

ZAHLEN UND FAKTEN

Gleichstellung und Frauenförderung



DIE SITUATION DER FRAUEN

AN DER UNIVERSITÄT GRAZ

Graz, Februar 2003



IMPRESSUM

© 2003 alle Rechte vorbehalten

Herausgabe: Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz
Redaktion: Ilse Wieser, Dr. Barbara Hey, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Beethovenstrasse 19, 8010 Graz, Tel. 0316/380-1020, www.uni-graz.at/kffwww

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Barbara Hey, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, AoUniv.-Prof. Dr. Ada Pellert, Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, Mag. Erika Lechner, UniKid/Universität Graz, AoUniv.-Prof. Dr. Roswith Roth, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz, Ilse Wieser, ESF Programm „Frauen an der Universität“.

Diagrammerstellung: scan, Agentur für Markt- und Gesellschaftsanalytik, Graz, www.scan.ac, Robert Herbst und ADir. Andreas Szeberenyi, Universität Graz

Grafische Gestaltung und Layout: Ko&Co Grafik, Graz, grafik@koco.at

Druck: DruckWerk, Verein für Medienarbeit, Graz, satz@druckwerk.com

Herzlichen Dank für Zur-Verfügungstellung und Aufbereitung der Daten: Dr. Carolin Auer, Reg.-Rat Johann Blaickner, Robert Herbst, AoUniv.-Prof. Dr. Roswith Roth, Mag. Andreas Schweiger, ADir. Andreas Szeberenyi, Mag. Ralph Zettl

Graz, Februar 2003

*„Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung
sind der Universität Graz selbstverständlich
und Teil ihres Profils.“*

(Globalziele der Universität Graz, Ausschnitt)

Die vorliegende Broschüre soll den Angehörigen der Universität Graz eine Faktengrundlage für eine Einschätzung der Gesamtsituation der Frauen an der Universität bieten. Sie soll einerseits der Information dienen, andererseits aber auch Hilfsmittel für Projekte sein – mit dem Ziel, die geschlechtergerechte Organisation der Universität Graz zu verwirklichen.

Die Broschüre soll aber auch zeigen, was bereits erreicht wurde: Wir sind im Aufwärtstrend. Es gibt ein leichtes, aber stetiges Ansteigen des Anteils an Frauen in höheren Positionen und in Leitungsfunktionen. Positiv stimmt auch die Zunahme an Studentinnen und Absolventinnen. Jedoch die Zahl der Professorinnen hat die 10% Marke noch lange nicht erreicht. Sie macht deutlich, dass hier noch viel zu tun ist!

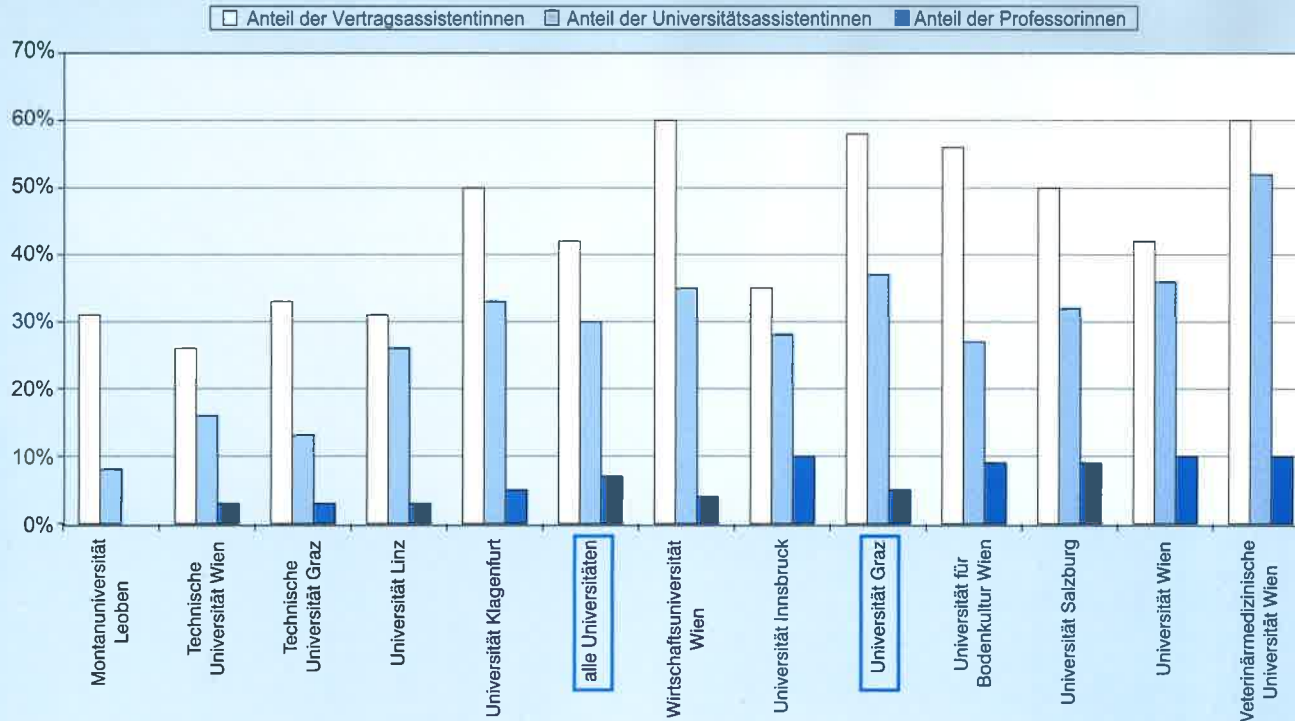
*Barbara Hey
Erika Lechner
Ada Pellert
Roswith Roth
Ilse Wieser*

Zahlen, Fakten

Wissenschaftliche Bedienstete: Frauenanteil an den Universitäten im österreichischen Vergleich	6
Frauenanteil an ordentlichen ProfessorInnen („Full Professors“) und der Frauenanteil an allen Lehrenden („Professors“) in % im Vergleich der EU Staaten	8
Anteil von Männern und Frauen an Leitungsfunktionen an der Universität Graz	10
Allgemeine Bedienstete und wissenschaftliches Personal der Universität Graz 1999 – 2002	12
Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2001/02	14
Von Frauen gehaltene Lehre und Anteil von weiblichen Studierenden pro Fakultät	14
Studienabschlüsse Studienjahre 1994/95 – 2001/02	16
Verfahren des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen seit 1991	18
Finanzielles Anreizsystem im Rahmen der Frauenförderung	20
Wissenschaftliche Bedienstete an der Universität Graz	22
Erstzugelassene Studierende	24
Gemeldete Studierende	24
Reisekostenzuschüsse 2001	26
Allgemeine Druckkostenzuschüsse 2001	27

<i>Barbara Hey</i> Universitäre Gleichstellungspolitik	7
<i>Ada Pellert</i> Frauenförderung und Universitätsreform	11
<i>Ilse Wieser</i> Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie der Universitätsreform	13
<i>Ada Pellert</i> Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung	15
<i>Barbara Hey</i> Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz	17
<i>Roswith Roth</i> Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	19
<i>Roswith Roth</i> Frauenförderplan der Universität Graz	21
<i>Ilse Wieser</i> ESF Programm für eine symmetrische Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten	23
<i>Erika Lechner</i> UniKid, die Interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle	25

Wissenschaftliche Bedienstete: Frauenanteil an den Universitäten im österreichischen Vergleich



Die Universität Graz liegt beim Frauenanteil an VertragsassistentInnen im Spitzfeld der österreichischen Unis. Ihr Anteil an UniversitätsassistentInnen (inkl. Habilitierte) liegt im Mittelfeld, während ihr Anteil an ProfessorInnen im unteren Bereich liegt.

Datenquelle: bm:bwk, Stand: 2002

UNIVERSITÄRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Barbara Hey

Was?

Frauenförderung bzw. universitäre Gleichstellungspolitik meint das Erzeugen von universitären Rahmenbedingungen, die es für Frauen genauso zulassen wie für Männer, dass ihre Motivation gefördert, ihre Sichtweisen und ihre Kreativität beachtet und geschätzt, ihre Leistungen umgesetzt werden und ihre Entscheidungen mitgestaltend sind.

(Christine Roloff, Universität Dortmund)

Warum?

Die Europäische Kommission gibt vier Gründe an für die Notwendigkeit, geschlechterdemokratische Verhältnisse an den Universitäten herzustellen:

Equity – Geschlechterungleichheit bedeutet Demokratiedefizit und Menschenrechtsverletzung.

Excellence – Wenn andere Kriterien als das der Bestleistung dominieren, wird der Gesamtoutput reduziert. Wenn bei den Rekrutierungen von Höchstbegabungen mehr als die Hälfte der Population tendenziell übergangen wird, reduziert das die Qualität des Ergebnisses.

Efficacy – Bei sinkendem Angebot an wissenschaftlichem Nachwuchs ist es noch irrationaler,

nicht beide Geschlechtergruppen gleichermaßen einzubinden.

Efficiency – Es ist eine Verschwendung von Ressourcen, wenn gut ausgebildete Frauen ihr Potenzial nicht wieder in die Universität einfließen lassen.

