

FRAUEN- FÖRDERUNG AN DER JKU.



Von der Universitätsgründung
bis heute.

Referat Gender & Diversity Management
Dr.ⁱⁿ Luisa Pichler-Baumgartner, BA¹

JKU

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

jku.at/frauenfoerderung

¹ Mein herzlicher Dank gilt Dr. Wolfgang Reder und MMag. Andreas Reichl für die großartige Unterstützung bei der Archivrecherche sowie Dr.ⁱⁿ Karin Neuwirth und Dr.ⁱⁿ Margit Waid für ihre wertvollen inhaltlichen Anmerkungen und nicht zuletzt meinen Kolleg*innen Martina Wallner, BA MA für das akribische Lektorat und Josef Kreuz-Soxberger, BA MA für die Websitegestaltung zum Projekt [Link zur Website: jku.at/frauenfoerderung].

Inhalt.

- 05 Einleitung.
- 06 1980er und 1990er Jahre.
Die Frauenfrage gerät in den Blick.
- 12 2000er Jahre.
JKU goes gender.
- 19 2010er Jahre bis heute.
Ausbau und Weiterentwicklung
der Maßnahmen.
- 26 Zusammenfassung.
- 27 Quellen- und Literaturverzeichnis.

Einleitung.

Die Johannes Kepler Universität wurde am 8. Oktober 1966 als „Hochschule für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften“ eröffnet. Zur Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaftlichen Fakultät kam 1968 die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hinzu. 2014 nahm die Medizinische Fakultät den Betrieb auf. Seit 2015 wurden fünf Schools gegründet, die das Angebot an der JKU ergänzen.²



Bauarbeiten JKU Campus, Oktober 1965 (AJKU)

Von den 713 Studierenden des Jahres 1967 waren nur 12 Prozent weiblich. 1969 war Marianne Meinhart die erste und bis 1990 die einzige ordentliche Professorin an der Universität Linz.

Im Studienjahr 1972/73 war sie auch Österreichs erste Dekanin – an der Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaftlichen Fakultät der JKU. Zu dieser Zeit waren von den Lehrenden nur 5 Prozent Frauen.³ So war die JKU in den ersten Jahren eine Hochschule der Männer. Doch wie hat sich die Situation für Frauen an der Linzer Universität in der Zwischenzeit verändert?

1967 waren nur 12 Prozent der Studierenden weiblich.

Im vorliegenden Beitrag wird die Geschichte der Frauenförderung an der JKU Linz nachgezeichnet. Dafür werden rechtliche Grundlagen, institutionelle Gründungen und ausgewählte Förderinstrumente – darunter sowohl langjährige Maßnahmen mit Programmcharakter als auch Individualförderungen und einmalige Aktionen – in den Blick genommen. Zudem wird auf die Protagonist*innen der Frauenförderung an der Universität Linz fokussiert.⁴

² Vgl. JKU Website, Geschichte der JKU: [jku.at/die-jku/ueber-uns/geschichte](https://www.jku.at/die-jku/ueber-uns/geschichte) (abgerufen am 17.05.2023) sowie JKU Website, Daten und Fakten: [jku.at/die-jku/ueber-uns/daten-fakten](https://www.jku.at/die-jku/ueber-uns/daten-fakten) (abgerufen am 17.05.2023).

³ Ranftl, Von der maskulinen Geburt, Wien u.a. 2017, 327. Vgl. auch: Professor*innen- und Dozent*innen-Verzeichnis in der Festschrift des Jahres 2000, JKU, Die Johannes Kepler Universität Linz 1966-2000, Linz 2000, 276-290.

⁴ Zur Frauenförderung an der JKU trugen und tragen zahlreiche Mitarbeiter*innen der JKU engagiert bei, die im Artikel nicht alle namentlich genannt sind. Dies soll ihren Einsatz keineswegs schmälern. Wir haben uns in der Darstellung bewusst für einzelne Institute und Abteilungen und ihre Protagonist*innen entschieden, da eine vollumfängliche Aufarbeitung im Projektzeitrahmen nicht möglich war. Ausgangspunkt für die Recherche zur Geschichte der Frauenförderung an der JKU war der 30. Jahrestag der Gründung der Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien an der JKU im Juli 1993. Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung, das Institut für Legal Gender Studies und das Referat Gender & Diversity Management nehmen im Artikel und auf der Website einen prominenten Platz ein, da sie jeweils enge personelle und inhaltliche Überschneidungen mit der Koordinationsstelle hatten und haben.

1980er und 1990er Jahre. Die Frauenfrage gerät in den Blick.

Als Startschuss für die gezielte Frauenförderung an den österreichischen Universitäten gelten das Inkrafttreten der Novelle des Universitätsorganisationsgesetzes (UOG) im Jahr 1990 mit der Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) – dessen Aufgabe es u.a. ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken – sowie die Veröffentlichung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 1993 mit dem zugehörigen ersten Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Wissenschaftsministeriums 1995. Letzterer stellte den Rahmen für die universitären Frauenförderungspläne dar.⁵

Doch bereits vor der Existenz dieses legislativen Rahmens gab es an der JKU Aktivitäten zur Frauenförderung. Seitens der Studentinnen war bereits im Jahr 1979 die Uni-Frauengruppe „Nora“ gegründet worden. „Nora“ schloss sich 1980 mit anderen Linzer Frauengruppen und „unorganisierten“ Frauen zum „Linzer Frauenaktionskomitee“ zusammen. 1982 formierte sich eine neue Uni-Frauengruppe, die zu Beginn jeden Semesters eine Frauenvollversammlung im Hörsaal einberief. Sie forderte u.a. mit Nachdruck die Schaffung eines Frauenreferats bei der Österreichischen Hochschüler(*innen)schaft (ÖH). Mit verschiedenen Aktionen – wie z. B. der Beteiligung am österreichweiten Uni-Frauenaktionstag im April 1982, oder dem Protest mit lila Blumen bei der akademischen Feier 1987 zur Forderung nach Einführung des akademischen Grades „Magistra“ für Frauen – setzten sich Studentinnen gegen Diskriminierung ein. Die ÖH richtete 1985 ein „Referat für Frauenfragen“ ein.⁶ Der Frauenanteil unter den 8.250 Studierenden betrug zu dieser Zeit 33 Prozent.⁷

In der Lehre hatten die Rechts- bzw. die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät – insbesondere die Fächer Rechtsgeschichte und Soziologie – bereits seit den 1980er Jahren Veranstaltungen aus dem Bereich „Frauenforschung“ angeboten. Ab dem Studienjahr 1986/87 waren fünf zusätzliche Lehrveranstaltungen pro Semester aus dem ministeriellen Sonderkontingent zur Förderung der Frauenforschung finanziert worden.⁸

Dabei handelte es sich um einen von der damaligen Wissenschaftsministerin Hertha Firnberg bereits 1982 eingerichteten (aber in Linz vorerst unbekanntem) „Frauentopf“, aus dem frauenspezifische und feministische Lehrveranstaltungen finanziert werden konnten.⁹ Im Juli 1988 fand an der JKU die Frauensommeruniversität zu „Frau und Arbeitswelt“ statt. Ein Bündnis von Frauen, in dem das ÖH-Frauenreferat und Wissenschaftlerinnen der Linzer Universität tätig waren, organisierte diese Veranstaltung.¹⁰

Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät richtete im Jahr 1989 eine offene Arbeitsgruppe zur „Förderung von Frauen im universitären Bereich“ ein und erarbeitete einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Frauen an österreichischen Universitäten.¹¹ Die Rechtswissenschaftliche Fakultät gründete im selben Jahr einen offenen „Ausschuss für fakultätsbezogene Frauenfragen“. 1990 beschloss das Fakultätskollegium einen Frauenförderplan mit dem Ziel, den Frauenanteil im Wissenschaftsbetrieb zu erhöhen – „auf die Höhe des Anteils der Studentinnen an der JUS-Hörerschaft“. Des Weiteren sollte die „arbeits- und besoldungsrechtliche Situation“ der Institutssekretärinnen und Schreibkräfte verbessert werden.¹²

5 BGBl. 364/1990, UOG (Änderung des Universitäts-Organisationsgesetzes), vgl. XVI a Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; BGBl. 100/1993, B-GBG (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes) und BGBl. 229/1995, Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Vgl. auch: Schaller-Steidl u. Neuwirth, Frauenförderung, Wien 2003.

6 Ranftl, Von der maskulinen Geburt, Wien u.a. 2017, 329-331. Vgl. auch: AJKU, S21/22/ÖH JKU: ÖH, Hg.in, Frauen an Hochschulen (Broschüre), insbes. 67-69 und Ebd., Flugblatt „Magistra“, 1987 sowie Archiv Soziale Bewegungen OÖ, Sammlungsgruppe K – Frauenbewegung, Box 2: „Frauenaktionstag“, 1982.

7 Reichl, Zahlen, Wien u.a. 2016, 224.

8 Ranftl, Von der maskulinen Geburt, Wien u.a. 2017, 332-333.

9 Wroblewski, Policy Paper (Kap. 2: Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre), Wien 2023, 177-187.

10 Ranftl, Von der maskulinen Geburt, Wien u.a. 2017, 331.

11 Fischer, Frauenförderung, Linz 1991, 115.

12 Fischer, Frauenförderung, Linz 1991, 119. Vgl. auch: Floßmann, Frauenförderung, in: Information Nr. 1/94, 27-28 und Floßmann, Der Linzer Arbeitskreis für Gleichbehandlung, Wien 2003, 105-116.



MAGISTRA—MAGISTRA—MAGISTRA—MAGISTRA—MAGISTRA—MAGISTRA—MAGISTRA

An alle Befürworterinnen und Befürworter unserer Plattform zur Unterstützung der Verleihung des akademischen Grades: (siehe Rückseite)

M A G I S T R A

Seitens der Rechtsabteilung der Universität Linz wurde unser Anliegen abgelehnt, womit wir uns nicht zufrieden geben wollen. Deshalb laden wir Dich zur

AKADEMISCHEN FEIER am
1.7.87 9⁰⁰ NEUE REPRÄUME
MENSA OBERGESCHOSS

ein. Als Zeichen Deiner Solidarität für unsere Forderung, der Wahrung unserer weiblichen Identität auch im akademischen Grad und der kritischen Auseinandersetzung mit unserem vermännlichten Wissenschaftsbetrieb bitten wir Dich eine

EINE LILA

mitzubringen.

Wir freuen uns auf Euer zahlreiches Erscheinen!

Manuela Großauer

Monika Einsiedler

Manuela Großauer

Monika Einsiedler



Imp: ♀♀ Referat, ÖH-Linz
Altenbergerstr. 69, 4040 Linz Druck: WA-Uni Linz

Am 5. März 1991 konstituierte sich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) an der JKU. Das Gremium bestand zunächst aus 12 Hauptmitgliedern (jeweils vier pro Fakultät) und ebenso vielen Ersatzmitgliedern.¹³ Die Juristin Ursula Floßmann wurde zur Vorsitzenden gewählt. Für Floßmann handelte es sich beim AKG um eine „verschworene Gemeinschaft“, die „rege Aktivitäten“ zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität setzte und sich bemühte, ein „effektiv-frauenförderndes Instrumentarium“ zu schaffen, „um den derzeit noch unbefriedigenden Zustand unverbindlicher Absichtserklärungen für Frauen zu überwinden“.¹⁴ Die zunächst mangelnde Unterstützung durch das Ministerium kritisierte Floßmann in einer Rede vor dem zuständigen Sektionschef Anfang 1992: Die eingebrachten Aufsichtsbeschwerden im Rahmen von Personalbesetzungen hätten keinerlei Maßnahmen nach sich gezogen, neu geschaffene Gesetze zur Gleichstellung würden nicht exekutiert oder seien „zahnlos“.¹⁵

1993 erfolgte die Gründung der Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien an der JKU.

