der Fakultäten und **Erstzuordnung zum Institut für Frauen- und Geschlechterforschung.**
- **Zweitzuordnung** der Professur zur jeweiligen Studienrichtung.
- Ausstattung der jeweiligen Professur nach Maßgabe der Möglichkeiten, jedenfalls aber Grundausstattung mit Sekretariat, wissenschaftlichen Stellen in Ausbildung und Assistenz-Posten.

**Internationale Erfahrungen** aus Aufbauphasen der Institutionalisierung von Gender Studies empfehlen bei einem starken hierarchischen Gefälle der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der LehrstuhlinhaberInnen – was an JKU in allen drei Fakultäten der Fall ist – die Variante II.

## **3. Ausbau vorhandener Strukturen**

### **FIT-Programm**

Derzeit steht für die FIT-Projektkoordination eine 20-Stunden-Stelle zur Verfügung.

Zur erfolgreichen Fortführung des Projektes sowie für die Beibehaltung der bisherigen Projektaktivitäten ist diese halbe Beschäftigungsstelle bei weitem nicht ausreichend (für die Projektleitung fallen Mehrstunden im Ausmaß von ca. 10 Stunden/Woche an, derzeit unentgeltlich).

Zudem arbeitet DI.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christiane Takacs unentgeltlich im Ausmaß von 5 Wochenstunden für das FIT-Projekt.

Zur erfolgreichen Weiterführung des Projektes bzw. um die vorhandenen Aktivitäten auszubauen, wäre eine Aufstockung der personellen Ressourcen wünschenswert:

- Umwandlung der FIT-Projektkoordinationsstelle in eine A-Stelle von 30 bzw. 40 Wochenstunden.
- Zugriff auf ein Sekretariat: 15 Wochenstunden (Telefon sollte immer besetzt sein, keine Arbeitsunterbrechung, Terminvereinbarungen).
- Mitarbeit von Wissenschaftlerinnen (DI.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Takacs u.a.) muss von Seiten der Universität eine spezielle Wertschätzung erfahren (Anerkennung als Qualifikationsfaktor bei Verlängerungen etc.).

## **An der Erarbeitung dieses Strategie-Papers waren beteiligt:**

Leitung und Koordination: Univ.Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriella HAUCH

DI.<sup>in</sup> Birgit FELFER-OBERZAUCHER

Frauen in die Technik

o.Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ursula FLOßMANN

Institut für Österreichische und Deutsche Rechtsgeschichte

Mag.<sup>a</sup> Martina GUGGLBERGER

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

Kristina HOFER

Studienassistentin am Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

Beatrice HOLL

Stabsstelle für Frauenförderung, Grafik

Univ.Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Cäcilia INNREITER-MOSER

Institut für Unternehmensführung, Forschungsschwerpunkt Organisation

Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriele KOTSIS

Institut für Technische Informatik und Telematik

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin NEUWIRTH

Institut für Österreichische und Deutsche Rechtsgeschichte

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Edeltraud RANFTL

Institut für Soziologie

Renate SIEDL

Institut für Frauen- und Geschlechterforschung

DI.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christiane TAKACS

Institut für Algebra, Stochastik und wissensbasierte mathematische Systeme

Univ.Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Doris WEICHSELBAUMER

Institut für Volkswirtschaftslehre