(ETAN Report, Kommission der EU)

Der Anteil der Frauen an den Studierenden liegt seit etwa 20 Jahren weit über 30% und steigt rasch. Steigend sind auch die Frauenanteile bei AssistentInnen und Habilitierten. Daraus wird deutlich: Es gibt zahlreiche entsprechend qualifizierte Frauen, dennoch liegt der Anteil an Professorinnen weiterhin unter 10%.

Die einzelnen Universitäten unterscheiden sich sehr stark hinsichtlich ihrer Frauenanteile: Der internationale Vergleich zeigt eine große Bandbreite von Frauenanteilen in der ProfessorInnenschaft zwischen 5 und 20% (freilich bei beschränkter Vergleichbarkeit durch die unterschiedlichen Systeme). Österreich liegt (zusammen mit Deutschland und den Niederlanden) an vorletzter Stelle in Europa. Die bestehenden Unterschiede zeigen, dass der ‚akademische Frauenausschluss‘ nicht zwangsläufig geschieht und auch mit dem Fächerangebot

nicht korreliert. Das legt nahe, dass der Frauenanteil von den Universitäten durchaus beeinflussbar ist und u.a. mit der Kultur zu tun hat, die an einer Universität in der Frage Gleichstellung herrscht.

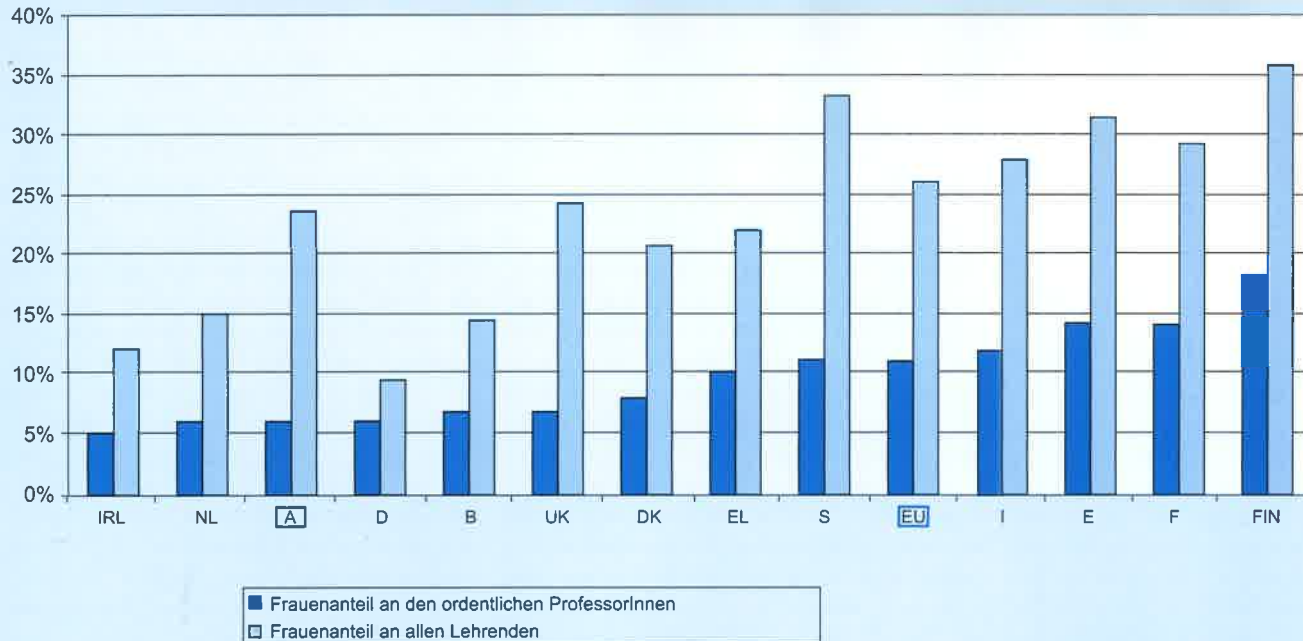
Diese ist der Schauplatz besonders hartnäckiger, informeller Benachteiligungen und jedenfalls des Ausbleibens notwendiger Förderungen (z.B. auf Rollenstereotypen beruhende Zuweisung von Zuständigkeiten und Aufgaben – Administration, Kommunikation und Studierendenbetreuung vs. Forschung; Einbinden oder Ausgrenzen aus dem Informationsfluss; Förderung oder Beschränkung des Zugriffs auf Geräte, Ressourcen, Sekretariatsunterstützung u.v.m.)

Was tun?

Erst seit einigen Jahren ist eine leichte Verbesserung der Situation wahrnehmbar. Dies fällt zusammen mit beginnenden Erfolgen von Maßnahmen, mit denen versucht wird, dieser Situation gegenzusteuern. Und zwar durch

- Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung (z.B. Diskriminierungsschutz, Kontrollmechanismen für Personalrekrutierungsverfahren)
- Einrichtung frauenpolitischer Institutionen

**Frauenanteil an ordentlichen ProfessorInnen („Full Professors“) und an allen Lehrenden („Professors“)
in % im Vergleich der EU-Staaten**



Bei der höchsten Kategorie der ordentlichen Professuren („Full Professors“) liegt der Anteil der Männer in allen Mitgliedstaaten weit über dem der Frauen. Keiner der 13 dargestellten EU Staaten erreicht die 20%-Marke beim Frauenanteil. Österreich mit einem Frauenanteil von 6% liegt mit Deutschland und den Niederlanden an vorletzter Stelle. Der Anteil der Frauen an allen Lehrenden („Professors“; umgelegt auf Österreich entspricht diese Kategorie grob der Gruppe der UniversitätsassistentInnen und UniversitätsprofessorInnen) liegt in Österreich bei 23%, womit er sich dem EU Schnitt nähert. *Datenquelle: Eurostat (WIS Datenbank), Stand: 1999*

UNIVERSITÄRE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

(z.B. Personalentwicklung für Frauen, Förder- und Beratungseinrichtungen wie die Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen)

- Ökonomische Programme (z.B. Habilitationsstipendien für Frauen, finanzielle Anreizsysteme für erfolgreich frauenfördernde Fakultäten)
- Controlling-Verfahren, Berichtspflichten (z.B. lt. Frauenförderplan der Universität Graz)

Dennoch ist die Wirksamkeit dieser Maßnahmen begrenzt. In Zukunft werden daher verstärkte Bemühungen auf den Ebenen der universitären Strukturen einerseits und der Organisationskultur andererseits notwendig sein.

Zwecks Modernisierung der **Strukturen** wird seit einiger Zeit an der Universität Graz die entsprechende Ausrichtung von Steuerungsinstrumenten diskutiert, etwa im Sinne einer gleichstellungsorientierten Ausgestaltung von Organisationszielen (Angleichung der Aufstiegschancen von Frauen und Männern als eines der Qualitätskriterien einer Universität / Fakultät / eines Instituts). Insbesondere, wenn, wie von EU und Bundes-

regierung deklariert, das „Prinzip Gender-Mainstreaming“ (siehe Beitrag Gender Mainstreaming) ernst genommen wird, werden in Kürze alle Führungskräfte Überlegungen anstellen müssen, auf welchem Weg ihre Einrichtungen Defizite in puncto Gleichstellung beseitigen möchten.