Um die Frauenforschung und die frauenspezifische Lehre zu intensivieren bzw. bundesweit sowie international zu koordinieren, hatten – auf beharrliche Initiative von Wissenschaftlerinnen¹⁶ – mehrere Universitäten, darunter auch die JKU, im Jahr 1991 Anträge zur Einrichtung einer „Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien gemäß UOG §83 [Interuniversitäre besondere Universitätseinrichtung]“ an das zuständige Bundesministerium gestellt. Nach „langen Aushandlungsprozessen“ stimmte Minister Erhard Busek zu, an drei Standorten interuniversitäre Koordinationsstellen einzurichten.¹⁷ Für Busek war es zentral, dass sich die Universitäten an den Kosten beteiligten, sollte doch die Förderung von Frauen und Frauenforschung nicht

„ständig von Sonderprogrammen des Bundesministeriums“ abhängig sein. Denn damit käme der Frauenforschung „eine Außenseiterrolle zu, es sollte aber eine Integration dieses Bereiches in die Universitäten erreicht werden“.¹⁸

1993 erfolgte die Gründung der Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien in Linz und Wien sowie Anfang 1994 in Graz.¹⁹ Das Wissenschaftsministerium übernahm die Personalkosten – in Linz für eine wissenschaftliche und eine administrative Mitarbeiterin – und die beteiligten Universitäten kamen für die Räumlichkeiten und finanzielle Ausstattung der Koordinationsstellen auf. Die Linzer Koordinationsstelle – die als Kooperation zwischen der JKU und der Hochschule für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz geführt wurde – nahm am 1. Juli 1993 unter der Leitung der Juristin und AKG-Vorsitzenden Ursula Floßmann ihre Arbeit auf. Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle waren Elisabeth Binder und Gisela Rinner. Floßmann leitete die Stelle bis 1996. Sylvia Wiesner, die seit Ende 1994 (nach dem Weggang von Binder) als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinationsstelle beschäftigt war, folgte 1997 als Leiterin nach.²⁰

13 Aktuell besteht der AKG aus 15 Haupt- und Ersatzmitgliedern. Eine Auflistung der AKG-Mitglieder befindet sich auf der AKG-Website: jku.at/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/team (abgerufen am 05.06.2023).

14 Floßmann, Frauenförderung, in: Information Nr. 1/94, 27-28, hier: 27 sowie Menschl, 25 Jahre Arbeitskreis, Wien u.a. 2016, 151.

15 Floßmann, Der Linzer Arbeitskreis für Gleichbehandlung, Wien 2003, 111-112.

16 Zu den österreichweiten Frauen-Initiativen vgl. Saurer, Zur Geschichte einer universitären Einrichtung, Wien 2003, 71-84.

17 Ranftl, Fraueninitiative, 1991, 7; Kodré, Koordinationsstelle, 1992, 6-8; Hey, Die Koordinationsstellen, Wien 2023, 42. Vgl. auch: BGBl 364/1990, Änderung des UOG, §83/5.

18 AJKU, A04 Rechtsabteilung, Sch. 48: Schreiben Bundesminister Erhard Busek an Rektor Johannes Hengstschläger vom 28.03.1992. Vgl. auch den Bestand AJKU, A02 Rektor 1965-1996, Sch. 466 – enthält u.a. die Zuerkennung der Errichtung einer KFF in Linz durch Wissenschaftsminister Erhard Busek vom 15.10.1992.

19 Zur Geschichte der Koordinationsstelle Wien vgl.: gender.univie.ac.at/ueber-uns/geschichte-und-entwicklung (abgerufen am 17.05.2023). Zu Graz: koordination-gender.uni-graz.at/de/geschichte-koordinationsstelle (abgerufen am 17.05.2023).

20 Vgl. Information Nr. 1/94, 2, 8, Nr. 2/94 und Nr. 1/97, 5.

Zu den Aufgaben der Linzer Koordinationsstelle zählten u.a. die Beratung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Unterstützung und Präsentation von Frauenaktivitäten an den beiden Universitäten. Neben der regelmäßigen Herausgabe eines kommentierten „Frauenvorlesungsverzeichnisses“, stand zu Beginn auch die Erstellung einer internationalen Kontaktkartei feministischer Wissenschaftlerinnen und Frauenforschungseinrichtungen im Vordergrund. Die Vernetzung sollte auch online über die eigens eingerichtete Mailingliste und Informationsplattform FEMALE erfolgen, was zu dieser Zeit eine Neuheit darstellte. Inhaltlich übernahm die Koordinationsstelle die universitätsübergreifende Koordination und Unterstützung der Frauenforschung. Für die konkrete interne universitäre Frauenförderung sahen die drei Koordinationsstellen u.a. die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen zuständig.²¹

Ab 1994 gaben die Koordinationsstellen Wien, Linz und Graz gemeinsam zwei Mal jährlich die „Information“ heraus. Diese Zeitschrift diente der Informationsarbeit und Bewusstseinsbildung für feministische Anliegen und Forschungsaktivitäten. Die letzte universitätsübergreifende Ausgabe (von Wien und Graz) erschien im Jahr 2000.²² Im Herbst 1995 legte die Linzer Koordinationsstelle erstmals die „Frauenzeitschrift

Leonarda“ auf. Damit wurde für Frauen an den Linzer Universitäten ein Medium geschaffen, in dem sie Artikel, Aufsätze und Illustrationen publizieren konnten. Die Zeitschrift wurde mit Ende 1997 eingestellt.²³

Im November 1994 wurde – auf Anregung des Senatsbeauftragten für Weiterbildung, Praerektor Friedrich Schneider – der erste Absolventinnen-tag an der Linzer Universität abgehalten. Die Gestaltung der Veranstaltung oblag Ursula Floßmann als Leiterin der Koordinationsstelle. In Abstimmung mit den anderen Linzer Universitäten – der Hochschule für künstlerische und industrielle Gestaltung sowie der Katholisch-Theologischen Hochschule – wählte sie als Thema „Frauenförderung als Konkretisierung des Gleichheitsgebotes“. Neben den vielfältigen Vorträgen stieß insbesondere die Podiumsdiskussion „Frauenförderung – Fortschritt oder Bumerang?“ mit Bundesministerin Johanna Dohnal auf großes Interesse.²⁴

21 O.N., Interuniversitäre Koordinationsstelle 1993, 17. JKU, Vorlesungsverzeichnis 1993/94, Besondere Universitätseinrichtungen, Koordinationsstelle – Aufgaben, 38. Information Nr. 1/1994, 3, 5, 8 sowie Information Nr. 2/1994, 3.

22 Information Nr. 1/1994, 3.

23 Leonarda. Die Frauenzeitschrift der Koordinationsstelle für Frauenforschung Uni Linz, Jg. 1, H. 1, Okt./Nov. 1995, 1.

24 Floßmann u. Herda, Frauenförderung, Linz 1995, 7. Vgl. auch: Information Nr. 1/95, 5 sowie JKU, Universitätsnachrichten, 1994/2, 16.



„Frauenförderung - Fortschritt oder Bumerang?“ betitelte sich eine Podiumsdiskussion beim „Absolventinnen-tag“ mit hochkarätiger Besetzung, wobei es nicht immer tierisch ernst, oft auch emotionell angeheizt zugeht, etwa wenn VOEST-ALPINE-Stahl-General Dr. Peter Strahammer die traditionelle Frauenrolle pries. Frauenministerin Dohnal (dritte von rechts) forderte die verfassungsrechtliche

Absicherung der Frauenquoten. Weiters diskutierten Prof. Ursula Flossmann, Universität Linz, Rechtsanwältin Dr. Barbara Deegen, Bielefeld, Univ.- Ass. Dr. Silvia Siegmund-Ulrich (Universität Graz), und Prärektor Prof. Dr. Friedrich Schneider, Universität Linz. Die Diskussionsleitung lag in den Händen von Dr. Lilian Hofmeister, Gleichbehandlungsbeauftragte des Justizministeriums (Bildmitte).

Mit der Herausgabe der interdisziplinären „Linzer Schriften zur Frauenforschung“ wurde am Institut für Rechtsgeschichte unter Ursula Floßmann ab 1996 eine Möglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen, in dieser Reihe Diplomarbeiten und Dissertationen zu veröffentlichen.²⁵ Seit 2013 trägt die Reihe den Namen „Linzer Schriften zu Gender und Recht“.²⁶

Der Frauenanteil lag 1995 unter den 13.400 Studierenden der JKU bei knapp 36 Prozent.²⁷ Auf eine Steigerung des Frauenanteils in den technisch-naturwissenschaftlichen Studien zielte ab 1999 das Programm „Frauen in die Technik (FIT)“. Angeboten wurden und werden u.a. Informationsveranstaltungen in Schulen, die von sogenannten „FIT-Botschafterinnen“ – Studentinnen der technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen – abgehalten werden, sowie Schnuppertage an der Universität.²⁸

Auf Antrag des Rektors Franz Strehl beschloss der Senat der JKU im Herbst 1998, die Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien aufzulösen „und stattdessen ein Institut für Frauen- und Geschlechterforschung zu gründen“.²⁹ Der Rektor begründete seinen Antrag u.a. damit, dass die Frauen- und Geschlechterforschung an der Linzer Universität als Fach etabliert sei und die „konsequente Arbeit vieler WissenschaftlerInnen unserer Universität in diesem innovativen Forschungsfeld“ Linz bereits „den Ruf einer österreichweiten Schaltstelle für gleichstellungsorientiertes, interdisziplinäres Forschen und Lehren“ eingebracht habe. Daher sei eine „institutionelle Absicherung und Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung auf internationalem Niveau anzustreben“. Strehl gab des Weiteren zu bedenken, dass man damit auch den Empfehlungen des Bundesministers Caspar Einem im „Weißbuch Hochschulbildung“ zur „verstärkten Förderung von Frauen an Universitäten“ folgen würde. Er hielt fest, dass Universitäten, die den Empfehlungen nachkamen, „gesonderte Ressourcen“ in Aussicht gestellt worden seien.³⁰

Monika Bacher wurde 1999 mit der Planung und Koordination der Gründung dieses neuen Instituts beauftragt, das Frauen- und Geschlechterforschung und -lehre durchführen und universitätsintern sowie extern koordinieren sollte. Zugleich oblagen Bacher und ihrer administrativen Mitarbeiterin Renate Siedl die Bereitstellung der gewohnten Serviceleistungen der Koordinationsstelle wie die Erstellung des frauenspezifischen Vorlesungsverzeichnisses, die Betreuung der FEMALE-Liste und die Organisation des Absolventinnentages.³¹

Der Senat der JKU beschloss 1998 das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung zu gründen.

25 Neuwirth, Von der Frauenrechtsgeschichte, Wien u.a. 2017, 186.

26 Vgl. Website: jku.at/institut-fuer-legal-gender-studies/forschung/linzer-schriften-zu-gender-und-recht (abgerufen am 26.09.2023).

27 Reichl, Zahlen, Wien u.a. 2016, 224.

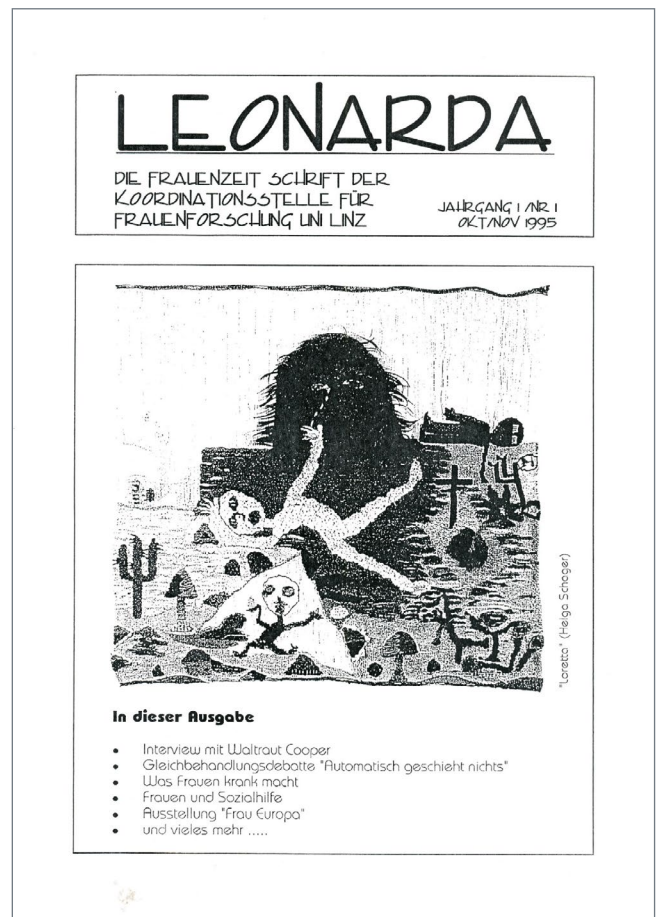
28 JKU, Wissensbilanz 2005, 57. Vgl. auch: jku.at/schule/ueberblick-beratungsstellen/frauen-in-die-technik (abgerufen am 15.02.2023).

29 Information Nr. 1/2000, 15. Vgl. auch: AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Protokollauszug der 30. Sitzung des Akademischen Senats vom 20.10.1998.

