

WiSe 2015/2016

Büro für Gleichstellung
und Gender Studies



LEOPOLDINE – FRANCISCA



UNIVERSITAS
LEOPOLDINE - FRANCISCA

Inhalt

Editorial	3
„Leopoldine freut sich“	4
Elfriede Pöder – ein Nachruf	5
Wissenschaftlerinnen an der Universität Innsbruck im Gespräch: Über Fehlerfreundlichkeit und Nachteilsausgleich – ein Gespräch mit Lisa Pfahl	6
Basiswissen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung	10
Karriere bis zur Professur? Die UG-Novelle 2015	14
Diversity-Management	16
Gleichstellungspolitik in Europa	18
Ausgezeichnete Geschlechterforschung	21
16 Tage gegen Gewalt an Frauen	23
Neues aus dem Kinderbüro	24
Feminismus verstehen. Einführung in feministische Theorie und Forschung	26
Quiz: Vielfalt und trotzdem Gleichheit?	27

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine Francisca sind:

Dr. Sabine Engel

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Bereich Gleichstellung

Innrain 52, 6020 Innsbruck

Tel.: +43 (0)512 / 507-9046 oder 9045, e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Mag.^a Maria Furtner, Dr. Alexandra Weiss

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Bereich Gender Studies

Innrain 52, 6020 Innsbruck

Tel.: +43 (0)512 / 507-9810 bzw. 9063, e-mail: gender-studies@uibk.ac.at bzw. fem@uibk.ac.at

Mitgearbeitet haben an dieser Ausgabe:

Sabine Engel, Sabine Fischler, Maria Furtner, Jasmin Sailer, Alexandra Weiss.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in der vorliegenden Ausgabe der Leopoldine Francisca befassen wir uns mit dem Thema Gleichheit und Ungleichheit, rechtliche und politische Maßnahmen der Gleichstellung, innerhalb und außerhalb des Wissenschaftsbetriebes. Was die UG-Novelle 2015 in Hinblick auf eine flachere Hierarchie und mehr Gleichheit an den Universitäten bringt, können Sie hier nachlesen, aber auch wie Diversity Management an der Universität Innsbruck umgesetzt werden soll bzw. was dazu bisher angedacht wurde. Ein Artikel vermittelt Basiswissen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung, da – wie sich immer wieder herausstellt – das Faktenwissen mangelhaft ist und so immer wieder Falsches oder Halbwahrheiten in Umlauf geraten. Eine wesentliche Akteurin der Gleichstellungspolitik – die Europäische Union – und ihre gleichstellungspolitischen Entwicklungen und Maßnahmen werden in einem weiteren Artikel unter die Lupe genommen.

Darüber hinaus erfahren Sie wie immer Neuigkeiten aus unserer Universität und dem Bereich der Geschlechterforschung. Lisa Pfahl hat mit Anfang Oktober 2015 die Professur für Disability Studies am Institut für Erziehungswissenschaft angetreten. Es ist dies die erste Professur zu diesem Thema in Österreich; in einem Gespräch erzählt sie über ihre Forschung. Der Preis für frauen- / geschlechtsspezifische / feministische Forschung konnte im November 2015 zum 15. Mal vergeben werden. Ausgezeichnet wurden eine Dissertation aus den Rechtswissenschaften und eine Masterarbeit aus Anglistik. Weitere Kurzbeiträge berichten über neue Habilitationen von Frauen, neu berufene Professorinnen und die Verleihung des Ehrendoktorats an Friederike Mayröcker, die Vortragsreihe „Feminismus verstehen“, die unser Büro in Kooperation mit dem Referat für Frauen und Gleichstellung der ÖH durchführt, die Aktion „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und die Beteiligung der Universität daran. Außerdem können Sie sich auch über die Aktivitäten und Angebote des Kinderbüros informieren und ein Quiz zum Thema „Vielfalt trotz Gleichheit“ lösen.

In einem Nachruf gedenken wir noch einmal Elfriede Pöder, die im September letzten Jahres viel zu früh verstorben ist.

Das Team des Büros für Gleichstellung und Gender Studies wünscht Ihnen eine interessante Lektüre und nachträglich alles Gute für 2016!

Leopoldine freut sich ...

... über die neu Habilitierten

Mag. Mag. Dr. Christina Antenhofer, Geschichte des Mittelalters, 30.07.2015

Mag. Dr. Christine Konecny, Italienische Sprachwissenschaft, 30.07.2015

Dr. Martina Neuburger, Geographie, 30.07.2015

Dr. Silke Meyer, Europäische Ethnologie, 19.11.2015

... über die neu berufenen Professorinnen

Univ.-Prof. Dr. Sibylle Baumbach, Institut für Anglistik, Dienstantritt: 01.10.2015

Univ.-Prof. Dr. Sandra Birzer, Institut für Slawistik, Dienstantritt: 01.03.2016

Univ.-Prof. Dr. Claudia Jünke, Institut für Romanistik, Dienstantritt: 01.03.2016

... über die Verleihung des Ehrendoktorates an

Friederike Mayröcker. Am 11.11.2015 wurde Friederike Mayröcker das Ehrendoktorat der Universität Innsbruck verliehen. Friederike Mayröcker wurde 1924 in Wien geboren und begann – neben ihrer beruflichen Tätigkeit als Englischlehrerin – bereits 1939 literarisch zu arbeiten. Ihr umfassendes literarisches Werk in Lyrik und Prosa wurde vielfach ausgezeichnet. So erhielt sie beispielsweise den Großen Österreichischen Staatspreis für Literatur, den Else-Lasker-Schüler-Lyrikpreis oder den Georg-Büchner-Preis. 2014 war sie für den Nobelpreis nominiert. Friederike Mayröcker gilt als eine der bedeutendsten österreichischen Lyrikerinnen der Gegenwart.

... über die Wahl zur Präsidentin der Universitätenkonferenz (uniko)

Dr. Sonja Hammerschmid. In der Plenarsitzung der Rektoren und Rektorinnen aller öffentlichen Universitäten Österreichs am 14.12.2015 wurde Sonja Hammerschmid zur Präsidentin der Universitätenkonferenz (uniko) gewählt. Die promovierte Naturwissenschaftlerin ist seit 2010 Rektorin der Veterinärmedizinischen Universität Wien und ist die erste Frau und zudem auch erste Nicht-Professorin an der Spitze des Wissenschaftsgremiums. Die neue Funktionsperiode beginnt mit 01.01.2016.

ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elfriede Pöder – ein Nachruf

(6. Oktober 1959 – 20. September 2015)



Am 20. September 2015 verstarb unerwartet Elfriede Pöder im Alter von nur 56 Jahren. Elfriede Pöder war als Universitätsdozentin für Neuere deutsche Literatur am Institut für Germanistik tätig und hat in Zusammenarbeit mit Kolleginnen die feministische Literaturwissenschaft am Institut etabliert. Mit umfassender Fachkenntnis, Engagement und Leidenschaft hat sie unzähligen Studierenden die feministische Literatur näher gebracht und ihren feministischen Blick auf die Literatur – und weit darüber hinaus auf die Welt und die gesellschaftlichen Verhältnisse – geschärft.

Elfriede Pöder wurde 1959 in Sulz in Vorarlberg geboren und studierte ab 1978 Germanistik und Anglistik/Amerikanistik an der Universität Innsbruck. 1984/85 verbrachte sie als Ful-

bright-Stipendiatin ein Jahr an der Tulsa University in Oklahoma, wo sie als Mitarbeiterin am dortigen Women's Center an der Erstellung einer Bio-Bibliographie für Frauen mitarbeitete. 1987 erfolgte die Sponson zur Mag.^a phil und 1993 die Promotion zur Dr.ⁱⁿ phil. Im Jahr 1993 wurde sie auch mit dem Preis der Stadt Innsbruck für wissenschaftliche Forschung an der Universität Innsbruck ausgezeichnet. 2003 habilitierte sich Elfriede Pöder mit der kumulativen Habilitationsschrift „Arbeit am Kanon. Untersuchungen zum Verhältnis von Literatur und Geschlecht in literaturwissenschaftlichen und feministischen Konzeptualisierungen“ und erhielt die Venia legendi im Fach „Neuere deutsche Literatur und Allgemeine Literaturwissenschaft sowie literaturwissenschaftliche Gender-Forschung“.

Elfriede Pöder war Mitbegründerin des Vereins „Institut für philosophische Forschung und interdisziplinärer Dialog“, des Vereins „Effie Biest: Verein zur Förderung feministischer Literatur und Wissenschaft“ sowie der Arbeitsgemeinschaft „Feministische Philologie“ am Institut für Germanistik. Sie war u.a. Mitglied in der Internationalen Vereinigung Germanistischer Sprach- und Literaturwissenschaft (IVG), der Österreichischen Gesellschaft für Germanistik (ÖGG) oder der Women in German (WIG).

Mit Elfriede Pöder verliert die Universität Innsbruck eine Wissenschaftlerin, die Maßgebliches zur Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung beigetragen hat, und in ihrer Lehre die Studierenden für die vielfältigen Perspektiven der feministischen Literaturwissenschaft begeistert hat.

Wissenschaftlerinnen an der Universität Innsbruck im Gespräch: Über Fehlerfreundlichkeit und Nachteils- ausgleich – ein Gespräch mit Lisa Pfahl

Angesiedelt am Institut für Erziehungswissenschaft hat die Universität Innsbruck die erste Professur für Disability Studies in Österreich eingerichtet. Am 1. Oktober 2015 hat Lisa Pfahl diese Stelle in Innsbruck angetreten. Sie hat Soziologie, Politikwissenschaft und Philosophie an der Freien Universität Berlin studiert und beschäftigt sich in ihrer Forschung mit den Ursachen und Folgen von Behinderung und Benachteiligung im Bereich Bildung und Arbeit. (M. F.)



Es gibt im deutschen Sprachraum nicht einmal eine Handvoll Lehrstühle zu Disability Studies an Universitäten, in Österreich ist dieser der erste und einzige. Woran liegt das?

