

Wie das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung laufen lernte

Von Computerkursen für Schülerinnen über Aufklärung zur Väterkarenz bis hin zum Karriereförderprogramm für Frauen: Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung der TU Graz arbeitet seit zehn Jahren im Dienste der Chancengleichheit. Gleichzeitig gibt es die Initiative FIT – Frauen in die Technik seit 20 Jahren an der TU Graz. Der Fokus der Jubiläumsveranstaltung „10, 20, jetzt erst recht“ am 23. und 24. Juni richtete sich aber weniger auf Vergangenes, sondern vielmehr auf Gegenwärtiges und Zukünftiges.

Armanda Pilingger



Die TU Graz stellt sich vor: Nachwuchsförderung im Rahmen von FIT – Frauen in die Technik.

Die Aufgabengebiete des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung (BGF) haben sich von Anfang an auf drei Bereiche gerichtet: Gleichstellung und Maßnahmen zur Frauenförderung, Nachwuchsförderung für Kinder und Jugendliche sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. Die ursprünglich interimistische Leitung des Büros durch die Vorsitzende des Arbeitskreises, Barbara Herz, entpuppte sich zunehmend als Erfolgsfaktor, können sich doch so die beiden Einrichtungen in ihrer Arbeit gut abstimmen und ergänzen.

Meilensteine

Ende 2004 konnte Johanna Klostermann dafür gewonnen werden, sich hauptberuflich der Nachwuchsförderung zu widmen. Sie war bis dahin schon 30 Jahre als Chemielabor-technikerin an der TU Graz tätig und hatte seit 1994 die Initiative FIT – Frauen in die Technik aufgebaut. Durch den 2005 vom Büro initiierten Projektantrag FANTECH – FRAUEN AN DER TECHNIK konnten bis 2008 fünf wichtige Projekte umgesetzt werden, die heute in adaptierter Form zu den fixen Bestandteilen der Frauenförderung und Gleichstellung der TU Graz zählen:

Die in den Sommerferien angebotenen Computerkurse „CoMaed“ richten sich mit einem zweiwöchigen Anfängerinnenkurs und drei Fortsetzungskursen an Mädchen von 10 bis 15 Jahren. Über „T³UG – Teens treffen Technik“ absolvieren jeden Sommer bis zu 100 Schülerinnen Feriapraktika an der TU Graz. Sie werden in den wissenschaftlichen Alltag der Institute eingebunden, beteiligen sich an Lehrveranstaltungsvorbereitungen oder an Forschungstätigkeiten.

Im „Mentoring für Wissenschaftlerinnen“ wurden bisher unterschiedlichste Formate realisiert: Tagungen, Stammtische, interuniversitäre Vernetzung, Mentoring mit der Wirtschaft sowie Coachings und Seminare für Dissertantinnen und Habilitierte.

Der einjährige Lehrgang „An den Schnittstellen zu Forschung und Lehre“ bietet inzwischen Erfolgs- und Vernetzungsstrategien für Mitarbeiterinnen mit Sekretariatsaufgaben an Instituten und in Serviceeinrichtungen.

Die „Flexible Kinderbetreuung (Fleki)“ wurde für die stundenweise und kostengünstige Betreuung von Kindern von TU Graz-Angehörigen im Alter von 0 bis 12 Jahren eingerichtet. Zunächst in der Hadynygasse, ist die Fleki heute im Gebäude der nanoversity „zu Hause“.

Gegenwart und Zukunft

Um den Anteil der Studentinnen an der TU Graz weiter zu steigern, wurde die Nachwuchsförderung inzwischen mit dem allgemeinen Studienmarketing gekoppelt. Im Rahmen der Kinderuni wird zudem schon bei Volksschulkindern angesetzt, um vorherrschende Bilder der zumeist „männlich“ besetzten Technik zu verändern.

Das Ziel der TU Graz, eine Universität mit hoher Diversität und Chancengleichheit zu werden, wird mit dem strategischen Projekt „Gender und Diversity“ unterstützt. Schritte zur Kommunikation eines Diversity-Grundverständnisses und für eine barrierefreie Universität werden gesetzt sowie Maßnahmen, um die bestehende Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu verringern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf umfasst heute eine breite Palette von Kinderbetreuungsangeboten. Da auch hoch qualifizierte Frauen ihre Karriereschritte stärker als Männer von den Auswirkungen auf die Familie abhängig machen, ist das Büro auch Anlaufstelle für Dual Career Paare aus dem Ausland.

Männer spielen in der Gleichstellung eine immer wichtigere Rolle – sowohl als Unterstützer und Förderer wie auch als Nutznießer, beispielsweise im Dual Career Service, bei den Kinderbetreuungsangeboten oder beim Thema Väterkarenz.

Auch wenn der „Point of no Return“ längst erreicht ist – allein zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter ist es noch ein weiter Weg. Nach wie vor gibt es Studien-zweige mit weniger als 10 Prozent Studentinnen und allgemein gilt: Je höher die Karrierestufe, desto weniger Frauen sind präsent. Diesem Phänomen der Leaky Pipeline wird mit dem jüngsten Projekt „Leading Women“ begegnet. Mehr dazu finden Sie auf Seite 10 und in der frisch gedruckten Broschüre „Wer wir sind und was wir machen – Das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung der TU Graz stellt sich vor“. ■