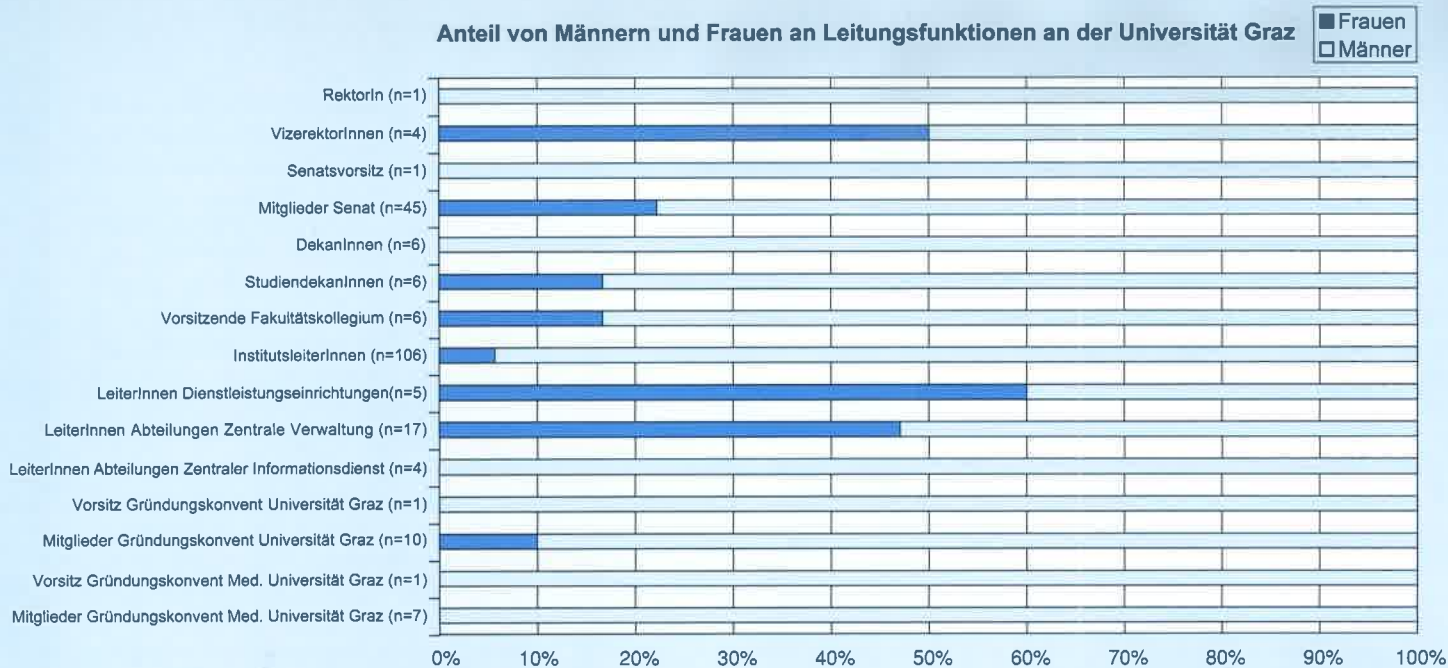
Auf der Ebene der **Organisationskultur** wäre es notwendig, die Mechanismen der universitären Statusdistribution – Netzwerke, Schulbildung, informelle Ausbildung und Förderung von Individuum zu Individuum – zu hinterfragen. Gerade diese informellen Aspekte sind ein Einfallstor für unbewusste Geschlechterstereotype, die letztlich über Förderung oder Nicht-Förderung entscheiden können. Einen wesentlichen Ansatzpunkt für Veränderungen bilden die Arbeitsbedingungen an den einzelnen Instituten: Gibt es eine Arbeitsteilung, die für eine gerechte Verteilung von Forschung, Lehre, Verwaltung sorgt, oder können hier unbemerkt traditionelle Rollenzuweisungen Platz greifen? Wer erfährt Akzeptanz und Ermüdung, auf welche Weise werden sie zum Ausdruck gebracht? Werden alle MitarbeiterInnen gleichmäßig am Informationsfluss beteiligt oder herrschen informelle Kanäle vor? All das berührt

tief verwurzelte, teilweise unbewusste Muster wie z.B. Wahrnehmungsgewohnheiten. Ein sehr wirkungsvoller Impuls auf dieser Mikroebene könnte es sein, aktiv gegen Rollenzuweisungen, Wahrnehmungsmuster und Erwartungen, die bei uns allen oft von mehr oder weniger bewussten Gender-Vorurteilen gelenkt werden, zu arbeiten.

Viele der hier als frauenausgrenzend angeführten Mechanismen sind auch in anderer als in geschlechterpolitischer Hinsicht dysfunktional. An ihnen zu arbeiten, bringt daher auch über den Gleichstellungsaspekt hinausreichende Vorteile. Gerade im Zuge der für die Universitäten anstehenden Veränderungen können von einer durchdachten Gleichstellungspolitik Impulse für den Umgang mit qualitätsreduzierenden systemimmanenten Dynamiken ausgehen.

Ein an solchen Fragestellungen geschultes Universitätspersonal wird unintendierten Ausgrenzungen eine humanressourcen-bezogene Vielfalt entgegensetzen können, die Kreativität und Innovativität steigert, Resultate verbessert und notwendige Weiterentwicklungen unterstützt. ■

Anteil von Männern und Frauen an Leitungsfunktionen an der Universität Graz



Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen beträgt im Schnitt 15%, der Anteil in den einzelnen Kategorien jedoch divergiert stark. Die Verwaltung weist den höchsten Frauenanteil auf. Die geschlechterparitätische Besetzung der Vizerektorate ist deutlich. Weiterhin sehr gering ist die Anzahl von Institutsleiterinnen. Auffallend ist der fast gar nicht vorhandene Anteil von Frauen an den Mitgliedern der Gründungskonvente (UG 2002).

Datenquelle: Personaldatenbank der Universität Graz, Stand: Jan. 2003

FRAUENFÖRDERUNG UND UNIVERSITÄTSREFORM

Ada Pellert

Der Diskurs zur Frauenförderung und Hochschulentwicklung findet in einem universitären Reformfeld statt, das die Universitäten mit mehr Autonomie ausstatten und sie von staatlichen Anstalten zu eigenständigen Institutionen entwickeln will. Bislang war es vorwiegend der Staat, der universitäre Frauenförderung betrieben hat. Nun müssen autonomere Hochschulen auch in der Frauenförderung eine aktivere Rolle wahrnehmen.

Aus gesetzlichen Vorschriften werden erst dann gelebte Veränderungsstrategien werden, wenn die Frauenförderung von einem relevanten Anteil der Universitätsmitglieder als integraler Bestandteil der Universitätsreform begriffen wird. Die Universitäten haben im Rahmen einer eigenständigen Entwicklung zugleich die Pflicht zur Frauenförderung und Gleichstellung, aber auch Räume und Möglichkeiten, sich diese Pflicht jeweils individuell zu eigen zu machen.

Im Zuge der institutionellen Autonomie kommen auch auf die Universitäten Aufgaben der Profilbildung und Schwerpunktbildung heran. Die Universität Graz hat im Herbst 2000 mit ei-

nem Strategieentwicklungsprozess auf breiter Basis begonnen, der ein vorläufiges Ende mit der beschlussfassenden Senatssitzung im Juli 2002 gefunden hat, in der die strategischen Leistungsziele verabschiedet wurden. Im Leistungsbereich „Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung“ wurden für die Jahre 2003-2004 die folgenden, in Ergebnisform formulierten Ziele vereinbart:

- Das Zahlenverhältnis von Männern und Frauen in Leitungspositionen in Forschung, Lehre, Selbstorganisation, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung ist im Sinne eines höheren Frauenanteiles deutlich verbessert.
- EntscheidungsträgerInnen nehmen ihre Verantwortung im Bereich Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung wahr.
- Anreizsysteme für nachhaltige Frauenförderung sind geschaffen.
- Die Evaluierung der Gleichstellungs-, Gleichbehandlungs- und Frauenfördermaßnahmen ist durchgeführt.
- Der Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen in den weiterführenden Studien (Magister- und Doktoratsstudien) ist erhöht.

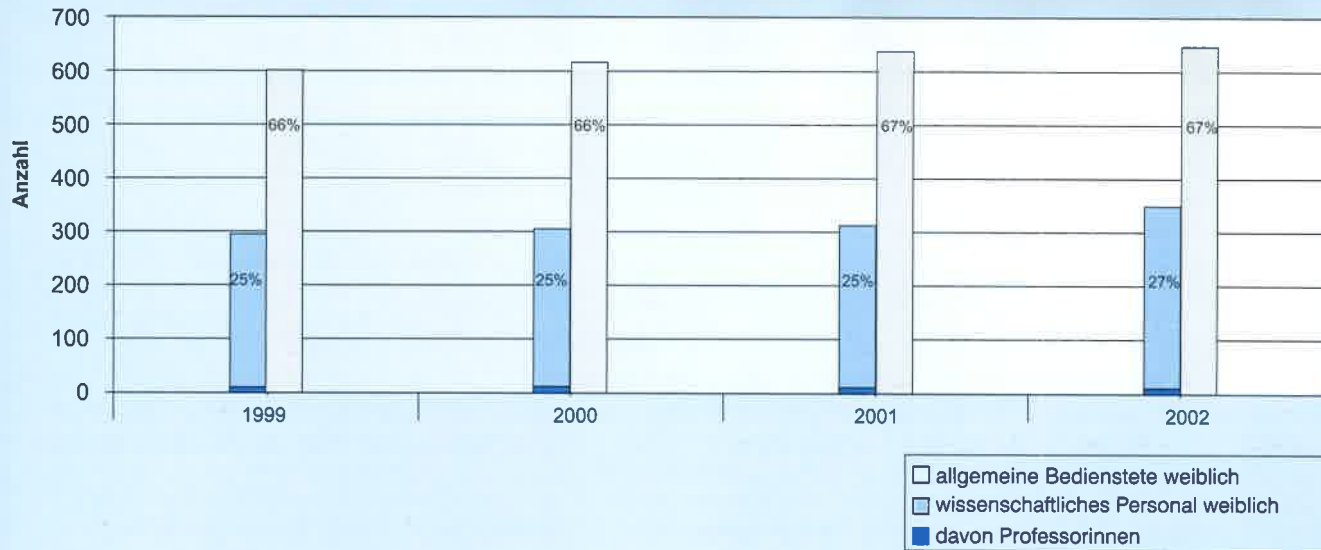
- Frauen- und Geschlechterforschung und die dazugehörige Lehre sind ein Teil der Profilbildung der Universität Graz.
- Frauen- und Geschlechterforschung ist in allen ordentlichen Studien integriert. Ein Studium „Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung“ ist eingerichtet.

Strategische Leistungsziele und interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind wichtige neue Steuerungselemente, die genützt werden sollen, um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit auch institutionell gut zu verankern.

Einerseits gibt es dadurch den Zwang, sich zu diesem Leistungsbereich zu „verhalten“, andererseits auch die Chance, je nach Ausgangszustand und -analyse der Problematik im jeweiligen Bereich dezentralisierte Modelle der Gleichstellung und Frauenförderung zu entwickeln.