Im deutschsprachigen Raum gibt es tatsächlich insgesamt wenig Stellen, die überhaupt diese Denomination tragen. Die meisten wurden von den Personen selbst erkämpft – so ja auch hier in Innsbruck. Über 20 Jahre hinweg hat sich Volker Schönwiese mit Kollegen und Kolleginnen dafür eingesetzt, dass eine volle Universitätsprofessur entsteht. Wenn man die Situation im deutschsprachigen Raum mit der internationalen Entwicklung vergleicht, muss man sagen, dass wir sehr spät dran sind. Denn Irving K. Zolas Professur wurde schon in den 1970er-Jahren so genannt. Seit den

1980er-Jahren findet man in Großbritannien und den USA immer wieder Disability-Studies-Stellen und zwar in allen Fächern und natürlich auch in den Reha-Fächern – wie zum Beispiel Pädagogik, Sonderpädagogik usw.

Hier ist es so, dass aufgrund einer sehr starken Expertisierung – also der professionellen Zuständigkeit für Menschen mit Behinderungen – die meisten Stellen auch innerhalb der Sonderpädagogik oder der Sozialen Arbeit entstanden sind. Die Disability Studies akademisieren sich über die Schiene der Sonderpädagogik oder der Sozialen Arbeit. Das hat natürlich zwei Seiten: Auf der einen Seite sitzen wir genau an dem Ort, den wir kritisieren und auf der anderen Seite muss man sehen, dass die Disability Studies als akademisches Fach strukturell und systematisch einen Ort schaffen, an dem etwas stattfinden kann. Es ergeben sich natürlich bestimmte Spannungen für die Arbeit und auch wissenschaftspolitische Spannungen.



Die Professur ist am Institut für Erziehungswissenschaft angesiedelt. Wo liegen die Herausforderungen dieser Zuordnung und worin sehen Sie Ihren Beitrag die Disability Studies zu etablieren?

Man muss anerkennen, dass die Stellen für Disability Studies in den Pädagogiken gebildet werden. Diese Professur in Österreich ist auch deshalb besonders attraktiv für mich, gerade weil ich am Institut für Erziehungswissenschaft angesiedelt bin. An der Universität Innsbruck gibt es keine lange Tradition der Sonderpädagogik. Das ist gar nicht selbst gewählt, sondern geht historisch auf die Art der Lehrkräfteausbildung zurück, die bisher an den Pädagogischen Hochschulen angesiedelt war. Das heißt, diesen sonderpädagogischen Expertenraum an den Universitäten gibt es noch gar nicht. Und deshalb liegt Österreich noch einmal ein bisschen quer, es ist ein guter Ort mich einzubringen und meine Arbeit zu tun.

Für die Universität selbst würde ich sagen, dass es ganz wichtig ist die Disability Studies weiter zu etablieren. Anzustreben ist das angloamerikanische Modell, bei dem eine interdisziplinäre Verankerung gelungen ist – ähnlich wie die Gender Studies, die das ja bereits vor uns geschafft haben.

Warum ist die interdisziplinäre Ausrichtung so wichtig?

Natürlich sind die Erziehungswissenschaften prädestiniert dafür, Wissen zum Umgang mit Benachteiligungen bereitzustellen. Sie können auch viel dazu beitragen, einen Paradigmenwechsel beim Nachdenken über Behinderung herbeizuführen. Aber für eine inklusive Gesellschaft und für die Weiterentwicklung in diesem Bereich wäre es dringend notwendig in Architektur, Medizin, Germanistik, Anglistik usw. das Wissen zu verankern. Denn es geht nicht nur um den professionellen Umgang und um die Hilfe und Fürsorge für Behinderte, sondern es geht vor allem darum, einen gesellschaftlichen Wissenswandel voranzutreiben, der sich durch alle Bereiche und Ebenen zieht. Ein klassisches Beispiel ist die Architektur. Es bringt einen unglaublichen Zugewinn, wenn ich Behinderung als Form einer Benachteiligung, die früher oder später alle betreffen wird, verstehe. Gerade in einer alternden Gesellschaft liegen die Vorteile von Barrierefreiheit oder fehlerfreundlichem und multifunktionalem Design von Gebäuden, Einrichtungen oder Orientierungen im Raum auf der Hand.

Welche Rolle kann die Universität einnehmen um diesen Paradigmenwechsel beim Nachdenken über Behinderung voranzutreiben und konkret Inklusion in der eigenen Institution zu fördern?

Für die Universität Innsbruck würde ich mir wünschen, dass es nicht nur bei der Generierung von akademischem Wissen bleibt, sondern dass dieses Wissen auch in die Universität hineingetragen wird. Darin sehe ich auch einen Arbeitsauftrag für mich. Es braucht Formen von Mitbestimmung und Partizipation, um die Universität für alle zu einem besseren Ort zu machen. Dazu gehören nicht nur die Studierenden, sondern alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es geht vor allem darum, die Menschen darauf einzustellen, dass Nachteilsausgleich etwas ganz Normales ist und sein kann. Nicht der Mehraufwand sollte im Vordergrund stehen, son-



den die guten Lösungen, die erarbeitet werden können. Es sollte auch anerkannt werden, wie viele Gruppen in der Gesellschaft sich über das soziale Modell selbst als behindert definieren. Dazu gehören zum Beispiel auch Menschen mit intersexueller Identität.

Sie haben das Modell von sozialer Behinderung erwähnt. Können Sie uns erklären, worum es bei diesem Modell in Abgrenzung zu anderen Modellen geht?

Das soziale Modell von Behinderung, beschreibt Behinderung als eine Form der Benachteiligung, die in Wechselwirksamkeit mit der Umwelt oder mit anderen entsteht. Korrekterweise müsste man eigentlich von einem medizinwissenschaftlichen, sozialwissenschaftlichen und kulturwissenschaftlichen Modell sprechen. Das soziale Modell fokussiert auf die Interaktion zwischen Menschen und schaut sich genau jene Situationen an, in denen Menschen behindert werden. Korrekterweise sozialwissenschaftlich, weil es ursprünglich in den 1970er-Jahren in England von der UPIAS¹ entwickelt und als konflikttheoretisches Modell beschrieben wurde. Ich denke, dass alle drei Modelle von Behinderung nach wie vor existent und auch zum Nachdenken über Behinderung notwendig und wichtig sind. Das medizinische Modell ist jenes, das wir historisch ab dem 19. Jahrhundert mit der Medizinisierung und Psychiatrisierung von Anomalitäten vorfinden. Dabei wird – wie es auch Foucault beschreibt – jegliche Form von Anderssein auf individuelle, meist körperliche Defizite zurückgeführt. Dieses Modell ist nicht überwunden und in bestimmten Lebens- und Gesellschaftsbereichen brauchen wir nach wie vor ein medizinisches Modell. Es geht eher darum, dass dieses Modell nicht in anderen Lebensbereichen zum Einsatz kommt. Das soziale Modell von Behinderung brauche ich, um genau nachvollziehen zu können, in welcher Situation eine Person benachteiligt wird und wie ich dem entgegenwirken kann. Das kulturwissenschaftliche Modell von Behinderung hilft immer dann, wenn es darum geht, Veränderungen von Vorstellungen über Behinderung – über historische Epochen oder Ländergrenzen hinweg – zu verstehen.

Eines Ihrer Forschungsfelder ist die „Soziologie der Behinderung“. Welchen inhaltlichen Schwerpunkt verfolgen Sie aktuell und wie ist Ihr Bezug zu Österreich?

Während meiner Ausbildungszeit waren die Disability Studies im deutschsprachigen Raum nicht präsent. Ich bin über die Frauen- und Geschlechterforschung, die Arbeitsmarkt- und Bildungssoziologie sozialisiert und habe auch in diesem Bereich geforscht und gearbeitet. Darüber habe ich den Zugang zu den Disability Studies gewonnen, weil ich mich sehr viele Jahre mit Fragen von schulischer Segregation und den Ursachen und Folgen davon beschäftigt habe. Das ist mein ursprünglicher Zugang, den ich auch weiterverfolge. Ich kooperiere zurzeit eng mit der School of Education, die zukünftig die Aufgabe der Sekundarschulbildung übernimmt. Es wird auch einen Studiengang für Inklusive Pädagogik geben. An der inhaltlichen Ausgestaltung arbeite ich mit und stelle auch Teile meiner Lehre dafür zur Verfügung. Mit den Bereichen schulische Segregation und Inklusion sowie auch mit den Modellen und Formen von Inklusion

¹ Union of the Physically Impaired Against Segregation.

beschäftige ich mich weiterhin. Aber forschen möchte ich in Zukunft zu Fragen von Erwerbsfähigkeit und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Die Arbeitsmarktforschung, die ich beabsichtige, hat die Transitionen im Blick. Also: Wie hängen Bildungssysteme und Qualifizierungen bzw. Selektionen im Bildungssystem als Vorselektion für den Arbeitsmarkt zusammen und wie sind die Übergänge. Das wird der Blick sein, den ich einnehme, wobei ich hier sehr von der feministischen Arbeitsmarktforschung profitiere. Ich mache das zurzeit unter dem Arbeitstitel „Ökonomien der Behinderung“, denn wir wissen, dass behinderte Menschen immer schon produziert haben, Teil der Produktionskette sind und auch in segregierten Arbeitsmärkten tätig sind.

Sie haben die Zusammenhänge von Disability Studies und Gender Studies bezogen auf die Arbeitsmarktforschung schon angesprochen. Sehen Sie hier noch weitere Anknüpfungspunkte und Synergien?

Es gibt sehr viel Gemeinsames und ich denke, dass es wissenschaftspolitisch sehr wichtig ist, gemeinsam zu denken und zu agieren. Inhaltlich gibt es so unglaublich viele Überschneidungspunkte. Ich habe beispielsweise schon über Intersexualität gesprochen. Das ist ein Forschungsfeld, das von der Frauen- und Geschlechterforschung und von den Disability Studies lange Zeit wenig betrachtet wurde. Auch Fragen von Gewalt, von Selbstbestimmung oder die klassische Position für Abtreibung, aber gegen selektive Abtreibung usw.

