

Technik, Techniker, Technikerin, Techniker*in

Als sich vor 100 Jahren die Tore der technischen Universitäten in Österreich für Frauen öffneten, mussten die Absolventinnen um die Anerkennung ihrer Berufsfähigkeit kämpfen. Ingenieurberufe waren damals wie heute männlich konnotiert. Was hat sich seitdem getan und wo entstehen heute neue Leuchttürme?

Gudrun Haage, Michaela Krenn, Armanda Pilinger, Florian Ungerböck

Wir schreiben das Jahr 2019. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern den gleichen Zugang zu Studium und Karriere ermöglichen, sind gegeben. Mittlerweile ist ein Viertel der Studierenden an der TU Graz weiblich. Seit der Einrichtung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen 1991 und des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung 2004 wurden und werden zahlreiche proaktive Maßnahmen und Programme entwickelt, um das weibliche Potenzial in der Technik zu heben, zu fördern und sichtbar zu machen (siehe Infobox). Die sogenannte gläserne Decke, die sich in der niedrigen Zahl an Professorinnen widerspiegelt (nur 9 von 125 Professuren sind mit Frauen besetzt), zeigt jedoch, dass die strukturelle Benachteiligung von Frauen noch tief im System Universität verwurzelt ist.

Neue Wege in den Computer Sciences

In den Computer Sciences findet ein spannender und intensiver Austausch zwischen der Fakultät, dem Büro für Gleichstellung und Frauenförderung und der Science, Technology and Society (STS) Unit statt, um ein Maßnahmenbündel nach aktuellem Forschungsstand zu entwickeln, das auf die Fachdisziplin und auf die verschiedenen Altersgruppen abgestimmt ist.

Ziel aller Maßnahmen ist es, den Anteil weiblicher Studierender kurz-, mittel- und langfristig zu erhöhen. Bereits umgesetzt sind beispielsweise eigene „Girls Coding Workshops“, Mentoring für männliche und weibliche Studierende, um im Studium anzukommen, und eine Reform des Studiums. Zukünftig wird ein weiterer Fokus auf gender- und diversitätssensible Didaktik bei Workshops mit Schülerinnen und Schülern liegen. Mit der „Checkliste für Diversität in der Lehre“ wurde bereits ein Grundstein gelegt. Die Expertise, die aus den Computer Sciences gewonnen wird, soll für alle Fachbereiche genutzt werden. Alle Fakultäten sind herzlich eingeladen, in Zusammenarbeit mit der STS Unit und dem Büro für Gleichstellung und Frauenförderung fachspezifische Maßnahmen zu entwickeln, um den Studentinnen-Anteil zu erhöhen.

Über die Frauenförderung hinaus

Ein konsequenter nächster Schritt wäre die wissenschaftliche Verankerung von Gender- und Diversitätswissen an der TU Graz. Die größere Auseinandersetzung mit Technikethik, Technikfolgenabschätzung und Mensch-Maschinen-Interaktion im Rahmen von Lehrveranstaltungen, Vorträgen und Weiterbildungen müsste idealerweise in einer Professur münden. ■



Technik-Tag für Mädchen: Der FIT-Infotag unterstützt alljährlich junge Frauen und Mädchen bei der Studienwahl.

Best-of

Ausgewählte Angebote im Kontext Frauenförderung und Gleichstellung

Karriere fördern:

- Leading Women (für Postdoktorandinnen und Laufbahnstelleninhaberinnen)
- Prof.-Laufbahnstellen für Frauen
- Strategische Karriereplanung (für Dissertantinnen)
- Potenziale-Programm (Weiterbildungsangebote in Kooperation mit allen Grazer Universitäten)

Karriere & Familie vereinbaren:

- Dual Career Services (Unterstützung bei der Jobsuche für PartnerInnen)
- Kinderbetreuung (ständige, temporäre und flexible Angebote)
- Pflege von Angehörigen (Information und Workshops)
- Elternkarenz (Information)
- Elternworkshops (z. B. Erste Hilfe, Seminare zu Work-Life-Balance)

Technik erproben &

Potenziale finden:

- CoMaed – Computerkurse im Sommer (für Mädchen von 10 bis 18 Jahren)
- T3UG – Ferialjobs (für Schülerinnen von 15 bis 19 Jahren)
- FIT – Frauen in die Technik (Studienberatung durch Studentinnen)

Potenzial entfalten & Innovation steigern:

- Checkliste mit Leitfragen zur Diversität in der Lehre
- Checkliste für gender- und diversitätsbewusste Forschung
- „Mind the Gap“-Preis für die Berücksichtigung des Menschen in Technik und Naturwissenschaften