Die Verankerung in der Schwerpunkt- und Profilbildung ist auch notwendig, um die rhetorisch schnell hergestellte Verbindung zwischen Hochschulreform und Frauenförderung auch tatsächlich in konkreten Maßnahmen zu verankern. ■

Allgemeine Bedienstete und wissenschaftliches Personal der Universität Graz 1999 – 2002, Frauenanteil



Die Gesamtzahl der Frauen an der Universität ist hoch. Bei differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass nur der Anteil der Frauen im Bereich der Verwaltung (allgemeine Bedienstete) sehr groß ist, während die Zahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich disproportional niedrig ist. Insbesondere stagniert der Anteil der Professorinnen bei knapp über 6%.

Datenquelle: Personalabteilung der Universität Graz, Stand: Dez. 2002

GENDER MAINSTREAMING ALS TOP-DOWN-STRATEGIE DER UNIVERSITÄTSREFORM

Ilse Wieser

In den strategischen Leistungszielen der Universität Graz ist im Bereich Qualitätsmanagement unter anderem Folgendes als Zielformulierung verankert: 1. Standards zu Qualität in den Bereichen Forschung, Lehre und Dienstleistungen unter Berücksichtigung von Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung sind unter Einbindung der Betroffenen vereinbart. 2. Die Entscheidungsprozesse der Universität sind geschlechtergerecht ausgestaltet (Gender Mainstreaming).

Was ist Gender Mainstreaming?

Es ist eine Vorgangsweise, um Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen, und zwar indem in ALLE Aktivitäten und Maßnahmen eine geschlechtersensible Perspektive integriert wird. Das heißt: Unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden berücksichtigt und alle Vorhaben werden auf ihre unterschiedliche Wirkung auf beide Geschlechter hin überprüft. Ein Bekenntnis zu Gender Mainstreaming bedeutet, dass ALLE Aktivitäten und Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie (auch) die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Es geht bei der Strategie Gender Mainstreaming nicht um konkrete vorausgesetzte Unterschiede zwischen Frauen und Männern, sondern

um die unterschiedliche strukturelle Verteilung von Macht und Ressourcen.

Zum einen zielt Gender Mainstreaming darauf ab, die universitäre Personalpolitik in Wissenschaft und Verwaltung zu modernisieren. Gender Mainstreaming verknüpft gleichstellungspolitische Anliegen mit Verwaltungs- und Entscheidungsprozessen auf eine neue Weise und objektiviert sie. Außerdem könnten institutionelles Lernen und zunehmende Chancengleichheit interessante Verbindungen eingehen. Gender Mainstreaming zielt auf die Potenziale von Frauen und dadurch auf eine Steigerung der Effektivität und Qualität. Zum anderen zielt Gender Mainstreaming auf die mutmaßlichen Auswirkungen von hochschulpolitischen Entscheidungen und prüft sie im Vorfeld aus der Gender-Perspektive. Hier entsteht potenziell ein umfangreiches Informationsbeschaffungsprogramm, um unterschiedliche Lebenswelten von Männern und Frauen zu berücksichtigen, geschlechtsspezifische Disparitäten beim Mitteleinsatz zu vermeiden und Geschlechterungleichheiten abzubauen. Folgende Fragen wären zu stellen: „Betrifft eine Maßnahme/ein Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat sie/er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils des Universitätsperso-

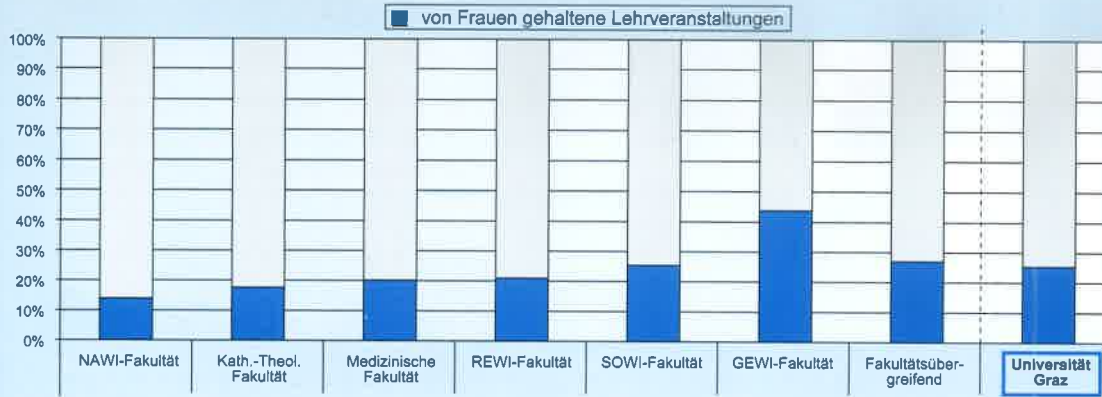
nals und seines Umfeldes? Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf Ressourcen, Rechte, Beteiligung, Werte und Normen?“

Auf diese Weise soll Gender Mainstreaming gleichzeitig

- zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen
- die Effektivität und Zielgenauigkeit der Universitätsentwicklung erhöhen
- Folgekosten eines zielgenauen Ressourceneinsatzes vermeiden.

Damit kann Gender Mainstreaming die politischen Forderungen und Interventionen von Gleichbehandlungsbeauftragten oder Personalvertretungen, die sogenannten Bottom-up-Strategien, ergänzen. Die aktuelle Entwicklung von neuen Steuerungsinstrumenten an den Hochschulen macht es möglich, Gleichstellung und Frauenförderung systematisch in Planungs-, Entwicklungs- und Controllingprozesse einzubeziehen. Damit entsteht die Möglichkeit einer Doppelstrategie, die die bisherigen Leistungen der frauenpolitischen Institutionen weiterführen und erleichtern kann. ■

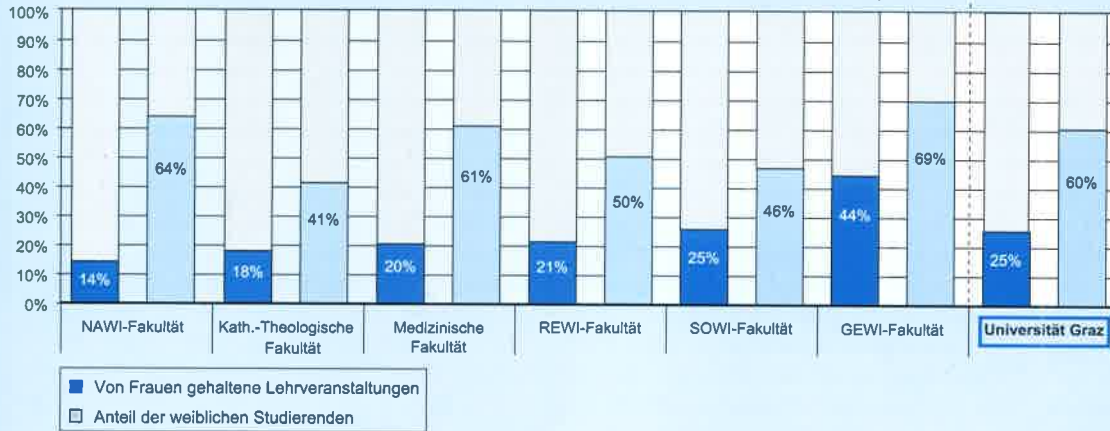
Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2001/02



Der Anteil der Frauen an der Lehre ist an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät am höchsten, an der Naturwissenschaftlichen Fakultät am niedrigsten. Der Schnitt liegt bei 25%.

Datenquelle: Stabsstelle für Steuerung, Entwicklung und Planung der Universität Graz (STEP)

Von Frauen gehaltene Lehre und Anteil von weiblichen Studierenden pro Fakultät



Hier wird die Diskrepanz zwischen dem Anteil von Frauen an der Lehre und dem Anteil von Frauen an den Studierenden veranschaulicht.

Datenquelle: STEP und Studienabteilung der Universität Graz, Stand: Wintersemester 2001/2002

VIZEREKTORAT FÜR LEHRE, PERSONALENTWICKLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

Ada Pellert

Das Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung sieht die Kommunikation von Anliegen von Frauen an der Universität Graz nach innen und außen als wichtige Aufgabe und versucht, insbesondere mit öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen immer wieder, eine Verbindung der Themen Frauenförderung und Hochschulentwicklung herzustellen. Dazu dienen Symposien, Workshops und Kurzveranstaltungen, deren Ziel auch eine Vernetzung jener Felder ist, in denen Frauen an der Universität tätig sind, um dieses Potenzial für die Frauenförderung und Universitätsreform zu nutzen.