Ich möchte noch einen Punkt herausheben: Ich denke, dass eine wissenschaftspolitische Zusammenarbeit für die Zukunft zentral ist. Als Sprecherin der deutschen Gesellschaft für Geschlechterstudien beschäftige ich mich sehr eingehend mit den Anfeindungen gegen Gender Studies. Mit jenen, die aus dem Bereich der Neuen Rechten und der Väterrechtler kommen genauso wie mit jenen, die vonseiten konservativer Politik und alteingesessener, ehrwürdiger Institutionen hervorgebracht werden. Ich selbst habe ähnliche Erfahrungen, wenn ich als Inklusionsforscherin als Kommunistin beschimpft werde. Daher sehe ich, dass es wichtig ist zusammenzuarbeiten, weil die interdisziplinären Forschungsfelder, die einen emanzipatorischen Hintergrund haben und aus den Bewegungen erwachsen sind, zurzeit eine schwierige Stellung haben. Wir etablieren uns vorsichtig im akademischen Feld und um diese Errungenschaften zu erhalten und auszubauen, sollten wir kooperieren. Das ist ja auch in anderen Ländern der Fall und ich freue mich darauf, hier in Österreich noch besser Kontakte zu knüpfen.

Buchtipp:

Lisa Pfahl (2011): **Techniken der Behinderung**. Der deutsche Lernbehinderungsdiskurs, die Sonderschule und ihre Auswirkungen auf Bildungsbiografien. Bielefeld: transcript Verlag



Basiswissen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung

Viele reden bei gegebenem Anlass über Gleichbehandlung und Frauenförderung, aber in der alltäglichen Arbeit macht man die Erfahrung, dass das Wissen um die rechtlichen Fakten hierzu (selbst bei manchen JuristInnen) lückenhaft ist, und oft falsche Aussagen geglaubt und verbreitet werden. (S. E.)

Was ist Gleichbehandlung?

Wenn unterschiedliche Personengruppen die gleichen Rechte und Pflichten haben, dann spricht man von Gleichbehandlung. Um die Gleichbehandlung zu erreichen, waren gesetzliche Bestimmungen zur Nicht-Diskriminierung aufgrund verschiedener Tatbestände erforderlich. Diese klassischen Diskriminierungstatbestände sind:

- Geschlecht
- „Rasse“, Ethnische Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

Bei der Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts hatte die Europäische Union v.a. mit ihren Anti-Diskriminierungsrichtlinien, die in nationales Recht umgesetzt werden mussten¹, eine Vorreiterrolle.

Im österreichischen Verfassungsrecht ist der Gleichheitssatz in Art. 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) und Art. 2 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger 1867 (StGG) verankert. Er verpflichtet den Staat grob gesprochen „Gleiches gleich und Ungleiches ungleich“ zu behandeln. Dies bedeutet für den einfachen Gesetzgeber das Verbot einer sachlich nicht gerechtfertigten Bevorzugung oder Benachteiligung von bestimmten Personen(gruppen) – ein Diskriminierungsverbot.

Auf einfachgesetzlicher Ebene finden sich Regelungen v.a. im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und – für den Bundesdienst und auch die Universitäten – im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG).

¹ In Österreich oft verspätet.

Diskriminierung

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) ohne sachliche Rechtfertigung. Die „sachliche Rechtfertigung“ ist der Dreh- und Angelpunkt: Nicht jede Ungleichbehandlung ist mit unzulässiger Diskriminierung gleichzusetzen. Wenn z.B. Jugendlichen unter 18 Jahren der Kauf von Hochprozentigem verweigert wird, eine einzelne Frau nicht Taxifahrerin werden kann, weil sie keinen Führerschein hat, oder eine politische Gruppierung verboten wird, weil sie Gewalt verherrlicht und zu Straftaten auffordert, dann ist dies keine Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts oder der Weltanschauung. Derartige Formen der Ungleichbehandlung gelten vielmehr als durch rechtmäßige Ziele einer demokratischen Gesellschaft (z.B. Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung, Verhütung von Straftaten, Schutz der Gesundheit, Sicherung der Rechte und Freiheiten) sachlich gerechtfertigt.

Diskriminierung kann durchaus mehrere Ursachen haben, denn Menschen sind nicht ausschließlich „Mann“, ausschließlich „Christ“, ausschließlich „alt“ usw. Möglicherweise kommt es zu Mehrfachdiskriminierung (aus mehreren Gründen)² oder zu der sogenannten intersektionellen Diskriminierung (aus einer Kombination von Gründen)³. Probleme der intersektionellen Diskriminierung sind (besonders bei mittelbarer Diskriminierung) oft schwierig zu beurteilen und nachzuweisen.

Was ist Gleichstellung?

Das Frauenförderungsgebot ist vom verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot zu unterscheiden: Die Differenzierung zwischen dem Gebot der „Gleichbehandlung“ oder „Gleichberechtigung“ und jenem der faktischen „Gleichstellung“ durch Frauenförderung basiert auf der Überlegung, dass Frauen im Berufsleben vor allem auf höheren Hierarchiestufen mit einer Reihe strukturbedingter Hindernisse konfrontiert sind, die ihnen die Karriere in der Realität erschweren.

Seit der Ratifizierung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau durch Österreich im Jahr 1982 sind vorübergehende Sondermaßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau (Artikel 4 der Konvention) zulässig. Dennoch waren solche Förderbestimmungen, insbesondere die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehenen Quotenregelungen bei der Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst lange Zeit stark umstritten. Vorwiegend wurde der Diskriminierungsschutz der Männer dagegen ins Treffen

² Ein Arbeitgeber stellt beispielsweise keine Ausländer und keine Frauen ein. Eine ausländische Frau wird aus mehreren Gründen diskriminiert.

³ Ein Arbeitgeber stellt grundsätzlich sowohl Frauen, als auch Männer, als auch Ausländer ein, jedoch keine ausländischen Frauen, die ein Kopftuch tragen (die Kombination Frau, Ausländerin und Zeichen religiöser Zugehörigkeit führt zur Diskriminierung).



geführt. Die rechtlichen Grenzen der Zulässigkeit frauenfördernder Maßnahmen wurden bisher vor allem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Konkretisierung der Bestimmungen des Europäischen Gemeinschaftsrechts konturiert. So dürfen etwa Klauseln, die zum Zweck der Beseitigung von Unterrepräsentation eine Bevorzugung von Frauen bei Aufnahme- und Laufbahnentscheidungen vorsehen („Quoten“), auch im Fall gleicher Qualifikation keinen „absoluten und unbedingten“ Vorrang normieren.⁴ Sie müssen vielmehr eine „Öffnungsklausel“ enthalten, die bei besonderen Sachlagen auch eine allfällige Entscheidung zu Gunsten des Mannes ermöglicht, wenn die für ihn sprechenden Gründe im Einzelfall überwiegen. Im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz und im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind solche Öffnungsklauseln vorgesehen.⁵

Als Ergebnis des Frauenvolksbegehrens 1997 wurde im Mai 1998 die Novelle des Art. 7 B-VG beschlossen. Folgender Abs. 2 wurde in Art. 7 B-VG eingefügt: *„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“*

Damit wurde eine Staatszielbestimmung zu Gunsten der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern aufgenommen, und Maßnahmen zu deren Förderung ausdrücklich für zulässig erklärt.

Im Universitätsgesetz (UG) ist Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz für die Aufgabenerfüllung der Universitäten hervorgehoben (§ 2 Z 9 UG); „Gleichstellung“ und „Frauenförderung“ sind überdies zentrale Aufgaben aller Universitäten (§ 3 Z 9 UG). Korrespondierend damit qualifiziert § 41 UG die Beseitigung der Unterrepräsentation der Frauen in allen universitären Arbeitsbereichen als von den Universitäten anzustrebendes Ziel.

Als eine Maßnahme zur Frauenförderung sieht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz die bekannten „Quoten“ vor, über die zahlreiche Unwahrheiten und Halbwahrheiten – ob bewusst oder unbewusst – verbreitet werden. Hier die grundlegenden Fakten:

Quoten sind ausschließlich anzuwenden, wenn in einer Gruppe⁶ Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil also unter 50 % liegt.

Ein bevorzugter Aufstieg beziehungsweise eine bevorzugte Einstellung kann ausnahmslos nur erfolgen, wenn die Kandidatin nicht schlechter geeignet ist, als der bestgeeignete männliche Kandidat (Qualifikationsabhängige Quote). Quoten sind also nie (!) unabhängig von der Qualifikation. Die Quotenfrau die dem besser geeigneten Kandidaten vorgezogen wird, nur weil sie eine Frau ist, ist schlicht ein Märchen. Zudem gilt eine Öffnungsklausel, wenn die für einen männlichen Bewerber sprechenden Gründe im Einzelfall überwiegen.

⁴ Vgl. insb. EuGH 17.10.1995, C-450/93 Kalanke, Slg 1995, I-3051.

⁵ Bei Quoten mit Öffnungsklauseln ist bei gleicher Qualifikation eine Frau zu bevorzugen, wenn nicht im Einzelfall bei vergleichender Betrachtung dienstliche Unterschiede zugunsten des männlichen Bewerbers bestehen oder ein sozialer Härtefall vorliegt. Die Berücksichtigung solcher schützenswerter Belange des männlichen Bewerbers dürfen allerdings ihrerseits Bewerberinnen nicht (indirekt) diskriminieren, indem z.B. aus traditionellen Familienstrukturen resultierende Gründe („alleinvertiner Familienvater“) herangezogen werden.

⁶ Z.B. unter den ProfessorInnen.



Umsetzung

Da sich das Frauenfördergebot des § 41 UG an alle Organe der Universität richtet, ist dessen Befolgung eine Dienstpflicht aller Personen, die Funktionen in monokratischen oder kollektiven Organen der Universität ausüben (z.B. RektorIn und VizerektorInnen, Universitätsrat, Senat, Berufungskommissionen).

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist nicht selbst zuständig dafür, dass nicht diskriminiert wird, und dass Frauen adäquat gefördert werden.⁷ Seine Aufgabe ist gemäß UG vielmehr „Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen“⁸, also als Kontrollorgan zu fungieren und gegebenenfalls Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben.⁹

Übersicht über die Tatbestandskonstellationen:

	Merkmal		
	Geschlecht	Ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung	Behinderung
Diskriminierungsverbot	✓	✓	✓
vorrangige Einstellung bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentation	✓	nein	nein
Zuständigkeit des AKG	✓	✓	nein
anzuwendende Norm(en)	UG, B-GIBG, FFP*	B-GIBG	BehEinstG**

* Frauenförderungsplan ** Behinderteneinstellungsgesetz

⁷ Das obliegt vielmehr den (Personal-)Entscheidenden.

⁸ Der Tatbestand der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich des AKG.