30 AJKU, A04 Rechtsabteilung, Sch. 1081: Schreiben Rektor Franz Strehl an den Vorsitzenden des Senats Roman Sandgruber, Antrag Auflösung KFF und Antrag Errichtung IFG vom 02.10.1998. Vgl. auch: AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Schreiben Rektor Franz Strehl an den Vorsitzenden des Senats Roman Sandgruber vom 15.10.1998 (Anträge in ähnlichem Wortlaut). Aus letzterem Schreiben wurde u.a. herausgestrichen, dass das IFG Rechtsnachfolger der KFF werde.

31 Bacher, Bericht, 2000, 15.

Ab Juni 1998 beschäftigte sich eine Arbeitsgruppe des AKG mit dem Entwurf eines Frauenförderplans für die JKU. Ende 1998 wurde eine Senatsarbeitsgruppe eingerichtet. Im Jahr 1999 beschloss der Senat den ersten Frauenförderplan der Universität Linz. Der Entwurf des AKG war jedoch „wesentlich verwässert [worden] – etwa bezüglich der budgetären Verpflichtung seitens der JKU gegenüber dem AKG“, weshalb der AKG dagegen stimmte.³² Als zentrale Betätigungsfelder wurden u.a. die Förderung von Studentinnen, die Unterstützung bei der Karriereplanung und frauenspezifische Lehrveranstaltungen festgeschrieben. Zudem wurde ausdrücklich festgehalten, dass die Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsgebieten gleichwertig sei – diese Formulierung entsprach dem bestehenden Frauenförderungsplan des Bundes.³³ Die Förderung der Kinderbetreuung wurde ebenfalls aufgenommen, wobei angemerkt wurde, dass „die Universität Linz [...] Wert auf die Feststellung [legt], daß die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen nicht primär einen Aspekt der Frauenförderung darstellt, sondern sowohl Väter als auch Mütter betrifft. Dennoch erweist sich eine fehlende oder schlecht abgesicherte Kinderbetreuung in den meisten Fällen als Hemmschuh in der Karriereentwicklung von Frauen.“³⁴



Cover der Zeitschrift „Leonarda“, Ausgabe 1/1995 (AJKU)

32 AJKU, A04 Rechtsabteilung, Sch. 1081: Protokoll der 39. Sitzung des Senats vom 14.12.1999, Punkt 8 Frauenförderplan sowie Menschl, 25 Jahre Arbeitskreis, Wien u.a. 2016, 152.

33 JKU, Frauenförderplan 1999 und BGBl. 229/1995, Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, §10. Die universitären Frauenförderungspläne (FFP) durften den Inhalten der ministeriellen FFP nicht widersprechen. Ergänzungen oder Überschreitungen der Förderungsstandards boten Gestaltungsspielraum, vgl. hierzu: Ulrich, Zur Geschichte, Wien 2003, 167-189.

34 JKU, Frauenförderplan 1999, § 19.

2000er Jahre. JKU goes gender.

Das gesamtuniversitäre Institut für Frauen- und Geschlechterforschung (IFG) wurde im Jahr 2001 eröffnet. Es war das „erste und einzige Institut dieser Art in Österreich“³⁵ und wurde mit der Aufgabe geschaffen, Forschung, Lehre und Vernetzung auf diesem Gebiet weiter voranzutreiben und ein genderspezifisches Lehrangebot in allen Studienrichtungen der JKU zu implementieren. Zudem sollte es die Frauenförder- und Gender Mainstreaming-Maßnahmen der Universitätsleitung beratend begleiten.³⁶

Bei der Planung des Instituts war zunächst beabsichtigt, drei Professor*innenstellen – für die Themen jeder Fakultät eine – einzurichten. Im Ansuchen an das Ministerium wurde die Finanzierung von zwei Professor*innenstellen und einer Gastprofessur „aus den vom BMWV [Ministerium] in Aussicht gestellten gesonderten Ressourcen für Frauenförderung und Frauenforschung“ gefordert.³⁷ Letztlich wurde das IFG aber ohne eigene Professur aus Mitteln der JKU und des Landes Oberösterreich gegründet. Eine aktive Rolle übernahmen drei von insgesamt vier zur Zeit der Institutsgründung an der Linzer Universität tätige Professorinnen durch Zweitzuordnung zum IFG: Gabriella Hauch vom Institut für Neuere Geschichte und Zeitgeschichte (in der Folge auch Institutsvorständin des IFG), Ursula Floßmann vom Institut für Österreichische und Deutsche Rechtsgeschichte sowie Gerti Kappel vom Institut für Angewandte Informatik. Im Jahr 2003 wurde dem IFG schließlich eine eigene Professur zugewiesen und im selben Jahr mit Gabriella Hauch besetzt. In den nachfolgenden Jahren wurde das Institut mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ausgestattet.³⁸ Seit 2013 hat Doris Weichselbaumer die Professur inne.³⁹

Etwa zeitgleich mit dem IFG wurde die Stabsstelle für Frauenförderung als „Anlaufstelle“ für alle Frauen an der Universität Linz geschaffen.⁴⁰ Sie war dem Rektorat direkt unterstellt, womit die „Bedeutung der Frauenförderung als zentrales Anliegen der Universitätsleitung“⁴¹ hervorgehoben werden sollte. Als Leiterin – und zunächst einzige Mitarbeiterin – wurde im März 2001 Gudrun Salmhofer eingestellt. Sie folgte Monika Bacher nach, die die Stelle für kurze Zeit im Herbst 2000 innehatte.⁴²

Die Stabsstelle war unter anderem für Maßnahmen zur Frauenförderung wie die Karriereberatung für Mitarbeiterinnen und Absolventinnen, für die Entwicklung von Mentoring-Konzepten, für Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreamings, für Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung, für die Umsetzung der Kinderbetreuung und für die Beratung der leitenden Universitätsorgane zuständig. Die Stabsstelle übernahm zudem Agenden aus der früheren Koordinationsstelle wie die Veranstaltung des Absolvent*innentages und die Betreuung der Mailinglist Female-L sowie des „Frauenportals“ (Website). Außerdem arbeitete sie eng mit dem IFG, dem AKG und dem ÖH-Frauenreferat zusammen.⁴³

35 JKU, Wissensbilanz 2005, 13.

36 Ebd., 14 u. 55 sowie AJKU, A05 Rektorat, Sch. 128/2: Aufstellung über die Arbeitsgebiete des AKG, der Stabsstelle für Frauenförderung und des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung vom 16.05.2001.

37 AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Protokollauszug 30. Sitzung des Senats vom 20.10.1998, 10.4 sowie AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Schreiben des Vorsitzenden des Senats Erich Peter Klement an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr vom 27.01.1999.

38 JKU, Wissensbilanz 2005, 14; AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Protokollauszug 59. Sitzung des Senats vom 10.12.2002; Wirth, Vorgeschichte, Wien u.a. 2016, 173-174.

39 Einen umfassenden Überblick über das Forschungsprofil des Instituts gibt Waltraud Ernst: „Steter Tropfen“, Wien 2023, 188-199. Vgl. auch: Website des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung, jku.at/institut-fuer-frauen-und-geschlechterforschung/ueber-uns/institutsprofil (abgerufen am 07.06.2023).

40 Bacher, Stabsstelle, 2001, 8.

41 JKU, Wissensbilanz 2005, 14. Vgl. auch: JKU, News vom Campus, Heft 3, WS 2000/01, 5.

42 JKU, News vom Campus, Heft 5, SS 2001, 9 und Bacher, Stabsstelle, 2001, 9. Im Budgetantrag für das Jahr 2003 wurden 2 zusätzliche Planstellen für die Stabsstelle Frauenförderung angefragt, vgl.: JKU, Zentrale Verwaltung, Stabsstelle für Frauenförderung, Budgetantrag 2003 an den Rektor (Kopie, undatiert).

43 Bacher, Stabsstelle, 2001, 8-9; AJKU, A05 Rektorat, Sch. 128/2: Aufstellung über die Arbeitsgebiete des AKG, der Stabsstelle für Frauenförderung und des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung, 16.05.2001; AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Schreiben Mag.^a Gudrun Salmhofer, Stabsstelle für Frauenförderung Aufgaben und Projekte, undatiert (vermutlich 2001); Gespräch mit Gudrun Salmhofer, Gesprächsprotokoll vom 10.05.2023.

Gemeinsam mit dem AKG, dem ÖH-Frauenreferat und der Stabsstelle PR entstand 2001 ein erster „Leitfaden zu einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ an der JKU. Gudrun Salmhofer wies in der Aussendung des Leitfadens an alle Institute und Abteilungen darauf hin, dass der im Februar 2001 in Kraft getretene neue Frauenförderungsplan des Bundesministeriums „die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter in allen internen sowie externen Schriftstücken und Publikationen“ festlege.⁴⁴

Mit dem UG 2002 kam es zu einer Neuausrichtung der universitären Gleichstellungspolitik.

Gemäß dem neuen Universitätsgesetz (UG) von 2002, das Anfang 2004 in Kraft trat, war eine „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ (§19)⁴⁵ einzurichten. An der JKU war dies mit der Schaffung der Stabsstelle Frauenförderung und dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung bereits 2001 erfolgt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört laut UG 2002 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten, zudem haben „alle Organe der Universität [...] darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht“ werde.⁴⁶ Mit dem UG 2002 kam es zu einer „Neuausrichtung universitärer Gleichstellungspolitik“. Neu eingeführte Steuerungsinstrumente wie die Leistungsvereinbarung und die Wissensbilanz hätten zu einer „Quantifizierung von Gleichstellung“ geführt. Dadurch seien Gleichstellungsaspekte vorwiegend auf Quantifizierbares – wie die Frage nach Frauenanteilen – reduziert worden, kritisiert ein kürzlich erschienener Band zur Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschulraum die damalige Situation.⁴⁷

Um dem Bedarf nach österreichweiter, universitätsübergreifender Vernetzung gerecht zu werden, schlossen sich die (§19-)Organisationseinheiten der öffentlichen Universitäten im Jahr 2002 zur „Genderplattform“ zusammen. In regelmäßigen Treffen werden seither ein strukturierter Austausch und themenbezogene Kooperationen gepflegt. Auf Initiative der Genderplattform – und unter reger Beteiligung der Linzer Mitglieder – wurde 2012 die Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) gegründet. 2015 wurde eine „Netzwerkvereinbarung“ verabschiedet, in der die Modi der Zusammenarbeit in der Genderplattform geregelt sind. In diesem Jahr wurde auch erstmals ein Board mit Sprecher*in gewählt, welches das Netzwerk nach außen – z.B. bei bildungspolitischen Institutionen – vertritt.⁴⁸

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses initiierte Gudrun Salmhofer von der Stabsstelle für Frauenförderung der JKU gemeinsam mit Julia Neissl vom „gendup – Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung“ der Universität Salzburg im Jahr 2003 ein vom Ministerium und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördertes Projekt namens „karriere_links“. Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentation von Frauen in höheren Hierarchieebenen der Wissenschaft sollten Doktorandinnen und Habilitandinnen mittels spezifischer Seminarangebote bei ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt werden. Den Teilnehmerinnen wurden zudem im Rahmen des Programmes neue Vernetzungsmöglichkeiten geboten.⁴⁹

44 AJKU, A01 Akademischer Senat, Sch. 582: Schreiben Mag.^a Gudrun Salmhofer vom 12.11.2001. Salmhofer bezieht sich auf den Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, BGBl. 94/2001, § 16.

45 BGBl. 120/2002, Universitätsgesetz (UG), vgl. § 19 (2) Z 7.

46 Ebd., §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 sowie § 41.

47 Wroblewski u. Schaller-Steidl, Einleitung, Wien 2023, 12.

48 Ellmeier u. Gindl, Kultur des Teilens, Wien 2023, 51-60. Zur ÖGGF vgl. auch: Braidt, Die österreichische Gesellschaft, Wien 2023, 278-289.

49 Salmhofer u. Neissl, Projektantrag Karriere-Links, 2002 sowie Buchmayr u. Neissl, Endbericht karriere_links, 2006 (beide enthalten in: AJKU, Archivalien des Referats Gender & Diversity Management). Maria Buchmayr übernahm die Linzer Projektleitung nach dem Ausscheiden von Gudrun Salmhofer. Zur Weiterentwicklung des Programmes vgl. auch den Abschnitt 2010er Jahre bis heute bzw. Fußnote 81.

Ein Kooperationsprojekt der Universitäten Linz und Salzburg startet mit Juni 2003

Karriere-Links – Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen

Frauen sind – und das ist hinlänglich bekannt – vor allem in den oberen Rängen der Hochschulhierarchie, die mit Status, Prestige und dem Privileg der lebenslangen Beschäftigung ausgestattet sind, kaum vertreten.