Wesentliches Anliegen des Vizerektorates ist auch die Verankerung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in der institutionellen Personalentwicklung. Es will einen Beitrag dazu leisten, dass diesem Aspekt von der Auswahl über die Weiterbildung und die Beförderung bis hin zur Entlohnung der Universitätsangehörigen entsprechendes Gewicht beigemessen wird. Der bisherige Schwerpunkt der Aktivitäten lag im Bereich der internen Weiterbildung und in ersten strategischen Überlegungen zum Bereich der Personal-

strukturen. Es wurde mit Hilfe der Unterstützung aus ESF- und bm:bwk-Mitteln ein Programm für frauenspezifische Personalentwicklung gestartet, durch das Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung von Frauen wie auch breiter angelegte Maßnahmen für die Sensibilisierung der Führungskräfte und für die Nachwuchsförderung gesetzt werden (siehe Beitrag ESF-Programm). Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ebenfalls als Aufgabe der universitären Personalentwicklung gesehen. Mit Hilfe des ESF-Projektes wurde die Kinderbetreuungsanlaufstelle UniKid (siehe Beitrag UniKid) sowie in Zusammenarbeit mit Stadt, Land und Bund eine Universitätskinderkrippe eingerichtet.

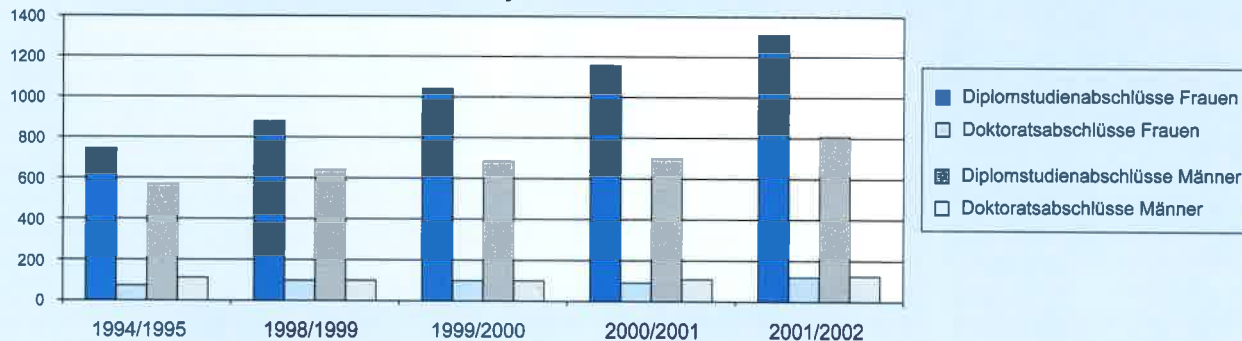
Es werden Bemühungen unternommen, frauerelevante Fragestellungen in die Lehre und deren Evaluation zu integrieren. Eine Verankerung in den allgemeinen Regelwerken der Universität (wie Satzungsrichtlinien oder im Senat verabschiedete Kriterien zur Beurteilung von Studienplänen oder den Fragebögen zur Lehrveranstaltungsbeurteilung) ist ein wichtiges Instrument, um Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bereits im Vorhinein in diese Verfahren einzu-

bringen. Evaluation als Instrument wird zur Erhöhung der Aufmerksamkeit und der Sensibilisierung genützt. Es geht auch darum, die Geschlechterspezifität der Studien- und Forschungsbedingungen zu überprüfen.

Deklariertes Ziel der Universität ist auch eine verbesserte Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung. Diese wird dementsprechend vom Vizerektorat auf unterschiedlichen Ebenen (Verankerung in den Studienplänen, Einrichtung von einschlägig besetzten Stellen, entsprechendes Lehr- und Forschungsangebot, etc.) in Kooperation mit vielen anderen Stellen vorangetrieben.

Weiters unterstützt das Vizerektorat dezentrale Initiativen der Frauenförderung und Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit (z. B. auf der Ebene von Instituten oder Fakultäten). Die jeweils spezielle Problematik der Gleichbehandlung und Frauenförderung differiert stark zwischen einzelnen Fachbereichen, Fakultäten und Studienrichtungen. Je genauer und zutreffender die Analyse und je passender ein darauf aufbauender „Policy-Mix“ ist, desto erfolgversprechender werden diese Initiativen sein. ■

Studienabschlüsse Studienjahre 1994/95 – 2001/02



Die Diplomabschlüsse von Frauen steigen kontinuierlich stark an, aber die Zahl der Doktoratsabschlüsse von Frauen bleibt nahezu konstant.
 Datenquelle: Studienabteilung der Universität Graz, Stand: Jan. 2003

INTERUNIVERSITÄRE KOORDINATIONSSTELLE FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG GRAZ

Barbara Hey

Geschlechterdemokratie an Universitäten hat neben einer personellen auch eine **inhaltliche** Komponente. **Die Herstellung von Chancengleichheit muss auch auf dieser inhaltlichen Ebene** ansetzen. Eine jahrhundertlang fast ausschließlich von Männern durchgeführte Forschung hat nahe- liegenderweise Fragestellungen, die unmittelbar Frauen betreffen, und auch solche, die Frauen besonders motivieren und interessieren, vernachlässigt. Die **interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung** nimmt sich solcher Themen an.

Durch die ‚eingeschlechtlich‘ dominierte Kultur, die den Wissenschaftsbetrieb geprägt hat, ist die Frage nach unterschiedlichen Auswirkungen von Forschungsergebnissen auf Frauen und Männer in den Hintergrund getreten. Die Frauen- und Geschlechterforschung erzeugt Wissen darüber und versucht, in den traditionellen Disziplinen einer für die Geschlechterdifferenz sensibilisierten Sichtweise Raum zu schaffen.

Die Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz wurde

1994 von den drei Grazer Universitäten eingerichtet, um sowohl Frauen im Wissenschaftsbetrieb als auch die Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern. Ihre Aufgabenbereiche sind:

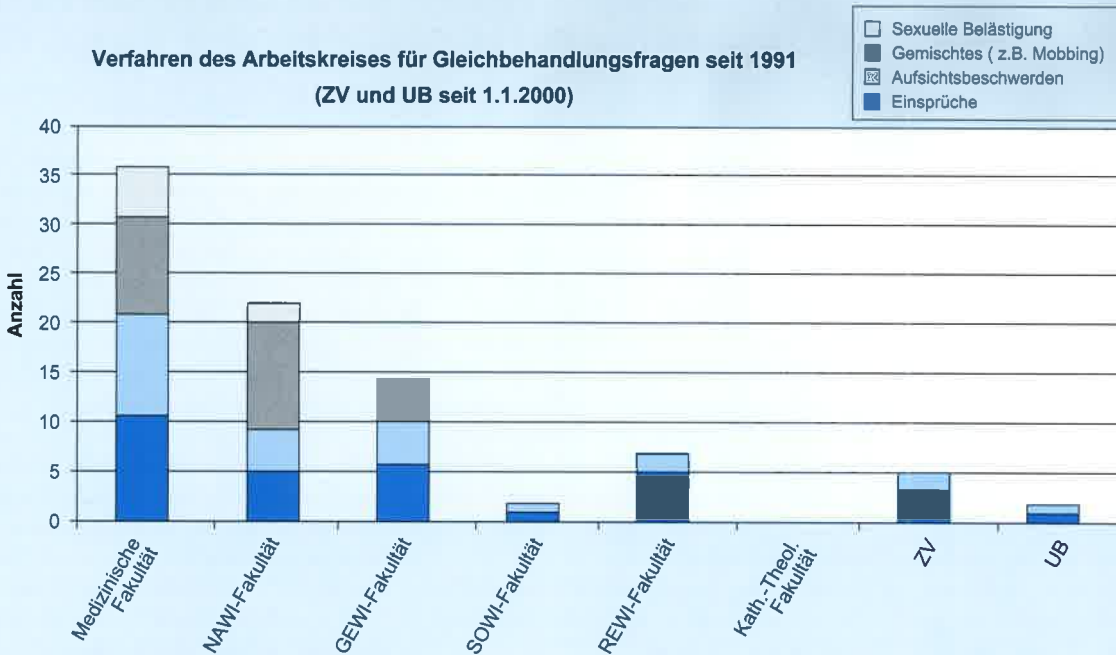
- Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Frauen- und Geschlechterforschung; Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit;
- Service, Beratung, Koordination und Information für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung und der zugehörigen Lehre; Informationsweitergabe, Erstellung von Informationsmaterialien in den unterschiedlichen Medien;
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und wissenschaftlich-künstlerischen Nachwuchses und Personals.

Die Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle entwickeln Informationsmaterialien, Datenbanken, offerieren Beratungen für Wissenschaftlerinnen hinsichtlich Forschungsfinanzierung u.ä., setzen Initiativen zur Etablierung eines Studiums

„Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung“ und Aktivitäten zur Förderung der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Studienpläne. Weitere Aktivitäten sind die Koordination des Lehrangebots der Grazer Universitäten zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Erweiterung dieses Lehrangebots durch unterschiedliche Initiativen wie Gastprofessuren und Ringvorlesungen.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeit der Koordinationsstelle ist die Konzeption von Maßnahmen gegen die Unterrepräsentation von Frauen im akademischen Bereich und die Unterstützung bei ihrer Umsetzung (siehe Beitrag ESF).