⁹ Nähere Informationen finden Sie auf der HP: <http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/>

Karriere bis zur Professur? Die UG-Novelle 2015

„Ordentliche Professoren haben zumindest vier Eigenschaften: Sie sind zumeist hoch qualifiziert, einflussreich, männlich und eher alt. 78 Prozent sind Männer, zwei Drittel älter als 51 Jahre. Für ebenfalls hoch qualifizierte jüngere Forscher und Forscherinnen ist es oft nicht einfach, in den erlauchten Stand der Professorenschaft aufzusteigen.“¹ So lautet der Befund eines ORF-Beitrags am 10.7.2015. Die letzte UG-Novelle² soll diese Situation ändern. Was ändert sich wirklich? (S. E.)

Der oben zitierte Beitrag mag zwar etwas polemisch formuliert sein, ein Blick auf uni:data³ lehrt jedoch, dass er die Realität durchaus widerspiegelt. Von den ca. 36.000 Beschäftigten im wissenschaftlichen oder künstlerischen Bereich haben rund 2.300 Personen das Ziel einer Professur erreicht. Der Rest forscht und lehrt auch nach der Habilitation unter finanziell wie organisationsrechtlich deutlich schlechteren Rahmenbedingungen.

Besonders auffällig bei der universitären Beschäftigungshierarchie: Je höher die akademische Position, desto mehr Männer sind vertreten und desto höher das Alter.

Schon seit Jahren wird darüber diskutiert, dass das bestehende Kuriensystem mit der Trennung von ProfessorInnen und Mittelbau nicht mehr den Erfordernissen einer modernen Universität entspreche. Wir haben im Sommersemester 2014 bereits über die Diskussionen rund um ein Faculty-Modell und die Schaffung eines echten „Tenure Track“ berichtet. Eine Novelle des Universitätsgesetzes soll nun den Kreis der ProfessorInnen vergrößern. „Wir schaffen durchgängige Karrieremöglichkeiten von der Assistenten- bis zur Professorenstelle und etablieren ein Tenure Track-Modell nach internationalem Vorbild. Wir wollen die Besten fördern und vor allem langfristig im System halten“, so erläutert Wissenschaftsminister Mitterlehner die Reform.⁴

Betrachtet man die UG-Novelle, so bedeutet sie zwar nicht die Abschaffung des Kuriensystems, aber sie erweitert die Zugangsmöglichkeiten zur ProfessorInnenkurie. Die sogenannten „Laufbahnstellen“ boten zwar schon bisher eine durchgängige Karrieremöglichkeit bei Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung. Die sog. „assoziierten ProfessorInnen“ bleiben aber Mittelbauangehörige, wie es auch die UniversitätsdozentInnen alten Typs sind. Künftig werden Personen auf einer „neuen“ Laufbahnstelle nach Erfüllung ihrer Qualifizierungsvereinbarung zu Mitgliedern der ProfessorInnenkurie, die ja bekanntlich in den relevanten Gremien am stärksten repräsentiert ist. Ihre Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des Systems vergrößern sich damit durchaus. Der wachsende Anteil der jungen Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs spricht

¹ <http://science.orf.at/stories/1760581/>

² BGBl. I Nr. 131/2015

³ <https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:36::NO::>

⁴ http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20150922_OTS0116/mitterlehner-novelle-des-universitaetsgesetzes-im-ministerrat-beschlossen

zudem durchaus dafür, dass dieses System den Frauenanteil innerhalb der ProfessorInnenkurie erhöhen würde.

Das Ganze hat jedoch einige Haken: Für die ProfessorInnen des neuen Typs ändert sich wenig an ihrer dienstrechtlichen Stellung – sie bekommen durch den Wechsel in der Kurienzugehörigkeit weder mehr Gehalt noch eine bessere Ressourcenausstattung. Das Prestige und die Arbeitsmöglichkeiten einer Professur hängen jedoch stets stark von ihrer Verknüpfung mit Ressourcen ab. Der nach internationalen kompetitiven Standards ausgewählte und anspruchsvoll evaluierte – auch weibliche – Nachwuchs findet sich damit im Worst Case auf einer „Professur zweiter Klasse“ wieder, die zwar einen gewissen Status und einige Mitwirkungsrechte (deren Ausübung übrigens auch zeitraubend ist) mit sich bringt, aber keine substantiell verbesserten Rahmenbedingungen für die Forschung und Lehre.

Zudem schafft die Novelle erneut mehrere Klassen von Habilitierten: In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Laufbahnstellen besetzt⁵, Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen und erfüllt. Diese assoziierten ProfessorInnen bleiben, wo sie sind – in der Mittelbaukurie. Gleiches gilt für die derzeit noch zahlreichen, oft bestens qualifizierten DozentInnen. Zwar schafft die Novelle die Möglichkeit, nach vorheriger Festlegung im Entwicklungsplan Personen aus diesem Kreis in einem vereinfachten Verfahren (ohne externe Ausschreibung, Gutachten, Berufungskommission) zu UniversitätsprofessorInnen zu berufen. Wie diese Verfahren genau ausgestaltet werden, bleibt den jeweiligen Satzungen vorbehalten. Das Gesetz gibt nur vor, dass der/die RektorIn KandidatInnen nach Anhörung der UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auswählt.

Das alles schafft einiges an Konfliktpotential: Der Österreichische UniversitätsprofessorInnenverband (UVP) spricht sich mit Qualitätsargumenten dagegen aus, den Zugang zur ProfessorInnenkurie zu sehr zu erleichtern und spricht damit sicher zahlreichen berufenen UniversitätsprofessorInnen aus der Seele. Die verschiedenen österreichischen Universitäten, die bei aller Kooperation und Vernetzung auch in einer Konkurrenzsituation stehen, müssen entscheiden, wie streng oder großzügig sie die durch die Novelle gebotenen Aufstiegschancen für den Nachwuchs handhaben. Und an jeder einzelnen Universität dürfte zwischen den verschiedenen Fakultäten und auch innerhalb derselben der Zugang zur Thematik höchst unterschiedlich ausfallen.

Als Fazit bleibt zu bemerken, dass die Novelle bei allen Tücken durchaus Chancen für die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals der Universitäten und damit eine Erhöhung der Attraktivität des Wissenschaftsstandortes bringt. Es wird nun an den Universitäten liegen, was sie daraus machen.

⁵ An der LFUI in einem strukturierten und kompetitiven Auswahlverfahren.

Diversity Management

Wie alle Menschen, sind auch die Angehörigen der Universität Innsbruck nicht „gleich“. Sie tragen ganz im Gegenteil gerade durch ihre Individualität zu einer vielfältigen Hochschulkultur bei. Diversität wissenschaftlicher Themenstellungen und Forschungsmethoden sowie Vielfalt durch interdisziplinäre Forschung und Lehre und rege interregionale und internationale Zusammenarbeit sind der Universität als Institution wesensimmanent. Die vielfältigen biographischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe der Universitätsangehörigen und ihre dadurch beeinflussten unterschiedlichen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen stellen ein wertvolles Kapital für Forschung, Lehre, aber auch für das universitäre Zusammenleben dar.¹ Natürlich ist der Umgang mit Vielfalt aber auch eine Herausforderung, der sich die LFUI stellen will und muss. (S. E.)

Ausgehend von Rückmeldungen aus dem Quality-Audit 2014², die der Universität Innsbruck eine spürbare Umsetzung von Gleichstellungsanliegen attestierten, aber auch empfahlen, eine Kultur des Umgangs mit Diversität im Sinne von Managing Diversity zu entwickeln, wurde der Aufbau eines aktiven „Diversity Managements“ in die Leistungsvereinbarung der Jahre 2016-2018 aufgenommen. Das Büro für Gleichstellung und Gender Studies wird dieses Projekt betreiben und die Beiträge der involvierten AkteurInnen koordinieren.

Worum geht es? Diversity Management ist ein strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt von Personen und relevanten Organisationsumwelten bzw. Stakeholdern, um strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolges entwickeln und entfalten können.³

¹ Vgl. Leistungsvereinbarung Universität Innsbruck und Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft 2016-2018, 11.

² „Die Gleichstellung von Mann und Frau als gesellschaftspolitisches Anliegen ist im UG 2002 mit Nachdruck verankert und wird mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in allen Personalprozessen der Universität kraftvoll vertreten. Die Universität Innsbruck setzt die gesetzlichen Vorgaben spürbar um. Allerdings hat die Expertengruppe den Eindruck gewonnen, dass die Vorgaben des UG 2002 dazu führen, dass das Potenzial von Diversität für die Forschung und Entwicklung (Innovation), aber auch die beständige Erneuerung in der Lehre nicht angemessen wahrgenommen wird. Die Expertengruppe empfiehlt, nach Wegen zu suchen, die Gleichstellungspolitik zu einer Politik oder noch besser zu einer Kultur des Umgangs mit Diversität als Managing Diversity zu entwickeln.“ Quality Audit der Universität Innsbruck Bericht / 26. August 2014: http://www.uibk.ac.at/rektorenteam/rektor/qm/qa2014/2014_qa-universitaet-innsbruck_bericht.pdf (21.12.2015).

³ Vgl. ÖNORM S 2501. Diversity Management – Allgemeiner Leitfaden über Grundsätze, Systeme und Hilfsmittel. Ausgabe: 2008-01-01: <https://www.astandis.at/shopV5/Preview.action;jsessionid=23B203DB93EA8B E413712318CD445AA6?preview=&dokkey=286206> (06.12.2015).

Die Kerndimensionen von Diversity decken sich mit jenen der EU-Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien. Diese Dimensionen sind:

- Geschlecht
- Alter
- Behinderung
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- sexuelle Orientierungen
- Weltanschauung.

Bei der Entwicklung eines aktiven Diversity Managements kann an zahlreiche bereits bestehende Maßnahmen angeknüpft werden, die stärker vernetzt und in ihrem Zusammenhang sichtbarer gemacht werden sollen. Ausgehend davon soll dann evaluiert werden, wo weitere Entwicklungsmöglichkeiten liegen. In der Folge können konkrete weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Dabei wäre es naiv, Vielfalt ausschließlich als potentielle Bereicherung zu sehen, sondern es muss auch bedacht werden, wo die Universitätsangehörigen Unterstützung im Umgehen mit Unterschiedlichkeiten brauchen könnten. Dennoch besteht der Reiz des Konzepts „Diversity Management“ darin, nicht ausschließlich auf (potenzielle) Diskriminierung zu fokussieren, sondern die positiven Auswirkungen der Vielfalt ins Zentrum zu stellen. Je mehr Menschen über Problemlösungen nachdenken, und je unterschiedlicher sie sind, umso umfassender und sinnvoller sind in der Regel die gefundenen Lösungen.

