

WiSe 2006/2007

Büro für Gleichstellung
und Gender Studies



LEOPOLDINE – FRANCISCA

Die weibliche Seite unserer Universität



Inhalt

Editorial	3
Leopoldine freut sich	5
Johanna Dohnal – „Politikerin in Residence“	6
Schlechte Chancen für Frauen in Österreich	10
Diskriminierung – nie ein Kavaliersdelikt	11
Alexandra Weiss: Karenzvertretung im Bereich Gender Studies	15
Was ist genderspezifische Lehre?	17
Sabine Fischler: Projektmitarbeiterin für Kinderbetreuungsfragen	19
Parlez-vous Gender?	22
Barbara Pernfuss: Neue Assistentin für Gleichstellung	25
25 Jahre Tiroler Frauenhaus für misshandelte Frauen und Kinder	27
Parlez-vous Gender? – Ein Test	29

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine Fancisca:

Dr. Sabine Engel
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Geschäftsbereich Gleichstellung
Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9046 oder 9045
e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Mag. Alexandra Weiss
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Geschäftsbereich Gender Studies
Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9810
e-mail: fem@uibk.ac.at

Editorial – (auch) in eigener Sache

Liebe Leserin, lieber Leser,

an dieser Stelle finden Sie üblicherweise stets eine Text, den ich gemeinsam mit Elisabeth Grabner-Niel verfasst habe. Dieses mal muss ich mich alleine an Sie wenden, denn Elisabeth Grabner-Niel ist für ein Jahr karenziert und begleitet ihren Mann in die USA – keine Angst, sie hat versprochen zurückzukommen ...

Dennoch bin ich nicht „allein zu Hause“. Es ist uns gelungen, mit Alexandra Weiss eine hochqualifizierte Vertretung zu finden, die in diesem Jahr die Aufgaben des Bereichs Gender Studies bestens betreuen wird.

Seit Erscheinen der letzten Leopoldine hat sich aber noch mehr in unserem Büro getan: Seit Mitte September unterstützt Barbara Pernfuss halbtags tatkräftig den Bereich Gleichstellung. Auch hier hatten wir das Glück, eine ausgewiesene Expertin mit langjähriger Erfahrung in Gleichstellungsangelegenheiten als Mitarbeiterin gewinnen zu können.

Damit aber nicht genug: Für ein halbes Jahr gehört auch Sabine Fischler zu unserm Team. Sabine Fischler wurde geringfügig beschäftigt angestellt, um ein Konzept zur Kinderbetreuung an der LFU zu entwickeln. Damit ist nach der im Sommer erfolgten Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfs ein erster wichtiger Schritt in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Studium bzw Beruf mit familiären Verpflichtungen an der LFU gemacht.

Alle drei neuen Kolleginnen werden in diesem Heft sowohl sich selbst, als auch ihre Aufgaben noch näher vorstellen. Ich möchte jedoch an dieser Stelle ausdrücklich sagen, wie froh ich darüber bin, mit einem solchen Team arbeiten zu können. Ein besonderer Dank gilt in diesem Zusammenhang Herrn Vizerektor Wieser, der nicht nur eine rasche Besetzung der Karenzstelle im Bereich Gender Studies ermöglicht hat, sondern auch Verständnis für den gestiegenen Arbeitsaufwand im Bereich Gleichstellung – unter anderem kamen mit dem Inkrafttreten der Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung neu hinzu – gezeigt hat, und der nicht zuletzt bereit ist, Probleme der Universitätsangehörigen mit einer adäquaten Kinderbetreuung tatkräftig anzugehen.

Da ich schon dabei bin, mich zu bedanken, danke ich auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der, wie schon bei den letzten Heften, den Druck der Leopoldine finanziell unterstützt. Daher können wir es uns leisten, in diesem Heft noch einige weitere Beiträge zu veröffentlichen. So haben wir die Freude, Ihnen als Gastprofessorin Johanna Dohnal, die ehemalige Frauenministerin Österreichs, vorzustellen, die derzeit im Rahmen des Programms „Politiker in Residence“ zum Thema „Frauenpolitik zwischen Aufstand, Widerstand und Anpassung“

am Institut für Politikwissenschaft der Fakultät für Politikwissenschaften und Soziologie lehrt. Ein Jubiläum, das Anlass zu gemischten Gefühlen gibt, beschäftigt uns in einem Beitrag zum 25-jährigen Bestehen des Tiroler Frauenhauses. So wichtig die Existenz und der Erhalt dieser Einrichtung ist, so sehr deprimiert es auch, dass Frauenhäuser als Schutzeinrichtungen heute so dringend notwendig sind wie eh und je.