Zu diesem Thema wurde nicht nur Know-how entwickelt, sondern es wurden auch Hilfsmittel wie eine online zugängliche Literaturdokumentation erstellt und einschlägige Tagungen und Publikationen konzipiert und umgesetzt, viele davon in Zusammenarbeit mit dem Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung. ■



Hier wurden die Verfahren des AKGL differenziert nach der Art des Gegenstandes: sexuelle Belästigung, Einsprüche, Aufsichtsbeschwerden und Gemischtes, z.B. Mobbing, und nach betroffener Fakultät bzw. für die Zentrale Verwaltung (ZV) und für die Universitätsbibliothek (UB) dargestellt.

Datenquelle: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz, Stand: Dez. 2002

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (AKGL)

Roswith Roth

Im Jahre 1990 verpflichtete der Gesetzgeber durch eine Novelle zum UOG 75 alle Universitäten und Hochschulen zur Errichtung der AKGLs, 1991 wurden sie auch eingerichtet. Der AKGL verfolgt seit seiner Gründung drei Ziele: Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Frauenförderung, wobei sein Schwerpunkt auf der gesetzlich verankerten Gleichbehandlung und Antidiskriminierung liegt. Zum Zwecke des Diskriminierungsschutzes wird von den Mitgliedern des Arbeitskreises eine begleitende Kontrolle in allen Personalangelegenheiten auf der Grundlage eines Beschwerderechts durchgeführt, mit aufschiebender Wirkung der Entscheidung.

Seit 16. 10. 1996 nahm die Vorsitzende des AKGL an den Sitzungen des Akademischen Senats (UOG 75) teil. Im UOG 93 ist die Vorsitzende des AKGL ex officio zu den Sitzungen des Senats einzuladen. Sie hat Stimmrecht zu Fragen, die den AKGL betreffen. Ein Spezifikum im Senat der Universität Graz: Hier ist sie als Vollmitglied in die Entscheidungen eingebunden.

In Bezug auf die Durchsetzung der Rechte der Frauen an der Universität wirkte der AKGL durch Verhandlungen, aber auch – in Fällen, in denen keine Einigung erzielt werden konnte – durch Ein-

sprüche und Aufsichtsbeschwerden (siehe Darstellung). Zum größten Teil wurde ihnen vom Ministerium stattgegeben. Als wichtige Unterstützungsfunktion aller Berufungskommissionen wurde eine Datenbank aller in Österreich habilitierten Frauen aufgebaut. Damit ist die Bearbeitung von Anfragen nach berufungsfähigen Frauen sowohl für die Universität Graz als auch für andere Universitäten gewährleistet.

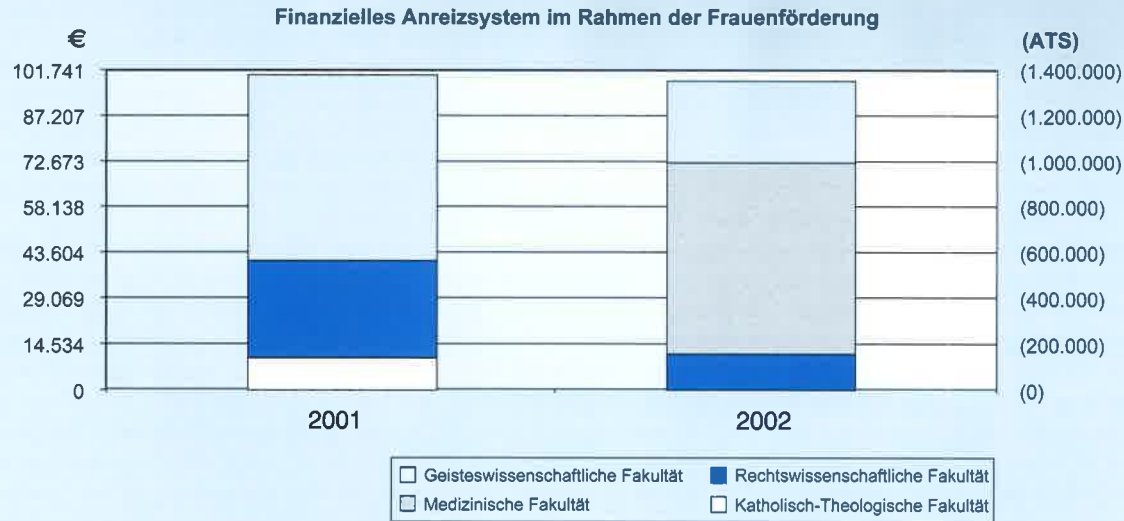
Der AKGL überprüft den Anteil an Frauen bei der Beauftragung und Betrauung mit Lehre und bei der Erteilung von Lehraufträgen.

Im Hinblick auf die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre wird eine Begutachtung aller im Entwurfsstadium befindlichen Studienpläne vorgenommen. Akzente in der Mitgestaltung der Strukturreformen zum Übergang vom UOG 75 in das UOG 93 wurden mit der aktiven Mitarbeit in den Integrierten Universitätskommissionen und Projektgruppen gesetzt, in die jeweils ein Mitglied des AKGL nominiert ist. Unter diese Tätigkeiten fällt auch die Begutachtung und Mitarbeit an der Gestaltung des Budgets und von universitären Abläufen, wie z.B. die Organisation von Lehr- und Prüfungsabläufen (OLPA), die Optimierungen in den Dienstleistungsein-

richtungen und die Prozesse im Personalwesen und in der Personalentwicklung.

Vom AKGL werden frauenpolitische Maßnahmen unterstützt. So wurde der erste ministerielle Frauenförderungsplan, der 1995 in Kraft trat, und die Novellierungen von 1998 und 2001 mitgestaltet und eine Reihe von Gesetzesentwürfen begutachtet.

Ein weiterer Schritt in die Richtung Gleichbehandlung und Frauenförderung der Universität wurde durch den universitären Frauenförderplan der Universität Graz gesetzt, der im Senat 2001 einstimmig verabschiedet wurde. Des Weiteren wurden auch vielfältige internationale Vernetzungen hergestellt und internationale Aktivitäten gesetzt. Ein ganz wesentliches Instrument der Frauenförderung ist das, auf Antrag des AKGL (und am 1. März 2000 durch den Senat der Universität Graz bestätigt) erstmals an einer Universität in Österreich eingerichtete Anreizsystem zur Frauenförderung, das jene drei Fakultäten, welche am ernsthaftesten Frauenförderung im Sinne von Nachwuchsförderung (Promotionen und Habilitationen) und Berufungen von Frauen in den jeweils drei vorangegangenen Jahren betrieben haben, mit zusätzlichen Geldmitteln ausstattet. ■



Im Jahr 2001 wurde eine Summe von € 100.129 (ATS 1.377.800) vergeben, im Jahr 2002 eine Summe von € 98.230 (ATS 1.351.674,27). Es werden damit jene 3 Fakultäten bedacht, die am erfolgreichsten gegen die Unterrepräsentation von Frauen vorgegangen sind. Gemessen wird dabei die Differenz zwischen den Frauenquoten bei AbsolventInnen, Promovierten, Habilitierten, also der „Verlust“ an weiblichem wissenschaftlichen Potenzial zwischen Erstabschluss und den unterschiedlichen Laufbahnetappen. Dieses in Österreich einzigartige Anreizsystem soll das Bewusstsein für die Geschlechterproportion an der eigenen Fakultät schärfen (siehe Beitrag AKGL, Frauenförderplan).

Datenquelle: Stabsstelle für Steuerung, Entwicklung und Planung der Universität Graz

FRAUENFÖRDERPLAN DER UNIVERSITÄT GRAZ

Roswith Roth

Der universitäre Frauenförderplan stellt eine Selbstverpflichtung der Universität Graz zu Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Frauenförderung dar, zu der sich der Senat nach UOG 93 in seiner Sitzung am 17.10.2001 bekannt hat.

Der universitäre Frauenförderplan enthält teilweise explizite Bekenntnisse zu den wesentlichen Punkten des ministeriellen Frauenförderungsplans, der in seiner letzten Novellierung aus dem Jahre 2001 stammt, und genuine Anliegen, welche die Universität Graz als besondere Akzente der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung setzen will. Bereits in der Präambel wird das wichtigste Ziel der Gleichstellung, nämlich die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen und Funktionen auf 40%, verankert. Daneben wird besonders betont, dass durch weibliche Rollenvorbilder Frauen zu wissenschaftlichen Karrieren motiviert werden und sich die Universität Graz aktiv dafür einsetzen wird, Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen zu bieten.

Die Bemühungen zur Erreichung der faktischen Gleichstellung von Männern und Frauen werden in einem dreistufigen Anreizsystem finanziell honoriert, von dem bisher die Stufe eins bereits zwei Mal (2001 und 2002, siehe Darstellung) realisiert wurde: Die Prämierung derjenigen drei Fakultäten, welche die Qualifizierung und Berufung von Frauen auf Professuren am intensivsten betreiben, mit einem fixen Prozentsatz der ordentlichen Dotation und Literaturdotation. Stufe zwei und drei sind derzeit in Vorbereitung: Die Institute, welche Frauen auf Institutspostitionen beschäftigen, werden mit mehr ordentlicher Dotation auszustatten sein. Die Umsetzung von konkreten Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen wird bei der Verteilung von nicht gebundenen Personal- und Sachmitteln zu berücksichtigen sein.