Wir werden Sie über den Fortgang dieses Projekts auf dem Laufenden halten und freuen uns über Anregungen Ihrerseits.

Lesetipp:

Katharina Mallich/Karin Gutiérrez-Lobos (Hg.), **Mehr Chancen durch Vielfalt! Diversity in der Personalentwicklung**. Wien, Facultas 2011; online: https://www.meduniwien.ac.at/homepage/fileadmin/HP-Relaunch/pdforganisation/personalentwicklung/2011_Mehr_Chancen_durch_Vielfalt.pdf

Linktipp:

Charta zur gesellschaftlichen Vielfalt: <http://www.uibk.ac.at/fsp-kultur/charta/charta-zur-gesellschaftlichen-vielfalt.pdf>

Gleichstellungspolitik in Europa

Nachdem bereits heftig über die Fortsetzung der 2015 auslaufenden Europäischen Gleichstellungsstrategie diskutiert wurde, hat die Europäische Union Anfang Dezember 2015 doch noch ein entsprechendes Papier herausgegeben. Allerdings handelt es sich bei dem Dokument nicht mehr um eine Mitteilung der Kommission, sondern um ein „Staff Working Document“ bzw. ein Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission und damit um ein Dokument von geringerer Bedeutung. Im Folgenden soll ein kleiner Überblick darüber gegeben werden, welche Rolle die Europäische Union bzw. die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft in der Politik der Geschlechtergleichstellung spielt und welche Problematiken sich in Hinblick auf die EU-Gleichstellungspolitik ergeben. (A. W.)

Anfänge und Entwicklung europäischer Gleichstellungspolitik

Vor fast 25 Jahren bezeichnete Susanne Schunter-Kleemann in ihrem einflussreichen Buch Europa als Herrenhaus.¹ Dabei stellt sie schon damals fest, dass die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) sehr aktiv in der Frage der Gleichbehandlung der Geschlechter ist, was sie aber keineswegs als Anlass für Euphorie sah.

Tatsächlich spielte Gleichstellungspolitik im europäischen Integrationsprozess von Beginn an eine Rolle. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ fand schon in die Römischen Verträge (Art. 119) zur Gründung der EWG im Jahr 1957 Eingang. Hintergrund war – auf Anregung Frankreichs – die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen aufgrund der Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung; denn Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb sei ein „einheitlicher Markt“, der durch die national variierenden Geschlechterordnungen und der damit einhergehenden Diskriminierung gestört würde.

Diese prominente Thematisierung von Frauendiskriminierung war für diese Zeit sicher ungewöhnlich, aber nicht singulär. Denn auf Entgeltdiskriminierung nimmt auch das ILO-Übereinkommen 100 von 1951 Bezug (seit 1954 im österreichischen Rechtsbestand), wobei hier bereits „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ gefordert wurde. Wir wissen aber auch, dass beide Normen lange Zeit nicht nur wirkungslos, sondern schlicht unbeachtet geblieben sind. Der sogenannte gender pay gap ist nach wie vor sehr ausgeprägt. Er ist aber auch ein sehr spezifischer Verhältnisbegriff, bei dem aus dem Blick gerät, dass nicht nur die Einkommensdiskriminierung von Frauen ungebrochen bestehen bleibt, sondern dass insgesamt eine extrem schlechte Lohnentwicklung zu konstatieren ist.

Aber zurück zur Entwicklung der europäischen Gleichstellungspolitik: Ab Mitte der 1970er Jahre erfährt das europäische Gleichstellungsrecht eine Ausweitung. Wie auch in den Nationalstaaten ist dies als Reaktion auf die Zweite Frauenbewegung und ihre Skandalisierung der Diskriminierung von Frauen und der Unterbewertung von Frauenarbeit. Allerdings blieb Gleich-

¹ Schunter-Kleemann, Susanne (1992), Herrenhaus Europa: Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat, Berlin.

stellungspolitik beschränkt auf den Bereich der Erwerbsarbeit. Es geht aber nicht mehr nur um Fragen der Gleichbehandlung und der formalen Gleichheit. Zunehmend werden strukturelle Ungleichheiten erkannt und die Notwendigkeit, dagegen aktiv mit Maßnahmen der Frauenförderung bzw. positiven Diskriminierung vorzugehen.

In den 1970er und 1980er Jahren sollte Gleichstellungspolitik als politikfeldübergreifendes Konzept entwickelt werden, gleichzeitig schlugen aber Versuche einer Harmonisierung der Sozialpolitik auf europäischer Ebene fehl. Ab Anfang der 1980er Jahre wurden Aktionsprogramme in diesem Politikfeld eingeführt, ab 2001 wurden diese Förderprogramme in die fünf-jährigen Rahmenstrategien integriert und schließlich in der Gleichstellungsstrategie 2010 bis 2015 fortgesetzt. Als prioritäre Handlungsfelder – der nicht rechtsverbindlichen Empfehlung – wurden dabei (1) die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, (2) gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, (3) Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, (4) Schutz der Würde und Unversehrtheit – Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, (5) Gleichstellung in der Außenpolitik und (6) Querschnittsfragen benannt.

Eine Fortsetzung – wenn auch mit (noch) geringerer Gewichtung seitens der Union – fand dies nun in dem Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission „Strategie für Gleichstellung von Frauen und Männern 2016-2019“, die Handlungsfelder sind dieselben wie bei der Strategie 2010-2015 geblieben. Der Aufforderung des Rates an die Kommission, eine Mitteilung zur Gleichstellungsstrategie herauszugeben, ist bislang nicht nachgekommen worden.

Die jüngste Erweiterung der Gleichstellungspolitik erfolgte mit einem neuen Begriff der Antidiskriminierung, der die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Diskriminierungskategorien zum Thema macht – hier ist die Intersektionalitätsforschung politikrelevant geworden.

Gender Mainstreaming

Einen Wendepunkt in der Gleichstellungspolitik markierte das Konzept „Gender Mainstreaming“, welches mit dem Vertrag von Amsterdam (1997) Gleichstellungspolitik als „Mainstream“ in allen Politikbereichen verankern sollte. Das Konzept der Gleichstellung wurde damit erheblich ausgedehnt. Viele stellten hier aber die kritische Frage, ob die Einführung von Gender Mainstreaming eine Stärkung oder eine Verwässerung der Gleichstellungsbemühungen darstellt – ein Thema das durchaus kontrovers diskutiert wird. Festzuhalten bleibt, dass auch Gender Mainstreaming bislang v.a. in die Beschäftigungspolitik der Europäischen Union Eingang fand. Sein strukturpolitischer Sinn geht dabei aber verloren, auch in Bezug auf Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, da nicht das „Ganze der Arbeit“ – also Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit – zur Diskussion steht. Der Knackpunkt emanzipatorischer Geschlechterpolitik ist und bleibt aber die Frage der Reproduktion und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in diesem Bereich – und die bleibt hier unbeantwortet.

Strategien in diesem Bereich müssen in zwei Richtungen zielen – einerseits auf Sozialinvestitionen im Sinne der Ausweitung sozialer Dienste durch den Staat und andererseits auf eine Verantwortungsübernahme durch Männer. In den 1990er Jahren wurde in EU-Dokumenten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsfrage noch eine Verhaltensänderung von Männern als notwendig erachtet.

Auch auf nationaler Ebene machte die damalige Frauenministerin Helga Konrad mit der Kampagne „Ganze Männer machen halbe-halbe“ die Versorgungsarbeit zum Thema. Dass sie u.a. auch aufgrund dieser Kampagne ihr Amt verlor, zeigt wie brisant die „Hausarbeits-Frage“ war und nach wie vor ist. Allerdings ist sie inzwischen gänzlich von der politischen Agenda (nicht nur) der EU verschwunden.

Gleichstellungspolitik als Markt-Aktivierung?

Es besteht also Grund zu der Annahme, dass die verstärkte Arbeitsmarktintegration von Frauen und die Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Ausdruck dafür ist, dass Gleichstellungspolitik für eine ökonomisch ausgerichtete Agenda nutzbar gemacht werden soll. Da das Geschlechterarrangement des Nachkriegskapitalismus mit seinem Familienerhalter-Modell zu teuer geworden ist, soll es durch ein Adult-Worker-Modell ersetzt werden, das sich letztlich – aufgrund der steigenden Teilzeitquote von Frauen – als „Eineinhalb-Ernährer-Modell“ darstellt.

Es spricht einiges für die Interpretation der ökonomischen Nutzbarmachung von Geschlechterpolitik im Sinne einer einseitigen Förderung von Frauenerwerbsarbeit – denn die entsprechenden Rahmenbedingungen werden nicht geschaffen (wie z.B. soziale Dienste) ebenso wenig wie gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen um Geschlechteridentitäten und Arbeitsteilung geführt werden. Zudem zementiert die mit Deregulierung und Flexibilisierung verbundene Arbeitsmarktpolitik Geschlechterungleichheit und konterkariert Gleichstellungsbestrebungen. Die Formulierung von Gleichstellungszielen fokussiert meist auf eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote – in der Lissabon-Strategie waren es 60%, in der Europa-2020-Strategie sind es 75%. Die Qualität der Arbeit und die Frage, ob sie existenzsichernd ist, bleibt aber nachrangig. Wir wissen: die Erwerbsquote von Frauen hat zwar deutlich zugenommen, dies ist aber überwiegend auf die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen zurückzuführen, denn das Arbeitsvolumen ist nicht gestiegen, teilweise sogar zurückgegangen. D.h., dass viele Frauen kaum in der Lage sind existenzsichernde Einkommen zu erzielen.

Perspektiven

Resümierend kann gesagt werden, dass in Bezug auf das Europäische Parlament oder die Kommission zwar nicht mehr von einem „Herrenhaus Europa“ gesprochen werden kann – aber auch nicht von einer echten Parität. Die Gleichstellungspolitik der EU ist von einer beachtlichen Dynamik gekennzeichnet, von einer Ausweitung der Handlungsfelder und einer Aufnahme neuer feministisch-wissenschaftlicher Diskussionen. Die Kritik entzündet sich aber v.a. daran, wie beschränkt das Konzept der Gleichstellung in der europäischen Politik umgesetzt wird. Das größte Manko der Gleichstellungspolitik ist, dass sie nicht mit einer sozialstaatlichen Gesamtstrategie verbunden ist – nur so könnte sie tatsächlich im Leben aller Frauen wirksam werden. In dem Sinn sollte Gleichstellungspolitik Gesellschaftskritik im großen Stil wieder zu ihrer Sache machen oder wie die US-amerikanische Theoretikerin Nancy Fraser sagte: „We should think big“.