Ebenfalls kein wirklich erfreuliches Thema ist die Notwendigkeit des novellierten Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dass nun nicht mehr ausschließlich auf Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts fokussiert ist, sondern darüber hinaus Schutz vor diversen Diskriminierungstatbeständen bieten soll.

Diskriminierungen passieren häufig auch durch Sprache. Leopoldine Francisca hat einen unlängst ergangenen Rektorenbrief zum Anlass genommen, sich mit geschlechtergerechter Sprache zu befassen. Zusätzlich bieten wir Ihnen im Test zu „Parlez-vous Gender“ Gelegenheit, Ihre eigene Kompetenz in Sachen geschlechtergerechtes Formulieren zu testen.

Ich wünsche Ihnen beim Lesen unserer Leopoldine viel Vergnügen und vielleicht auch ein Quäntchen Nachdenklichkeit.

Sabine Engel



Unser Team (von links nach rechts): Dr. Barbara Pernfuss, Dr. Sabine Engel, Sabine Fischler, Mag. Alexandra Weiss, Brigitte Rainer

Leopoldine freut sich

Seit der letzten Ausgabe habilitierten sich folgende Wissenschaftlerinnen an unserer Universität ...

Dr. Edith Seifert, Institut für Erziehungswissenschaften
„Erziehungswissenschaften/psychoanalytische Pädagogik“

Univ.-Ass. Dr. Verena Murschetz, LL.M., Institut für Strafrecht,
Strafprozessrecht und Kriminologie
„Strafrecht und Strafprozessrecht einschließlich
des Europäischen und Internationalen Strafrechts“

Ass.-Prof. Mag. Dr. Ulrike Jessner-Schmid, Institut für Anglistik
„Anglistische Linguistik“

Arch. DI Dr. Maria Schneider, Institut für Städtebau und Raumplanung
„Städtebau“

Dr. Mechthild Thalhammer, Institut für Mathematik
„Mathematik“

Dr. Janette F. Walde, Institut für Statistik
„Statistik und Ökonometrie“

Univ.-Ass. Dr. Margarethe Flora, Institut für Strafrecht,
Strafprozessrecht und Kriminologie
„Strafrecht, Strafprozessrecht und Kriminologie“

Dr. Birgit Renzl, Institut für Strategisches
Management, Marketing und Tourismus
„Betriebswirtschaftslehre“

Wir gratulieren herzlich!

Leider können wir uns seit dem Erscheinen
des letzten Heftes noch über keine neu
berufene Professorin freuen,
aber wir sind zuversichtlich ...

Johanna Dohnal – „Politikerin in Residence“



Foto: Johanna-Dohnal-Archiv

Johanna Dohnal – erste Frauenministerin Österreichs – lehrt im Wintersemester 2006/2007 im Rahmen einer Gastprofessur am Institut für Politikwissenschaft. Inhalt der Vorlesung ist die Frauenpolitik in Österreich seit der Zweiten Republik – ein Politikfeld, das sie selbst maßgeblich geprägt hat.

Anfänge

Wie Susanne Feigl in ihrer Biographie schreibt, entstammt Johanna Dohnal, geborene Diez, einer „Dynastie lediger Mütter“. Sie wächst in Penzing, dem 14. Wiener Gemeindebezirk, bei ihrer Großmutter auf. Nachdem sie Volks- und Hauptschule absolviert hat, beginnt sie 1953 eine Lehre als „Industriekaufmann“ in einer Kunstharzpresserei – für eine weitere Ausbildung fehlt das nötige Geld. Nach ihrem Lehrabschluss bleibt sie noch weitere fünf Jahre in diesem Betrieb.

Schon 1956 tritt sie der SPÖ bei und engagiert sich vorerst bei den „Kinderfreunden“. Aufgrund ihres wachsenden politischen Interesses nimmt sie an politischen Schulungen teil, organisiert Parteiveranstaltungen und Spielnachmittage für Kinder.