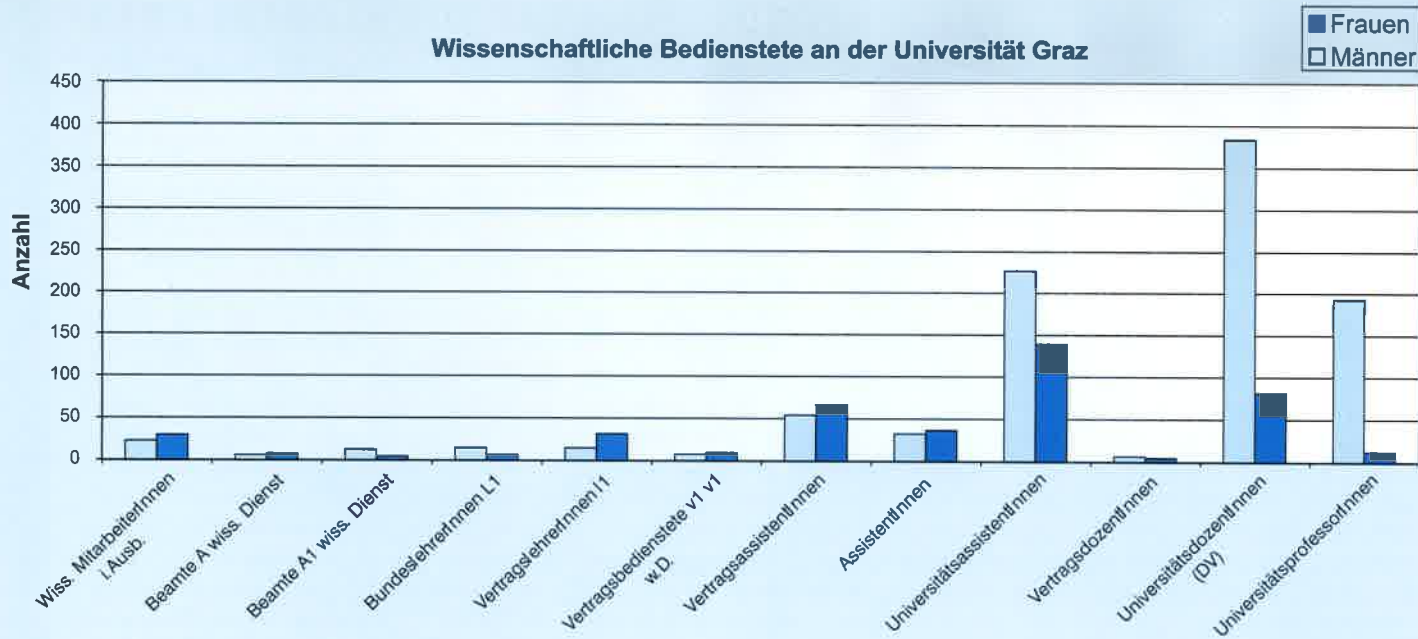
Spezifische Anliegen der Universität Graz, die nicht schon im ministeriellen Frauenförderungsplan enthalten sind, sind u.a. der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache, die spezielle begleitende Evaluation von Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen durch eine Studie, die

Errichtung einer Professur zur Frauen- und Geschlechterforschung bis zum Jahr 2005, die Aufnahme der Frauen- und Geschlechterforschung in alle Studienpläne, die nachdrückliche Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen.

Im universitären Frauenförderplan ist auch das Zusammenwirken der an der Universität Graz eingerichteten Institutionen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung geregelt. Der Senat der Universität Graz bestätigte die Relevanz sowohl des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der ja per Gesetz eingerichtet ist, als auch die Bedeutung der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung und des Vizerektors für Lehre, Frauenförderung und Personalentwicklung und die Ausstattung mit den entsprechenden Ressourcen für die Durchführung der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Frauenförderungsmaßnahmen an der Universität Graz. ■

Zum Herunterladen unter www.uni-graz.at/akglwww

Wissenschaftliche Bedienstete an der Universität Graz



Die Grafik der wissenschaftlichen Bediensteten zeigt deutlich den Abwärtstrend für Frauen, je höher die Position rückt. Der Frauenanteil an den ProfessorInnen liegt nur knapp über 6%, jener an den DozentInnen bei 18%. Es zeigt sich auch deutlich, dass bei besser abgesicherten Dienstgraden der Männeranteil überwiegt, vgl. insbesondere die Geschlechterproportion der UniversitätsassistentInnen gegenüber den VertragsassistentInnen. Dieser Beobachtung entspricht auch der hohe Anteil der Frauen an der neuen Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung.

Datenquelle: Personalabteilung der Universität Graz, Stand: Dez. 2002

FRAUEN AN DER UNIVERSITÄT. POTENZIALE, BARRIEREN, CHANCEN

Ilse Wieser

Gemeinsam mit der Vizerektorin für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, Ada Pellert, ist es der Inter-universitären Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Leitung Barbara Hey, gelungen, beim Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem bm:bwk Mittel für das Frauenförderungs- und Personalentwicklungsprojekt „Frauen an der Universität. Potenziale, Barrieren, Chancen“ zu lukrieren. 428.000 Euro auf drei Jahre für die drei Grazer Universitäten ermöglichen es, ein umfassendes und anspruchsvolles Programm zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen im universitären Bereich zu verwirklichen.

Dem mittlerweile erfolgreichen und international beachteten Programm, das im Feber 2001 gestartet wurde, liegt die Beobachtung zugrunde, dass das wissenschaftliche Potenzial von Frauen trotz bestehender hoher Qualifikation oft nicht in Statusgewinn im Wissenschaftsbetrieb umgesetzt wird. Dies führt dazu, dass der Frauenanteil in der akademischen Population zwischen Studienbeginn, Studienabschluss und den einzelnen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn ra-

sant abnimmt. Dieser Situation soll das gesamte Programm gegensteuern. Die Leitfrage für die inhaltliche Gestaltung lautet: Wie können Frauen ihre wissenschaftlichen Qualifikationen in Status in der scientific community umsetzen? Es werden Maßnahmen der Information und Bewusstseinsbildung über Frauenförderung, der Optimierung der universitären Frauenförderung auf der Ebene der Personalentwicklung und der Führungskräfte in Form von Vorträgen, Workshops und Seminaren, Orientierungsworkshops für Studentinnen über Wissenschaft als Beruf gesetzt. Auch Gender Mainstreaming als Strategie zur Förderung einer geschlechtergerechten Organisationskultur an den Universitäten wird in Form von Vorträgen und Workshops vermittelt.

Kern des Programms ist eine Personalentwicklungsmaßnahme für Wissenschaftlerinnen in Form von einjährigen Lehrgängen, bei denen es nicht um wissenschaftliche, sondern um berufslaufbahnbezogene Qualifikationen geht.

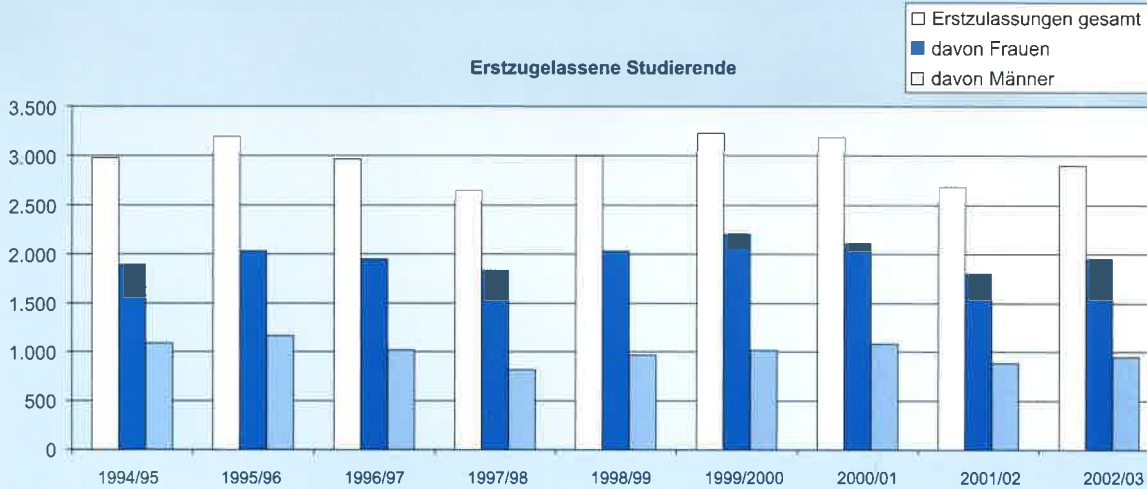
Ein Lehrgang besteht zum einen aus einem speziell auf die Universität bzw. den Wissenschaftsbetrieb zugeschnittenen Coaching- und Supervisionsangebot. Zum anderen bietet er lauf-

bahnorientierte Weiterbildungsbausteine in Form von 12 Seminaren zu je 2 Tagen, die über ein Studienjahr hinweg berufsbegleitend angeboten und von je einer Trainerin unter Mitarbeit einer universitären Expertin geleitet werden. Themen für die Weiterbildungsbausteine sind: Persönliche Standortbestimmung/Karrierperspektiven, Selbst- und Zeitmanagement, Maßnahmen und Strategien der Frauenförderung, Dienstrecht, Konfliktmanagement, Projektmanagement, Fundraising, Teamarbeit, Netzwerken, Durchsetzungsstrategien und Verhandlungsführung, Umgang mit Führung und Erfolg, gendersensible Lehre an der Universität, Kreativitätstechniken, Identität und Anerkennung, Rhetorik, Umgang mit Veränderungsprozessen an der Universität.