Die Stabsstelle für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz und das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Paris-Lodron Universität Salzburg haben deshalb im Dialog mit den beiden Rektoren, Univ. Prof. Dr. Rudolf G. Ardel und Univ. Prof. Dr. Heinrich Schmidinger, ein mehrschichtiges Nachwuchsförderungs- und Karriereplanungskonzept entworfen. Dieses sieht zum einen gezielte Nachwuchsförderung insbesondere im Bereich der Technik und Naturwissenschaften vor – als Beispiel wären hier Tutorien für Studentinnen in diesen Studienrichtungen oder Schreibwerkstätten für Studierende zu nennen, zum anderen zielgruppenspezifische Maßnahmen der Personalentwicklung – wie etwa Gender Trainings für EntscheidungsträgerInnen der Universitäten. Für die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen wurden Trainings- und Coachingangebote konzipiert. Eine kostenlose Teilnahme am zweisemestrigen „Lehrgang Karriereplanung“ ist möglich, in dessen Rahmen sich die Teilnehmerinnen in Inhalten wie Projektmanagement, Moderationstechniken oder Konfliktmanagement und universitären Organisa-

tionsstrukturen fit machen können. Ziel ist es, Frauen größere Chancen auf durchgängige Wissenschaftskarrieren zu eröffnen.

Da sich das gesamte Projekt am Prinzip des Gender Mainstreaming orientiert, werden als Zielgruppen die unterschiedlichen Akteurs-ebenen (Studierende, Wissenschaftlerinnen und EntscheidungsträgerInnen) an den beiden Hochschulen berücksichtigt. Die Maßnahmen sollen zu nachhaltigen und längerfristigen Strukturveränderungen führen. So soll die Unterrepräsentation von Frauen schrittweise abgebaut und eine symmetrische Geschlechterkultur an den Universitäten Linz und Salzburg erreicht werden.

Als Innovation im Vergleich zu laufenden Projekten ist neben der konsequenten Verfolgung der Strategie des Gender Mainstreaming zur Herstellung von Chancengleichheit die konkrete Zusammenarbeit zweier Universitäten zu nennen. Intention ist die Förderung einer universitätsübergreifenden Vernetzung, welche eine Erweiterung des Horizonts über die eigene Universität hinaus ermöglicht. Gleichzeitig wird die Motivation für gleichstellungspolitische Aktivitäten durch diese unmittelbare Vergleichssituation angeregt.

Mehr Information unter:

<http://www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm>

gs

Das Redaktionsteam stellt sich vor



Christiane Takacs, Elisabeth Menschl, Gudrun Salmhofer, Beatrice Holl, Renate Steindl, Birgit Felfer, Maria Buchmayr, Karin Neuwirth

A
N
N
A
H
I
O
J

Um den weiblichen Führungskräfte-Nachwuchs in der Verwaltung zu fördern, nimmt die JKU seit 2003 am Programm „Cross Mentoring“ des Landes Oberösterreich teil. Seither wird jährlich eine Mentee der JKU gefördert, gleichzeitig stellte und stellt die Universität jeweils eine*n Mentor*in bereit.⁵⁰

Ein „Netzwerk für Frauen an der JKU“, dem zunächst u.a. die Leiterin der Stabsstelle, Gudrun Salmhofer, sowie die Vorsitzende des AKG, Karin Neuwirth, und die ehemalige Vorsitzende des AKG, Christiane Takacs, angehörten, gab von 2002 bis 2009 die Zeitschrift „Johanna“ heraus. In insgesamt 13 Ausgaben wurden Frauenförderungsprojekte vorgestellt, relevante Veranstaltungen angekündigt, Interviews mit JKU-Frauen abgedruckt, aber auch Begriffe wie „Gender Mainstreaming“ oder „Gender Budgeting“ erklärt.⁵¹

Dem „Frauenförderungsgebot“ wurde auf strategischer Ebene mit der Ausarbeitung eines neuen Frauenförderungsplanes Rechnung getragen. Er trat als Bestandteil der Satzung im November 2004 in Kraft. Darin wurde festgeschrieben, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen der Universität 40 Prozent betragen solle und jene Bereiche, in denen dies noch nicht der Fall sei, als sogenannte „Frauenförderungsgebiete“ gelten. Zudem wurde darin verankert, dass „geschlechterbewusste Lehre“ (Lehre aus Gender Studies) für alle Studienpläne im Ausmaß von mindestens drei bis vier ECTS verpflichtend sei. Es wurde weiters festgehalten, dass Frauenförderung mit der Förderung von Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen und mit der Schaffung von Studien- und Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männern gleiche Möglichkeiten für Forschung, Lehre, Lernen bieten, beginne. Im Frauenförderungsplan wurde die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung als ein „prioritäres Ziel“ der JKU ausgewiesen.⁵²

50 JKU, Wissensbilanz 2006, 38 bzw. JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Kooperationen, Cross Mentoring, Tandems 2003. Vgl. auch: crossmentoring.at/wie-alles-begann (abgerufen am 15.02.2023).

2004 wurde die Stabsstelle für Frauenförderung ausgebaut, um als Stabsabteilung für Frauenförderung⁵³ die gewachsenen Aufgaben erfüllen zu können. Die Leitung hatte ab September 2004 für kurze Zeit Stephanie Wirth inne, bevor Anfang 2005 Gabriele Kepplinger die Position übernahm.⁵⁴ Zum neuen Aufgabenspektrum gehörten insbesondere die Durchführung von einschlägigen Drittmittelprojekten, z. B. des Europäischen Sozial-Fonds (ESF), und die Herausgabe eines jährlichen „Frauenförderberichts“. In die Stabsabteilung wurde auch das zuvor an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät angesiedelte Programm „Frauen in die Technik (FIT)“ eingegliedert.⁵⁵

Ebenfalls in die Stabsabteilung überführt wurde ab 2005 das „Kinderbüro“. Es war drei Jahre zuvor aus Mitteln des Ministeriums und des ESF als „interuniversitäre Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen“ mit dem Angebot stundenweiser Kinderbetreuung gegründet worden. Marion Falzeder hatte dieses zunächst auf drei Jahre befristete Projekt für die Stabsstelle abgewickelt.⁵⁶ Nach dem Auslaufen der Finanzierung wurde das Linzer „Kinderbüro“ in die JKU-Infrastruktur überführt. Die JKU war seit 2004 auch Mitglied des neu gegründeten universitätsübergreifenden Netzwerkes der „Kinderbüros“ und Familienservicestellen „UniKid“. Ab 2012 wurde das Handlungsfeld des Netzwerkes um die Pflege von Angehörigen erweitert. 2015 erfolgte schließlich die Umbenennung des Netzwerkes in „UniKid-UniCare Austria“.⁵⁷

51 Netzwerk für Frauen an der JKU, Hg., Johanna, 00/2002 bis 04/2004. Für die Ausgaben 05/2005 bis 13/2009 scheint Elisabeth Menschl anstelle des Netzwerkes als Verantwortliche auf.

52 JKU, Frauenförderungsplan 2004.

53 Die Stabsabteilung für Frauenförderung war in der Satzung der JKU verankert, vgl.: JKU Satzung, Satzungsbestimmung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002 Stabsabteilung für Frauenförderung, Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung, 2004. Zur Weiterentwicklung der Abteilung vgl. auch Fußnoten 68 u. 93 bzw. Abschnitt 2010er Jahre bis heute.

54 Vgl. die „Antrittsinterviews“ in der „Johanna“, Zeitschrift des Netzwerkes für Frauen an der JKU: Stephanie Wirth in Ausgabe 04/2004 und Gabriele Kepplinger in Ausgabe 05/2005.

55 JKU, Wissensbilanz 2005, 14.

56 JKU, Wissensbilanz 2005, 56.

57 Arbeiter-Weyrer u.a., Zwei Dekaden, Wien 2023, 382-391.

Das Projekt „JKU goes gender“ hatte die Implementierung und Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen zum Ziel.

Auf eine Ausschreibung des Bildungs- und Wissenschaftsministeriums zur Förderung der Profilentwicklung der Universitäten für die Jahre 2005 und 2006 reagierte die JKU – unter der Federführung von Rektor Rudolf Ardelt und der Leiterin der Stabsabteilung für Frauenförderung Gabriele Kepplinger – mit dem Projekt „JKU goes gender“. Ziel war die Implementierung und Weiterentwicklung von Frauenförderprogrammen bzw. der Ausbau des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung und des Kinderbetreuungsbüros. Bundesministerin Elisabeth Gehrler beurteilte den Linzer Antrag positiv.⁵⁸ In der Folge wurden auch regelmäßig „JKU goes gender“-Preise für Diplomarbeiten aus den Gender Studies sowie ein- bis zweijährige „JKU goes gender“-Stipendien für Dissertantinnen und Habilitandinnen ausgeschrieben. 2012 traten beispielsweise zwei Habilitandinnen Stipendien für Wiedereinsteigerinnen an.⁵⁹

Gleich zwei einschlägige Evaluierungen ließ die Universität Linz im Jahr 2006 durchführen: Die Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) erhob im Auftrag des Bundesministeriums die Praxis von Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten. Für die Bestandsaufnahme wurden dem Rektorat Leitfragen gestellt bzw. führten zwei internationale Gutachterinnen Gespräche vor Ort. Zusätzlich erarbeitete die JKU mithilfe der externen Expertin Doris Doblhofer einen „Gleichstellungsbefund“. Dafür wurden auf Grundlage des JKU Frauenförderungsplanes zunächst maßgeschneiderte Instrumente entwickelt, um statistische Daten erstmals gezielt erheben und eine Onlinebefragung von Mitarbeiter*innen durchführen zu können. Ergänzend wurden Interviews geführt. In ihrer Zusammenfassung der Ergebnisse aus beiden Evaluierungen kam Gabriele Kepplinger zum Schluss, „dass an der JKU Erfolge zu verzeichnen“ seien. Insbesondere die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Frauenförderung an der JKU sei in den Evaluierungen positiv hervorgehoben worden: die Schwerpunktsetzung im Entwicklungsplan, die verpflichtende Gender-Lehre sowie die „hierarchisch hohe Anbindung“ der Institutionen ans Rektorat. Den Projekten zur Frauenförderung sei „eine innovative Ausrichtung“ bescheinigt worden. Ein Manko sei weiterhin beim Anteil der Wissenschaftlerinnen attestiert worden, wenngleich eine Erhöhung in manchen Bereichen bereits gelungen war. Insgesamt konnten zahlreiche Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.⁶⁰

58 JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Einladung zur Teilnahme an der Ausschreibung „Finanzierungsanreize zur Förderung der Profilentwicklung der Universitäten“, sowie Antragsbeilage, JKU goes gender. Maßnahmen zur Profilentwicklung der Johannes Kepler Universität Linz, 2005, sowie Schreiben von Bundesministerin Elisabeth Gehrler an Rektor Rudolf Ardelt vom Juli 2005.

59 JKU, Wissensbilanz 2012, 12 u. 56. Vgl. auch: JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: JKU goes gender-Preise und Stipendien, Ausschreibung 2014.

60 Kepplinger, Zusammenfassung, 2007, 3 (enthalten in: AJKU, Archivalien des Referats Gender & Diversity Management (unverzeichnet)). Vgl. auch: Doblhofer, Gleichstellungsbefund, 2006 (enthalten in: JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv).

Die beiden Evaluierungen hätten eine „unterschiedliche Durchdringung der Themen Gleichstellung und Chancengleichheit bei den dezentralen Organisationseinheiten der JKU“ ergeben, hielt Irmgard Wörtl, Mitarbeiterin der Stabsabteilung für Frauenförderung, in einem Bericht an die Universitätsleitung fest. Daher habe die Stabsabteilung 2007 ein „Pilotprojekt Gender Mainstreaming“ initiiert, um die Implementierung von Gender Mainstreaming – in zwei ausgewählten universitären Einrichtungen – „anzuregen“ und einen „gemeinsamen Lernprozess innerhalb der Organisation voranzutreiben“. Für den wissenschaftlichen Bereich wurde das Institut für Wissensbasierte Mathematische Systeme und

im Bereich der Verwaltung die Abteilung Veranstaltungsmanagement ausgewählt. Sowohl für die beiden teilnehmenden Einrichtungen als auch für die Universitätsleitung gingen Maßnahmenempfehlungen – wie die durchgängige Umsetzung einer geschlechtergerechten Anrede in der Öffentlichkeitsarbeit, Förderung von Väterkarenz oder die Führungskräfteentwicklung für Frauen – aus dem Projekt hervor. Finanziert wurde es aus den „JKU goes gender“-Mitteln.⁶¹

61 Wörtl, Pilotprojekt, 2007 (enthalten in: AJKU, Archivalien des Referats Gender & Diversity Management (unverzeichnet)).