Ausgezeichnete Geschlechterforschung

Am 17. November 2015 wurde der Preis für frauen- / geschlechtsspezifische / feministische Forschung an der Universität Innsbruck im Rahmen eines Festaktes verliehen. Seit 2001 werden mit dieser Auszeichnung wissenschaftliche Abschlussarbeiten gewürdigt, die Theorien der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Gender Studies ins Zentrum stellen. (M. F.)

Der Preis für frauen- / geschlechtsspezifische / feministische Forschung feierte im Jahr 2015 ein kleines Jubiläum. Vor 15 Jahren initiiert und vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies organisiert und abgewickelt, hat sich der Preis zu einer Institution entwickelt. Die Vergabe findet jährlich statt und wird wissenschaftlich von einer Jury betreut, die sich aus Mitgliedern der Interfakultären Forschungsplattform Geschlechterforschung zusammensetzt. Beim Festakt am 17. November berichtete Prof.ⁱⁿ Nikita Dhawan, Sprecherin der Forschungsplattform, im Namen der Jury über die Vergabe und das Prozedere der Entscheidung.

2015 wurden insgesamt 13 Abschlussarbeiten aus Master-, Diplom- und Doktoratsstudien eingereicht. Das Fächerspektrum, in dem kritische Geschlechterforschung zur Anwendung kommt, ist vielfältig: Die Einreichungen stammen aus Romanistik, Anglistik, Französisch, Psychologie, Philosophie, Europäische Ethnologie, den Rechtswissenschaften sowie aus dem Masterstudium Gender, Kultur und sozialer Wandel und dem ULG Peace, Development, Security and International Conflict Transformation.

Die eingereichten Arbeiten werden zur Begutachtung an externe Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen – aus Österreich und Deutschland – vergeben, die aus den jeweiligen Fachbereichen stammen und über Kompetenzen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung verfügen. Die Gutachten werden entlang eines Leitfadens mit verschiedenen Kriterien verfasst. Dazu



Caroline Voithofer (Laudatorin), Julia Hellmair (Preisträgerin), Tilman Märk (v.l.n.r.)



Sibylle Baumbach (Laudatorin), Ingrid Haidegger (Preisträgerin), Tilman Märk (v.l.n.r.)

zählen u.a. feministische Relevanz oder wissenschaftliche Qualität, Originalität und Aktualität. Von zentraler Bedeutung ist, ob die Arbeiten über den Durchschnitt guter Forschung signifikant hinausragen.

Zwei Arbeiten erfüllten die Kriterien in überdurchschnittlicher Weise, daher entschied die Jury den mit EUR 3.000,-- dotierten Preis geteilt zu vergeben.

Dr.ⁱⁿ Julia Hellmair legte ihre Dissertation, die an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck eingereicht wurde, mit dem Titel „*Ideeller Schadenersatz im GIBG und ABGB am Beispiel der sexuellen Belästigung – ein Rechtsvergleich zwischen Österreich, Deutschland und den USA*“ vor. Die Laudatio beim Festakt wurde von Dr.ⁱⁿ Caroline Voithofer, Institut für Zivilrecht, gesprochen. Besonders hervorgehoben wurde, neben dem hohen Niveau der Forschung, die Relevanz der erarbeiteten Erkenntnisse für den gesellschaftlichen wie auch juristischen Diskurs und hier vor allem die zentrale Bedeutung für die Legal Gender Studies.

Ingrid Haidegger verfasste ihre Masterarbeit am Institut für Anglistik der Universität Innsbruck mit dem Titel „*I Am A British Gentlewoman, Or Am I? Female and National Identity in Lucy Maud Montgomery's Anne of Green Gables and Miles Franklin's My Brilliant Career*“.

Die Würdigung der ausgezeichneten Masterarbeit wurde von Prof.ⁱⁿ Sibylle Baumbach vorgenommen. An dieser Arbeit überzeugt die intensive Auseinandersetzung der Verfasserin mit der bearbeiteten Thematik. Besonders gut gelingt es Ingrid Haidegger, Spuren postkolonialen Denkens vor der postkolonialen Wende – herauszuarbeiten. Zudem zeigt sie die Wirkmächtigkeit des viktorianischen Frauenbildes bis in die Gegenwart auf und beschreibt gleichzeitig die Brüchigkeit dieses scheinbar einheitlichen Bildes – auch schon in der historischen Periode des Kolonialismus.

Die Übergabe des Preises für frauen- / geschlechtsspezifische / feministische Forschung erfolgte – in bereits traditioneller Weise – durch den Rektor der Universität Innsbruck, Prof. Dr. Dr. hc. mult. Tilman Märk. In seiner Rede betonte er unter anderem die Bedeutung dieses Preises für die Sichtbarmachung der Vielfältigkeit der Geschlechterperspektive(n) in den Wissenschaften einerseits und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses andererseits.



Caroline Voithofer, Sibylle Baumbach, Julia Hellmair, Ingrid Haidegger, Maria Furtner, Tilman Märk (v.l.n.r.)

16 Tage gegen Gewalt an Frauen

Fahnenaktion an der Universität Innsbruck wird fortgesetzt und ausgebaut

Weltweit wird am 25. November alljährlich jener Mädchen und Frauen gedacht, die Opfer von Gewalt wurden und nach wie vor werden. Der von der UNO ausgerufene Gedenktag leitet den internationalen Aktionszeitraum „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ ein, der am 10. Dezember mit dem Internationalen Tag der Menschenrechte endet. (M. F.)

Im Rahmen von „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ setzt auch die Universität Innsbruck ein sichtbares Zeichen für ein gewaltfreies Miteinander. Auf Initiative des Büros für Gleichstellung und Gender Studies beteiligte sich die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck 2014 zum ersten Mal an der Fahnenaktion „frei leben – Nein zu Gewalt an Frauen“ von Terre des Femmes. Im Jahr 2015 wird die Aktion ausgeweitet und die Fahne an zwei Uni-Standorten – Hauptgebäude und SoWi – gehisst.

Initiatorin der Fahnenaktion, die erstmals 2001 stattfand, ist die Organisation Terre des Femmes. Nach und nach konnten europaweit viele Institutionen und Organisationen für diese Aktion gewonnen werden. Auch in Tirol haben sich die Stadt Innsbruck, das Land Tirol, das Autonome Frauenhaus und viele weitere Einrichtungen angeschlossen.

Das Hissen der Flagge ist Symbol für ein friedliches Miteinander ohne Gewalt und für den besonderen Schutz von Mädchen und Frauen vor tätlichen Übergriffen im privaten und öffentlichen Raum. Terre des Femmes hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Thema Gewalt an Frauen aus der Tabuzone zu holen und gesamtgesellschaftlich sichtbar zu machen.

Ein Leben ohne Gewalt – in allen ihren Ausprägungen – ist ein Menschenrecht. Festgeschrieben ist das Recht auf ein gewaltfreies Leben für Mädchen und Frauen in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen (CEDAW).



Neues aus dem Kinderbüro

Viel Spaß und Unterhaltung erlebten die Kinder der Universitätsangehörigen während der Sommerwochen. Das gut besuchte Ferienprogramm für 3- bis 10-jährige Kinder ließ keine Langeweile aufkommen! Vielleicht haben auch Ihre Kinder Lust eines unserer Angebote zu besuchen? (S. F.)

Ferienbetreuung

Heuer besuchten 72 Kinder von MitarbeiterInnen und Studierenden der Universität Innsbruck das siebenwöchige Ferienprogramm des Kinderbüros. Auf dem Programm standen eine EntdeckerInnen-, eine Körper-, eine Blaulicht-, eine Tier-, eine Natur-, eine IndianerInnen- und eine Architekturwoche. Dank des schönen Wetters konnten wir oft unseren Garten nutzen und auch viele Ausflüge gemeinsam erleben, u.a. den Besuch eines Bauernhofes in Absam und des Muttereralmparks.

Besonderen Spaß bereitete den Kindern die Ausstellung „out of balance“ im Architekturforum, da die Installation kletternd erfahren werden konnte! Auch eine Führung in der Klinik war sehr spannend. Wir besichtigten einen Operationssaal und die Kinder lernten wie man professionell Wunden versorgt und Verbände anlegt. Auch dieses Jahr war es uns eine besondere Freude, dass ein Mitglied der Universitätsleitung einen Ausflug begleitete und so einen kurzen Einblick in das universitäre Betreuungsangebot bekam! Heuer nahm Vizerektor Meixner an einer spannenden Führung im Audioversum teil.

Es freut uns auch jedes Jahr das uni-interne Angebot nutzen zu können. Diesmal konnten wir die Grüne Schule und das Universitätssportinstituts besuchen. Besonderer Dank gilt auch ao. Univ.-Prof. Dr. Monika Niedermayr, die uns mit ihrem Therapiehund besuchte und die Kinder sehr einfühlsam auf den richtigen Umgang mit einem Hund vorbereitete, und an DI Christoph Genser, der einen Besuch der Feuerwehr Innsbruck organisierte.





Weihnachtswerkstatt

Am letzten Freitag vor Weihnachten wurde in den Spielräumen fleißig gewerkelt und gebastelt. In der Weihnachtswerkstatt konnten die Kinder der MitarbeiterInnen im Alter zwischen vier und zehn Jahren unterschiedliche Weihnachtsbasteleien herstellen, z.B. Tschurtschenengel und Schneekugeln, Lebkuchenfiguren verzieren, Kerzen schmücken und Weihnachtskugeln bemalen! Ganz besinnlich wurde es bei der Aufführung des Schattentheaters „Der aller kleinste Tannenbaum“, das die Mitarbeiterinnen der Spielräume vorführten. Ein gelungener Nachmittag, der den Kindern viel Spaß bereitete!