Zur Weiterentwicklung der Inhalte des Lehrgangs tragen eine begleitende Evaluation sowie regelmäßige Reflexionen mit dem Trainerinnenstaff und den Teilnehmerinnen bei. Der Lehrgang wird 2003 zum dritten Mal mit einem optimierten Curriculum angeboten.

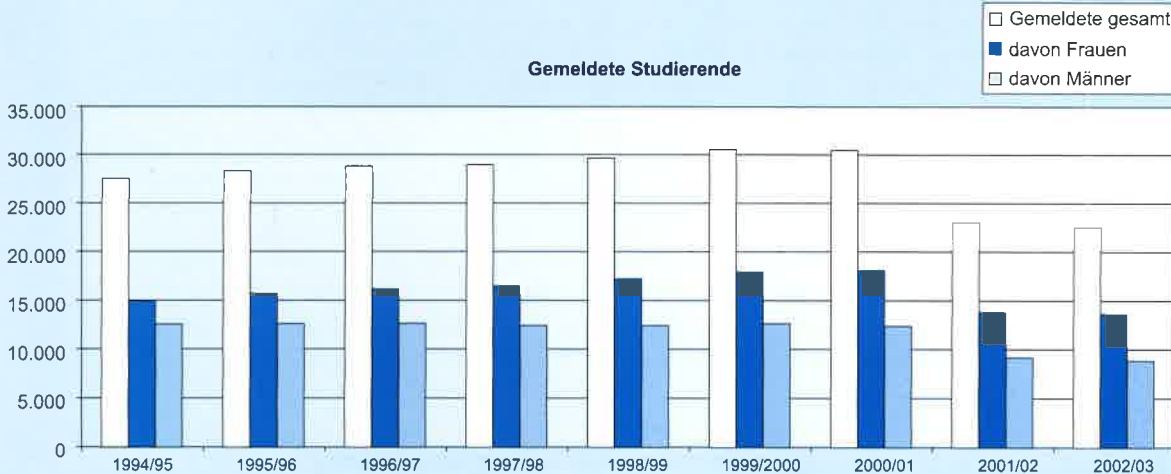
Im Sommer 2003 findet eine Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen statt, die wesentliche Elemente des Lehrgangs enthält. ■

Erstzugelassene Studierende



Die Zahl der Erstzulassungen schwankt seit 1994 zwischen 2.900 und 3.200 Personen, wobei der Anteil an Frauen bis 1997 kontinuierlich zunimmt und im WS 02/03 bei 67% liegt.
 Datenquelle: Studienabteilung der Universität Graz,
 Stand: Jan. 2003

Gemeldete Studierende



Ein Einbruch der Studierendenzahlen ist durch die Einführung der Studiengebühren im WS 2001 zu vermerken.
 Datenquelle: Studienabteilung der Universität Graz,
 Stand: Jan. 2003

UNIKID, DIE INTERUNIVERSITÄRE KINDERBETREUNGSANLAUFSTELLE

Erika Lechner

Voraussetzung für erhöhte Qualifizierungschancen von weiblichen Studierenden und für die Unterstützung von universitären Karrierewegen von Frauen sind: Bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit von Universitätsangehörigen mit Kindern und wirksame Maßnahmen für Kinderbetreuung.

Bei einer online-Befragung zum Thema Kinderbetreuung im November 2001 sah die große Mehrzahl der befragten Universitätsangehörigen die Vermittlung von Kinderbetreuung und ein entsprechendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen als sehr wichtig an.

Ebenso besteht großes Interesse an einer persönlichen Beratung zu rechtlichen und finanziellen Fragen und einer finanziellen Unterstützung für Studierende mit Kind. Die Bedarfsschwerpunkte der Befragten mit Kind lagen bei einer ganzjährigen Betreuung (also einer die Ferienzeiten überbrückenden Betreuung) sowie einer stundenweisen, flexiblen Kinderbetreuung. Eine Initiative zur besseren Vereinbarkeit von Fa-

milie und Beruf stellt die Interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle UniKid dar. UniKid hat als Teilprojekt des von ESF und bm:bwk finanzierten Projektes „Frauen an der Universität“ in den vergangenen zwei Jahren umfangreiche Aktivitäten gesetzt und durch ein umfassendes Service- und Betreuungsangebot versucht, Universitätsangehörige mit Kind zu unterstützen. Die Einrichtung der Servicestelle stellt die Basis folgender Aktivitäten dar:

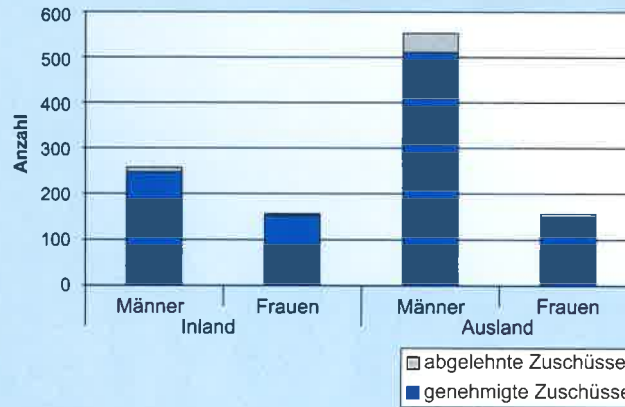
- Schaffung eines webbasierten Informationssystems, der UniKid-Homepage inklusive eines web-basierten Vermittlungssystems namens „parentzparent“.
- Beratung von Bediensteten und Studierenden über bestehende uniinterne und -externe Kinderbetreuungsangebote, über die damit verbundenen Kosten und Förderungen sowie über Vor- und Nachteile der einzelnen Betreuungsformen.
- Uni-Wiki-Kinderkrippe
- Uni-Sommerkinderbetreuung

- speziell ausgebildete BabysitterInnen des UniKid-BabysitterInnenpools
- Mit der neuen mailing-list „unikid-news“ soll eine bessere Erreichbarkeit der Zielgruppen gewährleistet werden.
- Eltern-Kind-Café: Ein aktuelles Projekt zur besseren Vernetzung aller mit dem Thema Beschäftigten. Das erste Café soll im Frühjahr 2003 stattfinden.
- Gemeinsam mit der Zentral-ÖH in Wien: ein Wickeltischprojekt, das die Grazer Universitäten kinderfreundlicher gestalten möchte.

Besonders wichtig ist es, universitätsintern Aufmerksamkeit für das Thema „Kinderbetreuung“ zu bekommen. Durch die Verankerung des Themas in universitätsinternen Kommunikationsmedien, durch gezielte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Bereitstellung von Informationsmaterial wurde und wird versucht, die Verantwortung der Universität im Bereich Kinderbetreuung als Frage der Personalentwicklung sichtbar zu machen und präsent zu halten. ■

Reisekostenzuschüsse 2001

(Anzahl der Anträge und davon genehmigte Zuschüsse)

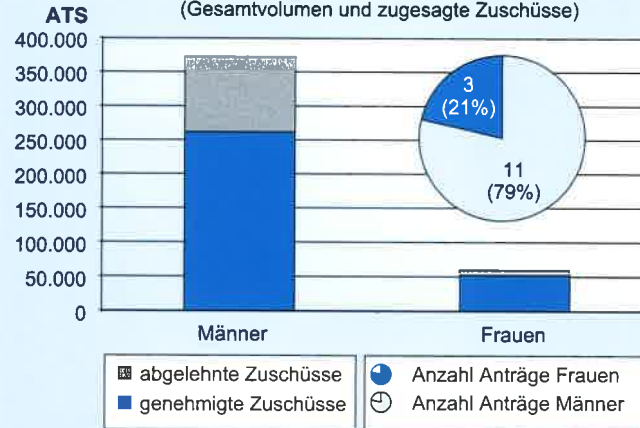


Gemessen am Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal (27%) suchen überdurchschnittlich viele Frauen (38%) um Zuschüsse zu Inlandsreisen an. Bei Anträgen um Zuschüsse zu Auslandsreisen sind Frauen unterrepräsentiert (22%).

Datenquelle: Personalabteilung der Universität Graz

Allgemeine Druckkostenzuschüsse 2001

(Gesamtvolumen und zugesagte Zuschüsse)



Nur 21% der AntragstellerInnen sind Frauen, die um 14% des Gesamtvolumens der Kosten ansuchen. Ihr Anteil an genehmigten Mitteln beträgt 17%. Druckkostenzuschüsse kommen aber nicht nur den AntragstellerInnen zugute, weshalb die Zahlen bedingt aussagekräftig sind.
 Datenquelle: Forschungsservice der Universität Graz



Unterstützt von:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Europäischer Sozialfonds, Vizerektorat für Lehre, Personalentwicklung und Frauenförderung der Universität Graz, Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Graz.

bm:bwk



INTERUNIVERSITÄRE
KOORDINATIONSSTELLE
für Frauen- und Geschlechterforschung Graz