Bauarbeiten JKU Science Park, 2008 (AJKU)

Für Technikerinnen war 2005 ein Nachwuchsförderungsprojekt namens „Get aHead“, gefördert vom Land Oberösterreich, eingeführt worden. Durch Maßnahmen wie z.B. die Vermittlung von Praktikumsplätzen und Abschlussarbeiten sollte die fachliche und soziale Akzeptanz von Frauen im technischen Bereich gesteigert werden.⁶² Nachdem die vom Land OÖ geförderte Studie „Technik.Gender.Equality. Das Technikstudium aus der Sicht von Frauen und Männern“ den Bedarf aufgezeigt hatte, wurde eine „Stärkung erfolgsfördernder Studienbedingungen“ an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und in den Studienrichtungen Wirtschaftsinformatik und Statistik (der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät) angestrebt. 2009 konstituierte sich, auf Initiative von Margit Waid, die seit 2007 die Stabsabteilung Frauenförderung leitete, der TEquality-Beirat an der JKU und bot u.a. Kurse zur Studienvorbereitung an.⁶³ Gleichzeitig setzte die JKU mit der Mitwirkung am jährlichen Girls‘ Day des Landes OÖ seit 2005 früh in der Bildungskette an, um Mädchen für die technisch-naturwissenschaftlichen Bereiche zu interessieren.⁶⁴

Im Jahr 2007 erhielt die Universität Linz mit der Informatikerin Gabriele Kotsis erstmals eine Vizerektorin. Sie übernahm die Agenden Forschung, Frauenförderung und Gleichstellungspolitik.⁶⁵ Von 112 Professor*innen waren im Jahr 2007 nur 9 Frauen (= 8 Prozent). In der weiterhin männerdominierten Lehre betrug der Anteil weiblicher Lehrender 25 Prozent, gemessen an den Lehrauftragsstunden nach Geschlecht. Der Frauenanteil unter den 12.600 Studierenden machte 2008 circa 47 Prozent aus.⁶⁶

Auf Initiative des Frauenausschusses der Stadt Linz und des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der JKU erfolgte ab 2009 die Einrichtung des Aufbaustudiums „Management und Leadership für Frauen“. Der Universitätslehrgang sollte und soll dazu beitragen, Frauenkarrieren zu fördern und den Frauenanteil im oberen Management österreichischer Unternehmen zu erhöhen. Die ersten Teilnehmerinnen starteten 2010 mit dem Studium in den Räumlichkeiten der Linzer Volkshochschule (VHS)

im Wissensturm. Die Kooperation mit der VHS wird bis heute fortgeführt. Der Lehrgang, der im Zweijahresrhythmus für bis zu 20 Interessierte durchgeführt wird, wird mit einem MBA abgeschlossen.⁶⁷

Im Jahr 2007 erhielt die Universität Linz erstmals eine Vizerektorin.

2009 gab die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik⁶⁸ einen neuen „Sprachleitfaden“ für geschlechtergerechte Sprache heraus.⁶⁹ Seit 2009 erstellt die Abteilung regelmäßig den Gender & Diversity-Bericht, um über die Verteilung von Frauen und Männern unter Studierenden und im Personal sowie über ausgewählte Dimensionen der Diversität zu informieren. Er bildet die Basis für das Monitoring und für weitere Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität.⁷⁰

62 JKU, Wissensbilanz 2005, 57.

63 JKU, Gender & Diversity-Bericht 2009, 47. Horwarth, Kronberger u. Wörtl, TEquality, Linz 2007.

64 JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Girls‘ Day Programm 2005.

65 Reichl, Zahlen, Wien u.a. 2016, 217.

66 JKU, Wissensbilanz 2007 (= Universitätsjahresbericht 2007), 31 und JKU, Gender & Diversity-Bericht 2009, 10 u. 22.

67 JKU, Wissensbilanz 2009, 24; JKU, Management und Leadership für Frauen, Linz 2019 (Informationsbroschüre); Website des Universitätslehrgangs: jku.at/studium/studienarten/lehrgaenge-programme/management-und-leadership-fuer-frauen (abgerufen am 12.07.2023).

68 Die Stabsabteilung für Frauenförderung wurde im Jahr 2008 umbenannt. Die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik ist in der Satzung der JKU verankert, vgl.: JKU, Satzung, Satzungsbestimmung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002, Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik, Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung, 2008.

69 JKU, Geschlechtergerecht in Sprache, Linz 2009.

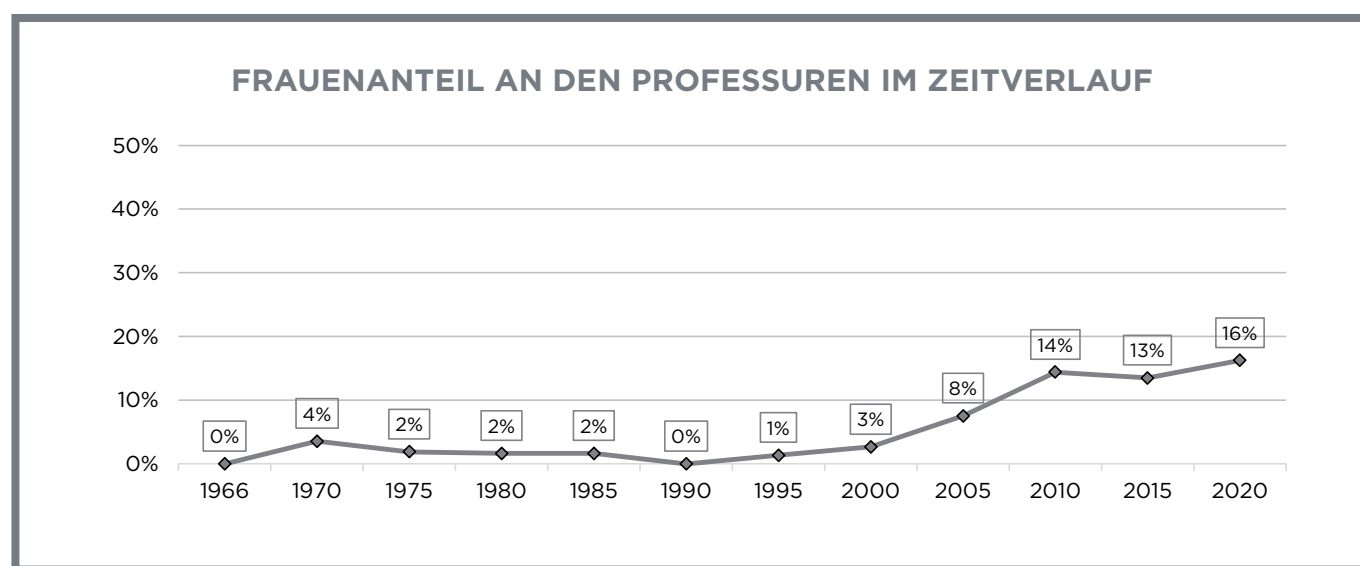
70 Der jeweils aktuelle Bericht steht zum Download bereit unter: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management (abgerufen am 17.05.2023). Für Mitarbeiter*innen sind alle Berichte im Intranet („help“) abrufbar. Zu den weiteren Umbenennungen der Abteilung siehe weiter unten im Text bzw. Fußnote 93.

2010er Jahre bis heute. Ausbau und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Kurz vor der Emeritierung der Lehrstuhlinhaberin Ursula Floßmann wurde 2010 das Institut für Österreichische und Deutsche Rechtsgeschichte umgewandelt in das Institut für Legal Gender Studies. Damit wurde in den Namen aufgenommen, was bereits viele Jahrzehnte Teil der Forschung – etwa zu Geschlechter(un)gleichheit – an diesem Institut war. Es war das erste Institut an Österreichs Universitäten mit einer Denomination im Fach Legal Gender Studies.⁷¹ Auf Ursula Floßmann folgte Silvia Ulrich von 2012 bis 2022 als Institutsvorständin. Seit 2023 hat Elisabeth Greif die Professur inne.⁷²

Von 118 Professor*innen an der JKU waren im Jahr 2010 nur 17, das sind 14 Prozent, weiblich.⁷³ Der gesamtuniversitären Strategie zur Steigerung

des Anteils an Professorinnen wurde 2010 in einer einzigartigen Aktion Rechnung getragen: Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen konnten 20 zusätzliche, für bis zu zehn Jahre finanzierte, Post-Doc-Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ausverhandelt und geschaffen werden. Ziel dieser „Ad-Personam“-Stellen war es, „jungen, aussichtsreichen Wissenschaftlerinnen eine Habilitation [...] zu ermöglichen“.⁷⁴ Jeweils fünf Stellen wurden an der Rechtswissenschaftlichen und an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und zehn Stellen an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ausgeschrieben. Insgesamt konnten durch Stellenteilungen 23 Wissenschaftlerinnen aufgenommen werden, von denen drei von außerhalb der JKU kamen.⁷⁵



Frauenanteil Professor*innen Zeitverlauf

Quellen: bis 2015: Reichl, Zahlen, 2016; 2020: G&D-Bericht 2021; Eigene Darstellung

71 Neuwirth, Frauenrechtsgeschichte, Wien u.a. 2017, 179.

72 Zu den Schwerpunkten des Instituts vgl. auch: Ernst, „Steter Tropfen“, Wien 2023 sowie die Website des Instituts für Legal Gender Studies, jku.at/institut-fuer-legal-gender-studies/ueber-uns/leitbild (abgerufen am 07.06.2023).

73 Reichl, Zahlen, Wien u.a. 2016, 221.

74 Brief des Rektors Richard Hagelauer an die Institutsvorständ*innen und Abteilungsleiter*innen vom 14.12.2009, zitiert nach: Waid, JKU goes gender, Linz 2016, 8 (enthalten in: JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv). Ad Personam bedeutet,

dass die Stelle an die jeweilige Wissenschaftlerin (und nicht an ein Institut) gebunden war. Im Falle einer Kündigung oder nach Ende des Dienstverhältnisses fiel die Stelle ans Rektorat zurück.

75 2016 wurde dem Rektorat ein Zwischenbericht über die Entwicklung dieses Förderprogrammes vorgelegt: Waid, JKU goes gender, Linz 2016. Vgl. auch: JKU, Leistungsvereinbarung 2010–2012, 34 und JKU, Universitätsjahresbericht (Wissensbilanz) 2010, 8 u. 42. Im Forschungsmagazin „Univationen“ sind 21 dieser Forscherinnen mit ihren Forschungsvorhaben porträtiert worden, vgl.: JKU, Univationen, 4/2010.

2010 nahm die JKU, als eine der ersten österreichischen Universitäten, am Auditierungsprozess „Hochschule und Familie“ teil; das Audit war von der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik maßgeblich mitentwickelt worden.⁷⁶ 2011 bekam die Linzer Universität das Grundzertifikat vom mit Familienagenden betrauten Bundesministerium verliehen. 2016 wurde die JKU mit dem 1. Platz beim Staatspreis „Unternehmen für Familien“ in der Kategorie „Öffentlich-rechtliche Unternehmen“ ausgezeichnet. Inzwischen befindet sich die JKU in der vierten Re-Auditierungsphase „Hochschule und Familie“ (2022-2024). Neben der allgemeinen Bewusstseinsbildung für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf werden seither laufend Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit umgesetzt.⁷⁷

Im Rahmen des Audits wurde beispielsweise 2011 das „Familienservice“ eingerichtet, das zu Vereinbarkeitsthemen informierte, Studierende mit Betreuungspflichten unterstützte und Vernetzungsmöglichkeiten anbot. Es fungierte auch als Ansprechpartner für die flexible Kinderbetreuung („Kidsversity“), die 2011 an den Kooperationspartner „Hilfswerk OÖ“ ausgelagert wurde.⁷⁸ Im Jahr 2015 wurde die Kinderbetreuung ausgebaut: Eine Krabbelstübengruppe für Kinder von JKU-Mitarbeiter*innen wurde eingerichtet. Eine zweite Gruppe kam 2021 hinzu, sodass inzwischen 20 Kinder von einem bis drei Jahren betreut werden können.⁷⁹

Mit „Mentoring III“ wurde 2011 in Kooperation mit den Universitäten Salzburg und Krems ein Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgebaut. Dabei handelte es sich um eine Weiterentwicklung aus der „karriere_links“-Kooperation von JKU und Universität Salzburg. Mit „Mentoring III“ unterstützte jede Universität fünf Mentees, die jeweils gemeinsam mit einem*einer Mentor*in ein Tandem bildeten.⁸⁰ 2017 wurden die Programme „karriere_links“ und „Mentoring III“ zusammengeführt. Seither ermöglicht „Karriere Mentoring III“ in zweijährigen

Durchgängen jeweils einer Gruppe von 24 Dissertantinnen und Habilitandinnen der Universitäten Linz, Salzburg und Krems die Teilnahme an speziellen Workshop-Reihen und Mentorings.⁸¹ Offene inneruniversitäre Vernetzungstreffen für Wissenschaftlerinnen wurden von 2018 bis 2019 als „Karriere_Netz“ an der JKU angeboten.⁸²

Im Bereich der Individualförderung ermöglicht die Kooperation mit dem Zonta Club Linz – einer Organisation, die sich für Frauenförderung einsetzt – seit 2014 die jährliche Ausschreibung eines Preises für eine Studentin aus einer Studienrichtung der Technik und Naturwissenschaften. Seit 2019 werden die vormaligen „JKU goes gender“-Preise als „Iris-Fischlmayr-Preise“ jährlich vergeben. Sie sind benannt nach der 2017 verstorbenen Betriebswirtin. Gefördert werden jeweils eine Dissertation sowie zwei Diplom- bzw. Masterarbeiten mit Diversitätsbezug. Zusätzlich wird jährlich ein „Iris-Fischlmayr-Dissertationsstipendium“ zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen verliehen.⁸³

76 Gespräch mit Margit Waid, Gesprächsprotokoll vom 23.08.2023.

77 JKU, Universitätsjahresbericht (Wissensbilanz) 2010, 20 und JKU, Wissensbilanz 2012, 11. Vgl. auch: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management/audit-hochschuleundfamilie (abgerufen am 13.02.2023).