BabysitterInnenbörse

Suchen Sie eine Betreuungsperson, die zu Ihnen nach Hause kommt? In unserer BabysitterInnenbörse sind einige neue BabysitterInnen, die gerne die Betreuung Ihrer Kinder übernehmen. Die BabysitterInnen des Kinderbüros haben entweder ein BabysitterInnenzertifikat oder eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen. Nach einem Kennenlerngespräch werden sie in die Online-BabysitterInnenbörse des Kinderbüros aufgenommen, die Kontaktaufnahme erfolgt direkt zwischen Eltern und BabysitterIn! Sie können sich persönlich im Kinderbüro oder auf unserer Homepage über dieses Service informieren!

Kommende Angebote

Im Februar gibt es wieder die Möglichkeit Ihr Kind für die Ferienbetreuung, die vom 8. bis 12. Februar 2016 stattfindet, anzumelden. Details zur Semesterferienbetreuung finden Sie auf unserer Homepage, Informationen zur Sommerferienbetreuung 2016 erhalten Sie wieder per Mailaussendung. Der Tag der offenen Tür der Spielräume findet am 29. Februar 2016 statt.

P.S.: Das Kinderbüro gratuliert unserer langjährigen Mitarbeiterin Mag. Helena Wurnitsch zur Geburt ihres Sohnes! Wir freuen uns, dass Katharina Morack, BA ihre Karenzstelle übernommen hat. Sie steht Ihnen für Fragen rund um die flexible Kinderbetreuung Spielräume und die Ferienbetreuung gerne zur Verfügung.

Feminismus verstehen.

Einführung in feministische Theorie und Forschung

Seit dem Sommersemester 2015 veranstaltet das Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck gemeinsam mit dem Frauenreferat der Österreichischen HochschülerInnen-schaft (ÖH) die Vortragsreihe „Feminismus verstehen. Einführung in feministische Theorie und Forschung.“ Anliegen der Reihe ist die Vermittlung von Grundlagenwissen in der feministischen Theorie und Forschung sowie deren Entwicklungen. (A. W.)

Drei Vorträge haben im Rahmen der Veranstaltungsreihe bereits stattgefunden. Der erste Vortrag von der Historikerin Laurie Cohen beschäftigte sich mit den Kämpfen und den vielfältigen Themen, welche von der Ersten Frauenbewegung aufgegriffen und politisiert wurden. Wir berichteten darüber bereits in der letzten Ausgabe der Leopoldine Francisca.

Ihr folgte im Wintersemester 2015 Ilona Horwarth von der Johannes Kepler Universität (JKU) Linz mit einer grundlegenden Einführung in die Entwicklung feministischer Theoriebildung im gesellschaftlichen Kontext. Dabei zeichnete sie nicht nur vier Jahrzehnte produktiver Theorieentwicklung nach, sondern diskutierte auch die emanzipatorische politische Praxis der Frauenbewegung und die Wechselwirkungen zwischen beiden Bereichen. Mit dem Satz von Angela Davis „We have to talk about liberating minds as well as liberating society“, den sie an den Beginn ihrer Ausführungen stellte, machte sie einen wesentlichen Punkt sowohl der theoretischen als auch der politischen Auseinandersetzungen des Feminismus deutlich: Die Verwobenheit und gegenseitige Beeinflussung von gesellschaftlichen Strukturen der Ungleichheit mit kulturellen Normen, die die Abwertung diskriminierter Gruppen rechtfertigen.

Ebenfalls im Wintersemester 2015 hielt die Soziologin Edeltraud Ranftl von der JKU einen Vortrag mit dem Titel „Gender at Work – Arbeitsteilung und Geschlecht“. Arbeit war sowohl zentrales Thema der Neuen Frauenbewegung als auch der damals so bezeichneten Frauenforschung. Welche wirtschaftliche, gesellschaftliche und kulturelle Relevanz die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hat, wird mit verschiedenen theoretischen Ansätzen erklärt. Die Vortragende ging dabei auch auf aktuelle Veränderungen ein, die sich auch in politischen Zielformulierungen manifestieren. So hat zwar das Adult-Worker- oder Zwei-Verdiener-Model Eingang gefunden in die Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union. Der überwiegende Teil der unbezahlten Arbeit wird aber nach wie vor von Frauen verrichtet.

Im Sommersemester 2016 wird das Vortragsangebot fortgeführt. Das Programm und die Unterlagen zu den bisherigen Vorträgen finden Sie auf unserer Homepage:

<http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/veranstaltungen/feminismus-verstehen.html>

Vielfalt und trotzdem Gleichheit?

Wieder einmal haben wir für Sie ein Quiz rund um das Schwerpunktthema unserer aktuellen Leopoldine zusammengestellt und wünschen Ihnen viel Spaß bei der Beantwortung unserer Fragen (S. E.)

1. Inspiriert zu unserem Schwerpunktthema hat uns ein jährlich stattfindendes Diskussionsforum, das 2015 sein siebzigjähriges Jubiläum feierte, und sich aus diesem Anlass mit den mannigfachen Facetten von Gleichheit und Ungleichheit auseinandersetzte. Es handelt sich um:

a) Die Zukunftsplattform Obergurgl	<input type="radio"/>
b) Der G7-Gipfel auf Schloss Elmau	<input type="radio"/>
c) Das Europäische Forum Alpbach	<input type="radio"/>

2. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz tritt ab 2016 im vollen Umfang in Kraft. Das bedeutet folgende Neuerung:

a) Ab diesem Zeitpunkt müssen Unternehmen, die Waren, Dienstleistungen und Informationen öffentlich anbieten, dies barrierefrei tun.	<input type="radio"/>
b) Alle Informationssendungen im öffentlich rechtlichen Fernsehen müssen simultan in Gebärdensprache ausgestrahlt werden.	<input type="radio"/>
c) Betriebe, die über 25 Personen beschäftigen, müssen pro 25 Beschäftigte eine behinderte Person anstellen oder eine Ausgleichstaxe bezahlen.	<input type="radio"/>

3. In welcher Sprache hat das Wort „Diversität“ seinen Ursprung?

a) Griechisch („diversorios“)	<input type="radio"/>
b) Latein („diversitas“)	<input type="radio"/>
c) Englisch („diversity“)	<input type="radio"/>

4. In welchem der folgenden Fallbeispiele liegt eine Diskriminierung vor, die der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) gegebenenfalls vor der Schiedskommission geltend machen könnte?

<p>a) Die Leiterin einer Dienstleistungseinrichtung hat gekündigt und die Stelle (eingestuft in IVb) wird neu ausgeschrieben. Dabei enthält das Anforderungsprofil u.a. das Erfordernis „abgeschlossenes Universitätsstudium“. Eine Mitarbeiterin der Einrichtung fühlt sich der Aufgabe durchaus gewachsen, zumal sie die Leiterin auch schon bei Besprechungen vertreten hat. Ihr höchster Abschluss ist jedoch die Matura, so dass sie dem Ausschreibungstext nicht entspricht. Sie fühlt sich durch den Ausschreibungstext aufgrund ihrer Ausbildung diskriminiert.</p>	○
<p>b) Bei einem Berufungsverfahren wird ein männlicher Bewerber hinter einem gleichaltrigen Kollegen gereiht. Der Kandidat ist jedoch fest davon überzeugt, der bestgeeignete Wissenschaftler für diese Professur zu sein. Er wendet sich mit zahlreichen Dokumenten, die seine fachliche Überlegenheit belegen sollen, an den AKG.</p>	○
<p>c) Bei der Besetzung einer Senior Lecturer Stelle wird ein Rollstuhlfahrer mit dem Argument nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, dass sich die Unterrichtsräume des Institutes vorwiegend im 2. Stock ohne Lift befänden, sodass er diese nicht erreichen könne und daher in der Lehre nur bedingt einsetzbar sei. Zudem sei aufgrund des Alters des Bewerbers (48 Jahre) nicht zu erwarten, dass er mit den neuesten didaktischen Methoden vertraut sei.</p>	○

5. „Leiharbeit und Adelsstand – Vom ehrwürdigen Lehrstuhlinhaber bis zum Vertragsbediensteten ohne Lohn. Die Universität birgt ein verwirrendes System an Beschäftigungsmodellen, das alles anderes als egalitär ist.“ So betitelte die Tiroler Tageszeitung am 7. Jänner 2016 einen Bericht über die durch die UG-Novelle geschaffenen neuen Professuren. Von 500 solcher Professuren, die laut Wissenschaftsminister Reinhold Mitterlehner im gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan für die 21 staatlichen Universitäten bis zum Jahr 2021 vorgegeben seien, könnten auf die LFUI 37,5 Stellen entfallen. „Illusorisch“, so wurde der Vizerektor für Personal, Wolfgang Meixner zitiert. Wie viele dieser neuen Professuren für habilitierte WissenschaftlerInnen unserer Universität hält er laut TT für realistisch?

<p>a) Gar keine, die LFUI hat entscheiden, dieses Modell nicht zu nutzen.</p>	○
<p>b) 30</p>	○
<p>c) 20</p>	○

6. Eine alte afrikanische Lebensphilosophie stützt sich vor allem auf wechselseitigen Respekt und Anerkennung, Achtung der Menschenwürde und das Bestreben nach einer harmonischen und friedlichen Gesellschaft, aber auch auf den Glauben an ein „universelles Band des Teilens, das alles Menschliche verbindet“. Nelson Mandela war bestrebt, sie in Südafrika nach der Zeit der Apartheid für eine moderne, städtische Gesellschaft nutzbar zu machen. Die Rede ist von:

a) Ubuntu	<input type="radio"/>
b) Voodoo	<input type="radio"/>
c) Macumba	<input type="radio"/>

7. In der österreichischen Verfassung ist der sog. Gleichheitssatz verankert. Er verpflichtet den Staat grob gesprochen „Gleiches gleich, Ungleiches ungleich“ zu behandeln. Dies bedeutet für den Gesetzgeber das Verbot einer sachlich nicht gerechtfertigten Bevorzugung oder Benachteiligung von bestimmten Personen(-gruppen). Aber wie genau ist dieser Gleichheitssatz in unserer Verfassung formuliert?

a) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.	<input type="radio"/>
b) Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.	<input type="radio"/>
c) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich.	<input type="radio"/>
d) Alle Landesangehörigen sind vor dem Gesetze gleich.	<input type="radio"/>