78 JKU, Jahresbericht (Wissensbilanz) 2011, 18 und JKU, Gender & Diversity-Bericht 2012, 41.

79 JKU, Wissensbilanz 2015, 39 und JKU, Wissensbilanz 2021, 55.

80 JKU, Wissensbilanz 2012, 30.

81 JKU, Wissensbilanz 2017, 34. Vgl. auch: jku.at/die-jku/arbeiten-ander-jku/karriere-mentoring-fuer-wissenschaftlerinnen (abgerufen am 26.09.2023).

82 JKU, Wissensbilanz 2018, 32.

83 Vgl. Zonta Website, Zonta STEM Award: zontaclub-linz.at/projekte/zonta-award-linz.html und JKU, Website des Referats Gender & Diversity Management, Iris-Fischlmayr-Preise und Stipendium: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management/iris-fischlmayr-preise-und-stipendium (beide abgerufen am 14.02.2023).

Ab 2012 beteiligte sich die JKU am Auf- und Ausbau des Dual-Career-Netzwerkes der österreichischen Universitäten. Unter „Dual Career“ wird ein Service angeboten, bei dem Partner*innen von Wissenschaftler*innen, die an den Universitätsstandort berufen werden, beim beruflichen Fußfassen vor Ort unterstützt werden. Ziel ist es, der gesamten Lebensgemeinschaft bzw. Familie eine attraktive Perspektive am neuen Wohnort zu bieten. Für Berufungsverhandlungen stellt dies eine wichtige argumentative Unterstützung dar.⁸⁴

Neue Förder- und Sensibilisierungsprogramme, die von der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik entwickelt und durchgeführt wurden, setzten früh in der Bildungskette – nämlich bei den Volksschüler*innen – an. Diese Programme hatten zum Ziel, Geschlechterstereotype aufzubrechen und eine geschlechterunabhängige Berufs- und Studienwahl zu fördern, auch und insbesondere, indem Pädagog*innen als Multiplikator*innen geschult wurden. Auf regionaler Ebene unterstützte zunächst die Initiative „Mädchen in die Technik (MiT)“ (2011-2012) Mädchen bei der Berufsorientierung.⁸⁵ 2013 bis 2014 setzte die JKU gemeinsam mit der Universität Passau das INTERREG-Projekt „Mädchen in die Technik, Jungen in die Pädagogik“ in der Grenzregion zu Bayern um. Die Einwerbung von INTERREG-Projektgeldern verhalf der Abteilung für Gleichstellungspolitik auch zu mehr Sichtbarkeit innerhalb der JKU, da dies keiner anderen Verwaltungseinheit zuvor gelungen war.⁸⁶

2014 bis 2015 wurde das Projekt „Berufsbilder-Berufswahl-rechtzeitig!“ in Kooperation mit dem Frauenbüro der Stadt Linz durchgeführt.⁸⁷ Mit „Auch WIR spielen Fußball“ ging die JKU in Kooperation mit dem Frauenreferat des Landes OÖ und dem Frauenfußballzentrum OÖ 2015 bis 2016 neue Wege in der Gleichstellungsarbeit. Während Mädchen zum Fußball spielen ermutigt wurden, schulte die Stabsabteilung Lehrkräfte in gendersensibler Pädagogik.⁸⁸ Mit dem Programm „Kinder entdecken Spaß an Forschung“ engagierte sich die Universität Linz gemeinsam mit dem Linzer Frauenbüro von 2016 bis 2020 für einen spielerischen Zugang von Volksschulkindern zu Naturwissenschaften und Technik.⁸⁹

Seit 2015 müssen alle universitären Kollegialorgane und Gremien zu 50 Prozent mit Frauen besetzt werden; bereits ab 2009 hatte es eine 40-Prozent-Quote gegeben. Wird die Quote in einem Gremium nicht erfüllt, kann der AKG „Einrede“ erheben. Er kann dies aber auch unterlassen, wenn zu wenige qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen, um zu verhindern, dass wenige Frauen überproportional Gremienarbeit leisten müssten. Insgesamt ist die Partizipation von Frauen in universitären Gremien seit 2010 deutlich angestiegen, was u.a. auf das Monitoring und die Sanktionen bei Nichteinhaltung zurückgeführt wird.⁹⁰

84 JKU, Wissensbilanz 2012, 12.

85 JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Projektbeschreibung „MiT“ Mädchen in die die Technik, 2011.

86 Gespräch mit Margit Waid, Gesprächsprotokoll vom 23.08.2023; JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Einreichungstext „Mädchen in die Technik - Jungen in die Pädagogik“, 2012 und Schlussbericht „Mädchen in die Technik - Jungen in die Pädagogik“, 2015. Vgl. auch: Handreichung zum Download: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management/mit-jip-maedchen-in-die-technik-jungen-in-die-paedagogik (abgerufen am 21.09.2023).

87 JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Projektskizze „Berufsbilder-Berufswahl – rechtzeitig!“, 2014 und Abschlussbericht, 2015. Vgl. auch: Handreichung zum Download unter: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management/berufsbilder-berufswahl-rechtzeitig (abgerufen am 21.09.2023).

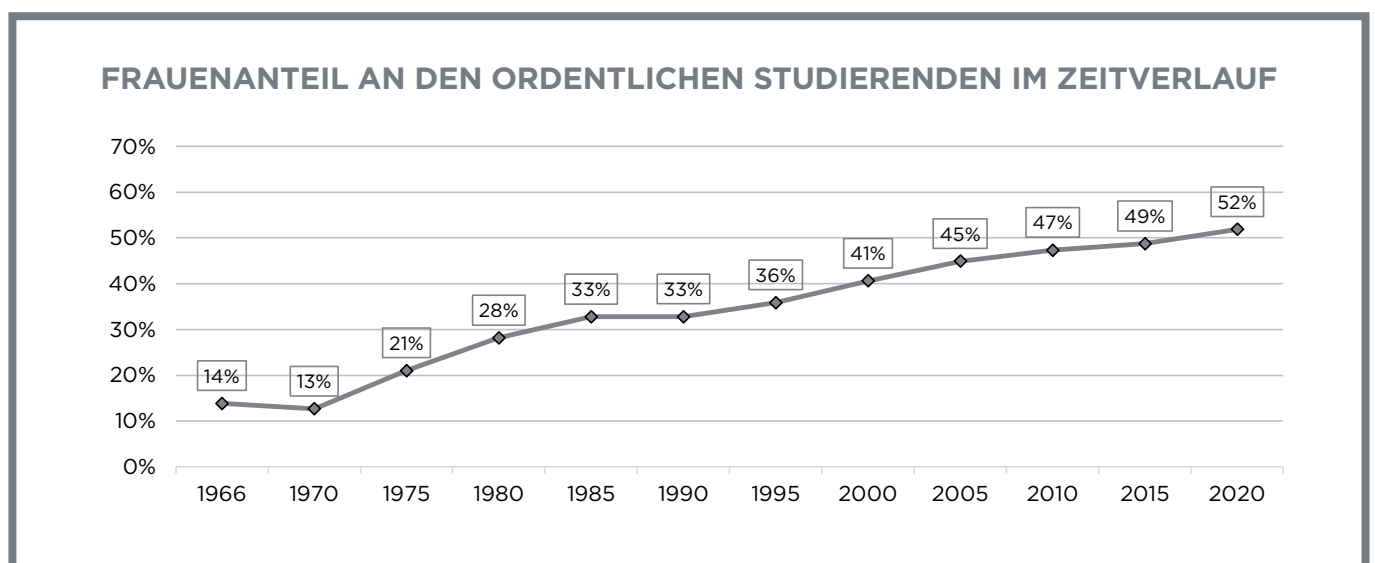
88 JKU, Referat Gender & Diversity Management, Digitales Archiv: Tätigkeitsbericht „Auch wir spielen Fußball“, 2016.

89 JKU, Gender & Diversity-Bericht 2011, 54 und JKU, Wissensbilanz 2016, 27.

90 BGBl. 81/2009, Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009; BGBl. 140/2011, Artikel 9, Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes; BGBl. 21/2015, Änderung des Universitätsgesetzes 2002 und des Hochschulgesetzes 2005; Wroblewski, Policy Paper (Kap. 3: Karriereförderung und Empowerment von Frauen), Wien 2023, 298.

Mit der Juristin Katharina Pabel übernahm 2015 erstmals seit Marianne Meinhart (1972/73) wieder eine Frau die Position einer Dekanin (Rechtswissenschaftliche Fakultät) an der Universität Linz.⁹¹ Im Studienjahr 2016/17 waren die

Frauen unter den circa 19.200 Studierenden an der JKU erstmals knapp in der Überzahl (50,4 Prozent). Unter den Lehrenden betrug der Frauenanteil – gemessen an den Lehrauftragsstunden – 31 Prozent.⁹²



Frauenanteil Studierende Zeitverlauf
 Quellen: bis 2015: Reichl, Zahlen, 2016; 2020: G&D-Bericht 2021; Eigene Darstellung

Die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik wurde 2015 umbenannt in Abteilung Gender & Diversity Management, um den inhaltlichen Tätigkeitsbereich des Diversity Managements bzw. die Erweiterung der Gleichstellungsbestrebungen um die Dimensionen der Diversität abzubilden. Neben der inhaltlichen Verbreiterung war es der Leiterin der Abteilung, Margit Waid, auch wichtig, zu verhindern, dass Doppelstrukturen – etwa durch die Schaffung einer neuen Abteilung für Diversität – entstehen, wie dies an anderen Universitäten der Fall war. 2019 entstand durch

die Zusammenlegung mit der Personalentwicklung unter der Leitung von Waid die Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management, wobei im Referat Gender & Diversity Management die Agenden der Gleichstellungspolitik, der Frauenförderprogramme, des Gender Mainstreamings, der geschlechter- und diversitätsorientierten Sensibilisierung und der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie seither fortgeführt werden.⁹³

91 Reichl, Zahlen, Wien u.a. 2016, 219.

92 JKU, Gender & Diversity-Bericht 2017, 2 und JKU, Gender & Diversity-Bericht 2018, 39.

93 Gespräch mit Margit Waid, Gesprächsprotokoll vom 23.08.2023; JKU, Wissensbilanz 2015, 8 und JKU, Wissensbilanz 2019, 42.

Betreffend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf organisiert das Referat Gender & Diversity Management seit 2019 regelmäßig Veranstaltungen für Karenzierte wie das Eltern-Karenz-Forum oder den Eltern-Kind-Brunch. Ziel ist es, mit den Mitarbeiter*innen Kontakt zu halten und ihnen den (raschen) Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern. Diese unter dem Label „Stay connected“ angebotenen Veranstaltungen kombinieren Elternbildung mit Vernetzung und Austausch. Häufig wenden sie sich neben den Karenzierten auch an Mitarbeiter*innen, die nach der Elternkarenz bereits wieder im Berufsleben stehen.⁹⁴ 2021 wurde mit dem Work-Life Compass ein digitales Tool für das interne Karenzmanagement eingeführt. Mitarbeiter*innen und Führungskräfte können darin Informationen zu Eltern-, Bildungs- und Pflegekarenz einholen. Die im Work-Life Compass enthaltenen Leitfäden helfen, die Abwesenheiten mühelos zu organisieren.⁹⁵

2020 gab das Referat Gender & Diversity Management einen neuen „Sprachleitfaden für inklusive Sprache“ heraus. Erstmals wurde die Verwendung des Gendersterns empfohlen: Damit könne eine gleichwertige Repräsentation und Adressierung von allen Geschlechtern erreicht werden. Der Leitfaden wurde auch in leichter Sprache aufgelegt.⁹⁶

Im Jahr 2021 wurde, nach mehrjährigen Vorarbeiten, im Rektorat die „JKU-Diversitäts-Strategie mit dem Gesamtziel: Diversitätsorientierte Wissenschafts-, Lern- und Arbeitskultur“ beschlossen. Die Strategie unterstreicht die „Vielfalt der Dimensionen von Diversität und die Bedeutung intersektionaler Arbeit“. Sie stützt sich auf fünf Ergebnisziele, wobei Ziel 4 die „Stärkung von Karrierewegen von Frauen“ umfasst. Die anderen Ziele lauten: Entfaltung von Gender- und Diversitätskompetenz, Schaffung von Zugänglichkeit und Partizipation, Ermöglichung von Vereinbarkeit sowie Gestaltung von Reflexions- und Handlungsräumen.⁹⁷

Im selben Jahr wurde der Gleichstellungsplan der JKU vom Senat beschlossen und als Teil der Satzung veröffentlicht. Im Gleichstellungsplan bekennt sich die Universität zu einem umfassenden Gender- und Diversitätsmanagement, welches „die den Diskriminierungsgründen immanenten Geschlechter- und Diversitätsdimensionen“ würdige. Die Universität setze Maßnahmen, „um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen aller Universitätsangehörigen gerecht zu werden“.⁹⁸ Neben dem Geschlecht sind auch die Dimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung angesprochen. Auf europäischer Ebene stellt das Vorhandensein eines Gleichstellungsplans eine Voraussetzung für die Antragsstellung im EU-Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe 2021-2027 dar.⁹⁹

Im Jahr 2021 wurde der Gleichstellungsplan der JKU beschlossen.

94 Vgl. das Veranstaltungsarchiv des Referats Gender & Diversity Management: jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/news-events (abgerufen am 02.08.2023).

95 JKU-Mitarbeiter*innen finden den Work-Life Compass hier: worklifecompass.jku.at/de (abgerufen am 05.06.2023).

96 JKU, Platz für gerechte Kommunikation, Linz 2020; JKU, Platz für gerechte Kommunikation. Empfehlungen, Linz 2020 sowie JKU, Inklusive Sprache, Linz 2020.

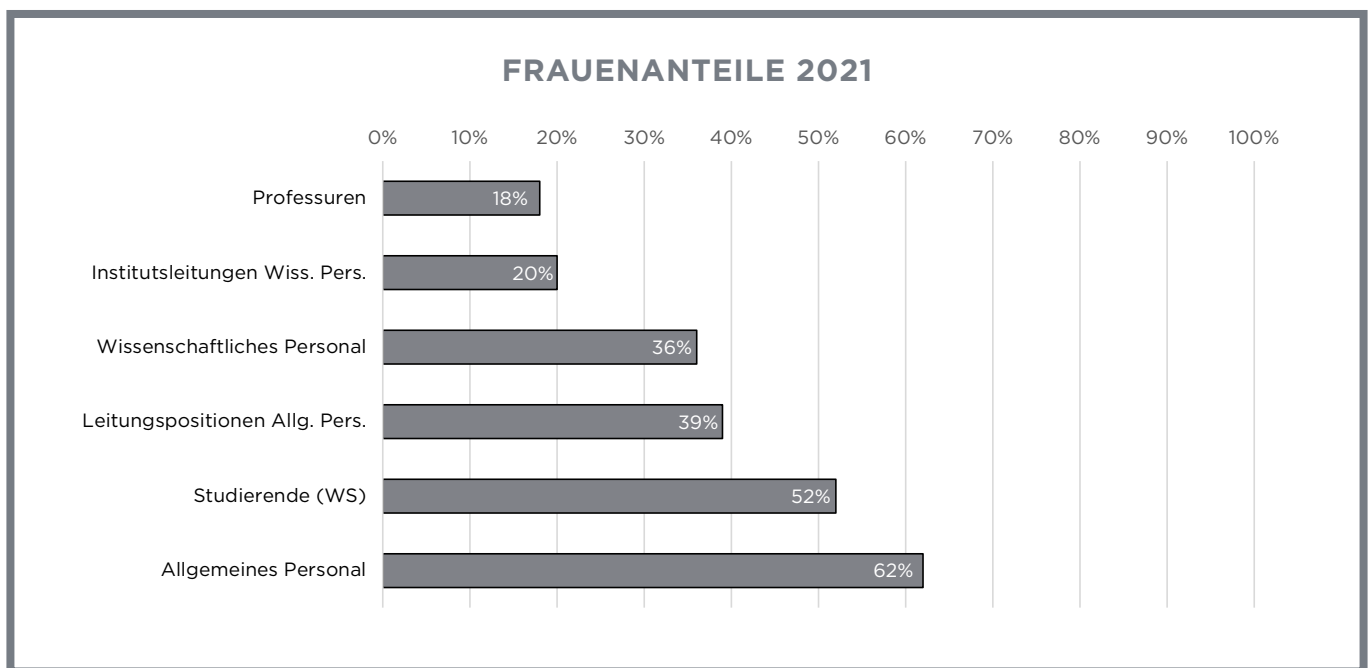
97 JKU, JKU-Diversitätsstrategie: Statusbericht, 01.12.2020. Vgl. auch: jku.at/die-jku/ueber-uns/diversity-strategie (abgerufen am 02.08.2023).

98 JKU, Gleichstellungsplan 2021, Präambel.

99 Wroblewski u. Schaller-Steidl, Einleitung, Wien 2023, 14.

2021 waren von 175 Universitätsprofessor*innen an der JKU 31 Frauen – das sind knapp 18 %. Nimmt man Äquivalente (wie Assoziierte Professor*innen, Universitätsdozent*innen) hinzu, so erhöht sich in der Gruppe der „Professor*innen“ der Frauenanteil auf 22 %. Unter den Institutsleitungen machte der Frauenanteil 20 % aus. Im gesamten wissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil im Jahr 2021 circa 36 %. Auch etwa ein

Drittel der Lehrauftragsstunden wurden im Studienjahr 2020/21 von Frauen übernommen. Im Studienjahr 2021/22 waren 52 % der circa 23.200 Studierenden an der Linzer Universität weiblich. Der Frauenanteil bei allen Beschäftigten der Verwaltung („Allgemeines Personal“) lag 2021 bei 62 %. Von den Leitungspositionen in der Verwaltung waren 39 % mit Frauen besetzt.¹⁰⁰



Frauenanteile 2021
Quelle: G&D-Bericht 2021; Eigene Darstellung

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ist im Vergleich zu anderen Studienrichtungen noch immer gering – trotz positiver Entwicklungen in den letzten Jahren. Er betrug 2021 an der JKU 27 % unter den Studierenden der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.¹⁰¹ Gemeinsam mit der Abteilung für MINT-Didaktik der Linz School of Education entwickelte

das Referat Gender & Diversity Management 2021/22 ein – coronabedingt digitales – Angebot namens „MI(N)TMACHEN“ zur Berufsorientierung für Schülerinnen der 4. Klassen NMS/AHS. In fünf Kurzfilmen geben junge Forscherinnen an der JKU Einblicke in ihre Arbeit und bringen damit den Schülerinnen MINT-Fächer als potentielle Karrieremöglichkeiten näher.¹⁰²

¹⁰⁰ JKU, Gender & Diversity-Bericht 2021, 12, 48, 60-61, 67, 103.

¹⁰¹ JKU, Gender & Diversity-Bericht 2021, 17.

¹⁰² JKU, Wissensbilanz 2021, 51.

2022 erhielt die Linzer Universität das „equalitA Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung“ vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft verliehen. Mit diesem Gütesiegel werden Unternehmen ausgezeichnet, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und die die berufliche Gleichstellung der Geschlechter unterstützen.¹⁰³

2023 sind zwei Spitzenfunktionen erstmals mit Frauen besetzt worden: der Vorsitz des Universitätsrats und des Senats.

Der Senat beschloss 2022 einstimmig die Erneuerung der Selbstverpflichtung (von 2004) zur Aufnahme von Gender Studies bzw. Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in alle Curricula. Dies wurde in der aktualisierten Version des Frauenförderungsplanes festgehalten.¹⁰⁴

Im Jahr 2023 sind – je zum ersten Mal in der fast 60-jährigen Geschichte der Linzer Universität – zwei Spitzenfunktionen mit Frauen besetzt worden: der Vorsitz des Universitätsrats mit Katharina Pabel und der Vorsitz des Senats mit Ursula Rami.

¹⁰³ JKU, Website des Referats Gender & Diversity Management: [jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management](https://www.jku.at/abteilung-personalentwicklung-gender-diversity-management/referate/referat-gender-diversity-management) (abgerufen am 24.03.2023).

¹⁰⁴ Ernst, „Steter Tropfen“, Wien 2023, 188-189. Vgl. auch: JKU, Frauenförderungsplan 2022, § 25 Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula.

Zusammenfassung.

Der Artikel gibt einen vorläufigen Überblick über die Entwicklung der Frauenförderung an der JKU von der Universitätsgründung bis in die Gegenwart. Da es sich bei der Frauenförderung um kein abgeschlossenes, sondern ein nach wie vor präsent Thema handelt, soll an dieser Stelle nicht Bilanz gezogen werden. Vielmehr sollen zusammenfassend größere Entwicklungslinien hervorgehoben werden.

Frauenförderung, wenn sie breit gefasst wird, als alle Initiativen, Aktionen und Programme, die dazu dienen, Frauen an der Universität – in Studium, Wissenschaft und Beruf – zu fördern, entstammt an der Universität Linz zunächst dem aktivistischen Bereich. Studentinnen schlossen sich ab Ende der 1970er Jahre zu verschiedenen „Frauengruppen“ zusammen, um sich auszutauschen und mit diversen Aktionen auf ihre Diskriminierung im universitären Kontext aufmerksam zu machen. Der Aktivismus erfasste auch die Fakultäten, wo sich Ende der 1980er Jahre an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen wie auch an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Arbeitsgruppen zur „Förderung von Frauen“ bildeten. Alle diese Initiativen erfolgten „bottom-up“ und einige Jahre bevor eine geänderte Gesetzeslage die gezielte Frauenförderung an Universitäten verlangte.

Beginnend mit der Novelle des Universitätsorganisationsgesetzes von 1990 und der Verpflichtung der Universitäten zur Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, wurde die Frauenförderung an der JKU zunehmend institutionalisiert. Neben dem AKG wurde eine Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien geschaffen mit dem Ziel, Forschungsaktivitäten von Frauen österreichweit und international universitätsübergreifend zu unterstützen und sichtbar zu machen. Die Koordinationsstelle ging schließlich zu Beginn der 2000er Jahre im neu gegründeten Institut für Frauen- und Geschlechterforschung auf, bzw. übernahm auch die neu geschaffene Stabsstelle für Frauenförderung Agenden aus der Koordinationsstelle. Konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung wie Mentoring und Gender Mainstreaming wurden in der Folge von der Stabsstelle (bzw. später Stabsabteilung) durchgeführt.

Mit dem neuen Universitätsgesetz von 2002 wurde Gleichstellung noch stärker zu einer Vorgabe „top-down“ seitens des zuständigen Ministeriums. Demgemäß war nicht nur eine Organisationseinheit zu schaffen, die die Maßnahmen zur Gleichstellung koordinierte – diese war an der JKU mit der Stabsstelle Frauenförderung bereits vorhanden –, sondern mittels neuen Steuerungsinstrumenten (Leistungsvereinbarung und Wissensbilanz) wurde Gleichstellung quantifizierbar gemacht. Die JKU trug dieser Entwicklung u.a. damit Rechnung, dass 2004 ein neuer Frauenförderplan erlassen wurde, der eine 40-Prozent-Frauenquote in allen universitären Bereichen vorsah. Diese Mindestquote wurde auch im aktuellen Frauenförderplan von 2022 wiederholt. Zunehmend spielt die Anwendung von europäischen Gleichstellungsstandards – mitsamt den zugehörigen Messinstrumenten – eine Rolle.