8. Eine österreichische Internetseite (samt gleichnamiger Facebookseite) hat sich zum Ziel gesetzt, die Diskriminierung von Männern aufzuzeigen. Welches wörtliche Zitat stammt nicht von dieser Seite?

a) Männerdiskriminierung in der Religion: In Kirchen (besonders orthodoxen und katholischen) dürfen Frauen Kopfbedeckungen aufbehalten, Männer aber nicht.	<input type="radio"/>
b) Männerdiskriminierung beim Erben: Da Männer in der Regel eine kürzere Lebenserwartung haben, erben öfter Ehefrauen von den Ehemännern, als umgekehrt.	<input type="radio"/>
c) Männerdiskriminierung am Arbeitsplatz: Gleich gut qualifizierte Männer haben gegen „Quotenfrauen“ keine Chance, oftmals verlieren Männer sogar gegen schlechter qualifizierte Frauen. Besonders kritisch dürfte es derzeit z.B bei der Polizei sein. Durch das Quotengesetz (eigentlich „Ungleichbehandlungsgesetz“), dass bei gleicher Qualifikation die Frau bevorzugt (!) werden muss, ist ein kritischer Punkt, da dadurch Frauen auch Männern – die Alleinverdiener sind – den Arbeitsplatz wegnehmen und so ganze Familien armutsgefährdet sind!	<input type="radio"/>

6. a) Die eigene Persönlichkeit und die Gemeinschaft sehen in der Ubuntu-Philosophie in enger Beziehung zueinander („*I am because you are*“). Ubuntu enthält politische und religiös-spirituelle Aspekte, die die Verantwortung des Individuums innerhalb seiner Gemeinschaft betonen. Es gibt Versuche des südafrikanischen Verfassungsgerichts, diesen afrikanischen Kulturwert bei der Auslegung der Grundrechte in der südafrikanischen Verfassung einzubeziehen. Das Wort Ubuntu kommt aus den Bantusprachen der Zulu und der Xhosa und bedeutet in etwa „Menschlichkeit“, „Nächstenliebe“ und „Gemeinsinn“ sowie die Erfahrung und das Bewusstsein, dass man selbst Teil eines Ganzen ist. Voodoo ist eine synkretistische spirituelle Praxis, die sich ursprünglich in Westafrika entwickelte, durch die Sklaverei in Haiti die Karibik gelangte und daher heute auch in kreolischen Gesellschaften des atlantischen Raums und vor allem in Haiti beheimatet ist. Macumba ist eine afro-brasilianische Religion, die sich jedoch stark von ihren afrikanischen Wurzeln gelöst hat. Häufig benennt man mit Macumba auch die Vielzahl der in Brasilien lebendigen religiösen Volkskulturationen afrikanischen Ursprungs, die nicht nur auf die Bevölkerung schwarzafrikanischer Herkunft beschränkt sind. Macumba existiert oft neben oder in synkretistischer Weise zusammen mit dem volkstümlichen katholischen Glauben weiter Teile der brasilianischen Gesellschaft. Um Macumba ranken sich ähnlich mysteriöse Vorstellungen wie beim Voodoo, oft gefordert durch die Horrorthem-Industrie.

7. b) und c) zitieren Art. 2 StGG (Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger) „Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.“ und Art. 7 Abs. 1 B-VG (Bundes-Verfassungsgesetz) „Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetze gleich.“ Das deutsche Grundgesetz garantiert in Art. 3 Abs. 1 „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“, während die Verfassung des Fürstentums Liechtenstein in Art. 31 Abs. 1 Satz 1 LV gewährt ist: „Alle Landesangehörigen sind vor dem Gesetze gleich.“

8. a) Die Diskriminierung von Männern in Kirchen fand noch nicht die Aufmerksamkeit des Seitenbereiters. Klagen gegenstand war eine männliche Kopfbedeckung jedoch bereits: Bei der deutschen Luftwaffe durften Pilotinnen mit Rücklicht auf ihre Frisuren frei entscheiden, ob sie im Öffentlichkeitsbereich von Flughäfen eine Mütze tragen, Männer durch alle Instanzen. 2014 gab das Bundesverfassungsgericht dem Mann Recht.³ Die Luftwaffe darf ihre Piloten nicht zum Tragen einer Uniformmütze auf Flughäfen verpflichten. Die Bundesrichter sahen in den Luftwaffen-Argumenten – Tradition und die Besonderheiten von Damenfrisuren – keine ausreichenden Gründe für eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen. Bei b) und c) handelt es sich um Originalzitate⁴, die wir ihrem Urteil anheimstellen ...

³ Az. 1 AZR 1083/12

⁴ <http://www.maennerdiskriminierung.at/>

1. c) Das Europäische Forum Alpbach widmet sich im Sommer 2015 der Ungleichheit!
Bei der Zukunftspartiform Obergurgl präsentieren alle Forschungsschwerpunkte, -partiformen und -zentren der Universität Innsbruck im November 2015 ihre Entwicklung, Erfolge und Zukunftsperspektiven. Der G7-Gipfel auf Schloss Elmau in Bayern war das 41. Treffen der Gruppe der Sieben (informeller Zusammenschluss der zu ihrem Gründungzeitpunkt bedeutendsten Industrienationen der westlichen Welt) im Sommer 2015.

2. a) Ab diesem Zeitpunkt müssen Unternehmen, die Waren, Dienstleistungen und Informationen öffentlich anbieten, dies barrierefrei tun. Während der zehnjährigen Übergangsfrist galt das Gesetz im Wesentlichen nur für neu errichtete Gebäude. Namentlich gilt der Diskriminierungsschutz auch für Altbauern. Unter baulichen Barrieren versteht man alles, das mit einem Bauwerk fest verbunden ist (z. B. Stufen, zu schmale Türstöcke oder Sanitäranlagen, die für Menschen mit Behinderung nicht benutzbar sind). Bei Barrieren kommt jedoch im Einzelfall immer die Zumutbarkeitsprüfung zum Tragen. Das heißt, dass geprüft wird, ob der Aufwand, der mit der Beseitigung der Barrieren verbunden wäre, zumutbar ist. Nur in diesem Fall sollen Barrieren eine Diskriminierung darstellen.
Eine Verpflichtung, alle Informationswendungen in Gebäudesprache übersetzt anzubieten, gibt es nicht. Ausgleichen für das Nichteinstellen von begünstigter behinderter Menschen jedoch schon länger: Ein Betrieb muss für jeweils 25 Beschäftigte, eine begünstigte Behinderter oder einen begünstigten Behinderter beschäftigen (Beschäftigungspflicht). Anderenfalls sind pro behinderter Person, die einstellt werden müsste, derzeit monatlich 251,- Euro zu bezahlen.

3. b) Das lateinische „*Diversitas*“ bedeutet Vielfalt.
„*Diversos*“ ist eine Erfindung, Vielfalt nennt sich auf Griechisch „*polymorbia*“ Und „*diversity*“ leitet sich wie *Diversity* ab.

4. c) Der AKG ist zwar nicht zuständig für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung, könnte aber bei einer solchen mehrfachen Diskriminierung zumindest den altersdiskriminierenden Teil der „Begründung“ aufgreifen.
Die Ausschreibung einer Stelle ausschließlich für AkademikerInnen steht der Universität als ArbeitgeberIn grundsätzlich zu, hier wird im Regelfall eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung vorliegen. Zudem ist „Ausbildung“ kein Diskriminierungsgegenstand im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. Auch die Überprüfung, ob der Dreiervorschlag der Berufungskommission die besetzten Personen enthält, ist nicht primär Aufgabe des AKG, sondern des Rektors. Lediglich bei Anhaltspunkten für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung kann der AKG die Schiedskommission anrufen.

5. c) Zitat aus der TT: „Illusorisch, meint der Vizekanzler für Personal, Wolfgang Metzner. Zwar müsse das Rektorat gemeinsam mit dem Senat noch das Verfahren festlegen, doch mehr als 20 dieser Professuren steht er nicht dabei herauskommen. Aus finanzellen und infrastrukturellen Gründen. Früher hätte man über doppelt so hohe Zuwächse beim Budget verfügen können, jetzt reiche es gerade, um die Strukturkosten zu decken und fortzuschreiben, was ist, klagt Metzner. Dennoch: „Wir sind noch jedes Jahr gewachsen und werden das auch weiterhin tun“, meint er und ergänzt: „Warum sollen wir weitere Professorenstellen also dem Minister auf die Fahnen heften?““

¹ <http://www.alpbach.org/de/forum/europaeisches-forum-alpbach-2015/>
² <https://www.rt.com/panorama/gesellschaft/10960193-91/leitbarbeit-und-adelssand.csp>

Einrichtungen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Bereich Gleichstellung: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung Tel. 0512/507-9045 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Gender Studies: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies • Tel. 0512/507-9810 oder 9063 e-mail: gender-studies@uibk.ac.at oder fem@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Kinderbüro: ADV Gebäude Eingang Ost, Innrain 52b, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/ Tel. 0512/507-9048 bzw. 9047 • Tel. SpielRäume: 507-9079 Fax 0512/507-9886 • e-mail: kinderbetreuung@uibk.ac.at</p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/ Tel. 0512/507-9046 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck http://www.oehweb.at/ Tel. 0512/507-4910 • e-mail: Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</p>
Verein Netzwerk Geschlechterforschung	<p>Kontakt: Mag.^a Andrea Urthaler, Tel. 0512/507-7130 e-mail: netzwerkgeschlechterforschung@gmail.com www.netzwerkgeschlechterforschung.wordpress.com</p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Schöpfstraße 19, 6020 Innsbruck • http://www.aep.at/ Tel. 0512/58 36 98 • e-mail: aep.frauenbibliothek@aon.at Öffnungszeiten: Mo. und Do. 16.30–19.30 Uhr, Fr. 10.00–13.00 Uhr</p>
ARCHFEM	<p>Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Zollerstraße 7, 6020 Innsbruck Tel. 0512/58 12 26 • e-mail: archfem@aon.at • www.archfem.at Öffnungszeiten: Mo. 17.00–19.00 Uhr sowie nach telefon. Vereinbarung</p>
Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung	<p>Sprecherin der Forschungsplattform: Prof. Nikita Dhawan, Institut für Politikwissenschaft, Universität Innsbruck, Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.geschlechterforschung.at Koordinatorin: Mag.^a Andrea Urthaler • Tel. 0512/507-7130 e-mail: gender-research@uibk.ac.at</p>