Zum Abschluss sei ein Plädoyer erlaubt: Solange an der Universität keine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist, bedarf es – insbesondere auch zur Umsetzung der „top-down“-Vorgaben – vieler engagierter Personen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität, die sich beharrlich für gleiche Chancen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis einsetzen. Als die Vorbereitungen zum Aufbau des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung Ende der 1990er Jahre auf Hochtouren liefen, engagierte sich die Informatikprofessorin Gerti Kappel an vorderer Stelle. Aus einer E-Mail, die sie an Kolleginnen richtete, ist folgender Aufruf entnommen, der im übertragenen Sinne auch heute noch als wertvoller Ansporn für solidarisches Engagement im Bereich der Frauenförderung gelesen werden kann: „Was ist noch zu tun – LOBBYING, LOBBYING, ... bei den Senatsmitgliedern, das ist ganz ganz wichtig!!! Ich uebernehme die Profs. der TNF, wer uebernimmt die anderen??? [...] power“.¹⁰⁵

105 AJKU, D05 Institut für Zeitgeschichte, Sch. 303: E-Mail „Gespraech mit Rektor“ von Gerti Kappel vom 02.10.1998. Zitat mit freundlicher Genehmigung der Autorin verwendet.

Quellen- und Literaturverzeichnis.

Archiv der JKU (AJKU), A01 Akademischer Senat, Sch. 582.

AJKU, A02 Rektor 1965-1996, Sch. 466.

AJKU, A04 Rechtsabteilung, Sch. 48 und Sch. 1081.

AJKU, A05 Rektorat, Sch. 128/2.

AJKU, D05 Institut für Zeitgeschichte, Sch. 303.

AJKU, S21/22/ÖH JKU.

AJKU, Archivalien des Referats Gender & Diversity Management (unverzeichnet).

Digitales Archiv des Referats Gender & Diversity Management (unverzeichnet).

Archiv Soziale Bewegungen OÖ, Sammlungsgruppe K – Frauenbewegung, Box 2.

BGBI. 364/1990, UOG (Änderung des Universitäts-Organisationsgesetzes), 03.07.1990.

BGBI. 100/1993, B-GBG (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes), 12.02.1993.

BGBI. 229/1995, Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, 31.03.1995.

BGBI. 94/2001, Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 23.02.2001.

BGBI. 120/2002, Universitätsgesetz (UG), 09.08.2002.

BGBI. 81/2009, Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, 18.08.2009.

BGBI. 140/2011, Artikel 9, Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, 28.12.2011.

BGBI. 21/2015, Änderung des Universitätsgesetzes 2002 und des Hochschulgesetzes 2005, 13.01.2015.

Gespräch mit Gudrun Salmhofer (online), Gesprächsprotokoll vom 10.05.2023.

Gespräch mit Margit Waid, Gesprächsprotokoll vom 23.08.2023.

Bronwen **Arbeiter-Weyrer**, Martina Fröhlich, Waltraud Heschl, Sylvia Kleindienst, Nina Krebs, Stefanie Madsen u. Julia Spiegl, Zwei Dekaden Vereinbarkeitsthematik an Universitäten – Praxiserfahrungen und -einblicke des UniKid-UniCare Austria Netzwerks, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 382-391.

Monika **Bacher**, Bericht. Linz: Institut für Frauen- und Geschlechterforschung, in: Information Nr. 1/2000, 15.

Monika **Bacher**, Stabsstelle für Frauenförderung an der Johannes-Kepler-Universität, in: Information Nr. 1/2001, 8-9.

Andrea B. **Braidt**, Die österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung ÖGGF. Die ersten zehn Jahre (2012-2022), in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 278-289.

Maria **Buchmayr** u. Julia **Neissl**, Endbericht. Karriere_links – Universitäre Nachwuchsförderung und Karriereplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen, 2006 (AJKU).

Doris **Doblhofer**, Gleichstellungsbefund 2006. Wie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern an der JKU umgesetzt? Linz, 2006 (Digitales Archiv).

Andrea **Ellmeier** u. Michaela **Gindl**, Kultur des Teilens. Das Netzwerk genderplattform.at, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 51-60.

Waltraud **Ernst**, „Steter Tropfen höhlt zwar Steine, aber nicht alle Menschenhirne“ (Ursula Floßmann) – Institute für Geschlechterforschung an Universitäten, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Hg., Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 188-199.

Gabriele **Fischer**, Frauenförderung an der RE-Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz, in: Ursula Floßmann, Hg.in, Offene Frauenfragen in Wissenschaft – Recht – Politik (Sozialwissenschaftliche Materialien), Linz 1991, 105-130.

Ursula **Floßmann**, Frauenförderung an der Universität Linz, in: Information Nr. 1/1994, 27-28.

Ursula **Floßmann**, Der Linzer Arbeitskreis für Gleichbehandlung als Beispiel der universitären Frauenbewegung, in: Roberta Schaller-Steidl u. Barbara Neuwirth, Hg.innen, Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien 2003, 105-116.

Ursula **Floßmann** u. Helene **Herda**, Hg.innen, Frauenförderung als Konkretisierung des Gleichheitsgebots. Dokumentation. 1. Linzer Absolvententag am 4. November 1994 im Rahmen des 22. Weiterbildungsprogrammes der Johannes Kepler Universität Linz, Linz 1995.

Barbara **Hey**, Die Koordinationsstellen für Frauenforschung, Geschlechterstudien und Gleichstellung, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Hg., Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 42-49.

Ilona **Horwarth**, Nicole **Kronberger** u. Irmgard **Wörtl**, TEquality – Technik.Gender.Equality. Das Technikstudium aus der Sicht von Frauen und Männern, Linz 2007.

Information. Zeitschrift der Interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien Wien, Linz und Graz, 1994-2000.

JKU, Frauenförderplan der Johannes Kepler Universität Linz, 14.12.1999.

JKU, Frauenförderungsplan der Johannes Kepler Universität Linz, Mitteilungsblatt vom 24.11.2004.

JKU, Frauenförderungsplan der Johannes Kepler Universität Linz, Mitteilungsblatt vom 18.05.2022.

JKU, Gender & Diversity-Bericht, 2009-2021.

JKU, Gleichstellungsplan 2021, Mitteilungsblatt vom 23.06.2021.

JKU, Die Johannes Kepler Universität Linz 1966-2000, Linz 2000.

JKU, JKU-Diversitätsstrategie: Statusbericht, 01.12.2020.

JKU, Leistungsvereinbarung 2010-2012, Mitteilungsblatt vom 17.02.2010.

JKU, News vom Campus, WS 2000/01, H. 3 u. SS 2001, H. 5.

JKU, Satzung, Satzungsbestimmung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002 Stabsabteilung für Frauenförderung, Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung, Mitteilungsblatt vom 23.06.2004.

JKU, Satzung, Satzungsbestimmung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG 2002, Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik, Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung, Mitteilungsblatt vom 15.10.2008.

JKU, **Univationen**, 2010, H. 4.

JKU, **Universitätsnachrichten**, 1991/1, 1993/2 und 1994/2.

JKU, **Vorlesungsverzeichnis** 1993/94.

JKU, **Wissensbilanz**, 2005-2021.

JKU, Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management, Hg.in, **Platz für gerechte Kommunikation**. Leitfaden für eine inklusive Sprache, Linz 2020.

JKU, Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management, Hg.in, **Platz für gerechte Kommunikation. Empfehlungen** für inklusive Sprache an der Johannes Kepler Universität Linz (= Kurzversion), Linz 2020.

JKU, Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management, Hg.in, **Inklusive Sprache**. Was bedeutet das kurz erklärt? Ein Sprachleitfaden (= Leitfaden in leichter Sprache), Linz 2020.

JKU, Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik, Hg.in, **Geschlechtergerecht in Sprache** und Bild, Linz 2009.

JKU, Zentrale Verwaltung, Stabsstelle für Frauenförderung, **Budgetantrag** 2003 an den Rektor (undatiert).

Gabriele **Kepplinger**, Zusammenfassung Gleichstellungsbefund und AQA Evaluierung – JKU 2006, Linz 2007 (AJKU).

Maria **Kepplinger** u. Roberta **Schaller-Steidl**, Universitätssteuerung und Gleichstellungsthematiken. Anmerkungen zu ausgewählten Entwicklungen innerhalb von fünf LV-Perioden seit 2007, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Hg., Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 134-144.

Petra **Kodré**, Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien in Linz?, in: ÖH-Courier, Nr. 24 vom 04.05.1992, 6-8.

Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien, Hg.in, **Leonarda**. Die Frauenzeitschrift der Koordinationsstelle für Frauenforschung Uni Linz, 1995-1997.

Elisabeth **Menschl**, 25 Jahre Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) – Genese und Praxis der Frauengleichstellung an der JKU, in: Wirth, Vorgeschichte, 2016, 151-152.

Karin **Neuwirth**, Von der Frauenrechtsgeschichte zu Legal Gender Studies, in: Maria Wirth, Andreas Reichl u. Marcus Gräser, Hg.*innen, 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz: Innovationsfelder in Forschung, Lehre und universitärem Alltag, Wien u.a. 2017, 179-197.

Netzwerk für Frauen an der JKU, Hg., **Johanna**, 2002-2009.

O.N., Interuniversitäre Koordinationsstelle eingerichtet, in: JKU Universitätsnachrichten, Jg. 15, 1993, Nr. 2, 17.

Edeltraud **Ranftl**, Fraueninitiative und Einrichtungen zur Frauenförderung, in: JKU Universitätsnachrichten, Jg. 13, 1991, Nr. 1, 7.

Edeltraud **Ranftl**, Von der maskulinen Geburt zu feministischer Wissenschaft und Gender Studies an der JKU, in: Maria Wirth, Andreas Reichl u. Marcus Gräser, Hg.*innen, 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz. Innovationsfelder in Forschung, Lehre und universitärem Alltag, Wien u.a. 2017, 327-346.

Andreas **Reichl**, Zahlen, Daten und Fakten zur Entwicklung der Johannes Kepler Universität, in: Derselbe, Maria Wirth u. Marcus Gräser, 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz: Eine „Hochschule neuen Stils“, Wien u.a. 2016, 211-240.

Gudrun **Salmhofer** u. Julia **Neissl**, Projektantrag Karriere-Links. Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen, 2002 (AJKU).

Edith **Saurer**, Zur Geschichte einer universitären Einrichtung. Die Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien, in: Roberta Schaller-Steidl u. Barbara Neuwirth, Hg.innen, Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien 2003, 71-84.

Roberta **Schaller-Steidl** u. Barbara **Neuwirth**, Hg.innen, Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien 2003.

Silvia **Ulrich**, Zur Geschichte und Ausgestaltung der Verordnung Frauenförderungsplan, in: Roberta Schaller-Steidl u. Barbara Neuwirth, Hg.innen, Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien 2003, 167-189.

Universität Graz, Geschichte der Koordinationsstelle Graz: koordination-gender.uni-graz.at/de/geschichtekoordinationsstelle (abgerufen am 17.05.2023).

Universität Wien, Geschichte der Koordinationsstelle Wien: gender.univie.ac.at/ueber-uns/geschichte-und-entwicklung (abgerufen am 17.05.2023).

Margit **Waid**, JKU goes gender – Karriere für Wissenschaftlerinnen. Evaluationsbericht: Post-Doc Förderstellen 2010-2016, Linz 2016 (Digitales Archiv).

Maria **Wirth**, Vorgeschichte, Entstehung und Entwicklung der Johannes Kepler Universität Linz, in: Dieselbe, Andreas Reichl u. Marcus Gräser, 50 Jahre Johannes Kepler Universität Linz: Eine „Hochschule neuen Stils“, Wien u.a. 2016, 25-210.

Irmgard **Wörthl**, Pilotprojekt Gender-Mainstreaming. Bericht Universitätsleitung, Linz 2007 (AJKU).

Angela **Wroblewski** u. Roberta **Schaller-Steidl**, Einleitung, in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Hg., Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 11-17.







Angela **Wroblewski**, Policy Paper (Kap. 2: Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre), in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Hg., Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 177-187.

Angela **Wroblewski**, Policy Paper (Kap. 3: Karriereförderung und Empowerment von Frauen), in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik im österreichischen Hochschul- und Forschungsraum, Wien 2023, 293-302.

**JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ**

Altenberger Straße 69
4040 Linz, Österreich
T+43 732 2468 0
info@jku.at
jku.at

Social Media

-  facebook.com/jku.edu
-  instagram.com/jkulinz
-  linkedin.com/school/jkulinz
-  snapchat: jku.linz
-  twitter.com/jkulinz
-  youtube.com/jkulinz

Impressum

© Johannes Kepler Universität
Linz, Dezember 2023, vorbehaltlich
Änderungen und Irrtümer

Fotos

© Johannes Kepler Universität