1957 heiratet sie Franz Dohnal; aus der Ehe entstammen zwei Kinder (Sohn Robert 1959 und Tochter Ingrid 1961). Nach der Geburt des ersten Kindes geht Johanna Dohnal nach Ablauf der Schutzfrist wieder arbeiten. Nach der Geburt der Tochter beginnt sie aus finanziellen Gründen mit Heimarbeit. Als sie 1969 wieder eine Halbtagesstelle als Bürokraft annimmt, unterstützt sie die Mutter, die inzwischen in Pension ist, bei der Kinderbetreuung. Im gleichen Jahr wird sie Bezirksrätin in Penzing und im Jahr 1971 wird sie zur Vorsitzenden der Penzinger Sozialistinnen gewählt.

1972 wechselt sie beruflich in die Parteizentrale der SPÖ und wird auch Mitglied des Bundesvorstandes der SPÖ; im folgenden Jahr wird sie Wiener Gemeinderätin und Landtagsabgeord-

nete. Politisch setzt sie sich in dieser Zeit vor allem für eine Ausweitung der Sozialdienste und eine Forcierung der Sexualaufklärung in den Schulen ein – ein Thema, dass auch in der Autonomen Frauenbewegung in der Diskussion um Abtreibung und das Selbstbestimmungsrecht über den eigenen Körper zentral ist.

Einstieg in die Frauen-Politik

Zentrales frauenpolitisches Thema der 1970er Jahre ist – nicht nur in Österreich – das Recht auf Abtreibung und Straffreiheit des Schwangerschaftsabbruches. Die Debatte ist aber nicht neu, sondern geht vielmehr schon auf die 1920er Jahre zurück, wo sozialdemokratische Frauen im Parlament erstmals eine Abschaffung des § 144 forderten.



Foto: Johanna-Dobnal-Archiv

„Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine „weibliche Zukunft“. Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn.“

*(Johanna Dohnal,
Gastvortrag an der Technischen
Universität Wien,
WTT-Kolloquium 22. März 2004)*

Mit dem Aufkommen der Autonomen Frauenbewegung wird das Thema erneut in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt und breit diskutiert. Abtreibungsgegner – organisiert vor allem in der „Aktion Leben“, die starke Unterstützung der katholischen Kirche und der ÖVP erhielt – initiieren schließlich ein Volksbegehren gegen die Einführung der Fristenregelung in Österreich. Die Wiener Sozialistinnen gründen daraufhin das Komitee „Helfen statt strafen“, in dem auch Johanna Dohnal als Koordinatorin aktiv ist.

Wie viele andere Frauen wird Johanna Dohnal über die Diskussion um Abtreibung und die Fristenregelung für frauenpolitische Anliegen sensibilisiert. Die Fristenregelung wird schließlich mit den

Stimmen der SPÖ im Nationalrat beschlossen und tritt 1975 in Kraft. Eine weitere wichtige Reform fällt in die gleiche Zeit: 1975–1978 findet eine Familienrechtsreform statt, mit der die Vormachtstellung des Mannes in der Familie aufgehoben wird. Der Mann ist nicht länger das „Haupt der Familien“ und kann seiner Ehefrau auch nicht mehr die Berufstätigkeit verbieten. Mütter und Väter haben nun auch die gleiche Rechtsstellung gegenüber ihren Kindern, vorher konnte nur der Vater, ein männlicher Verwandter oder das Jugendamt die Vormundschaft über Kinder ausüben.

Die Amtsvormundschaft durch das Jugendamt bei Kindern unverheirateter Mütter fällt allerdings erst 1989. Das in einer Ehe erworbene Privatvermögen wird seit der Familienrechtsreform im Falle einer Scheidung nach bestimmten Kriterien geteilt – bis dahin galt die Rechtsvermutung, dass das Vermögen vom Mann stamme.

Die frauenpolitischen Aktivitäten Johanna Dohnals weiten sich aus und sie initiiert etwa Selbstbewusstseins-Seminare für Frauen. Schon Ende der 1970er Jahre fordert sie die Einführung der Elternkarenz, die eine Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater und die Väterkarenz ermöglichen soll. Diese Forderung wird allerdings erst 1990 umgesetzt, bis dahin bleibt die Möglichkeit, in Karenz zu gehen, auf Mütter beschränkt.

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist für Johanna Dohnal immer auch die Bildung von Mädchen und Frauen, etwa die Etablierung von gleichen Lehrplänen für Mädchen und Buben, die Förderung von Mädchen in technischen Berufen usw., um Rollenklischees, die auch durch die Schule und Ausbildung transportiert und zementiert werden, zu durchbrechen.

Frauenpolitik auf Regierungsebene

1979 wird Johanna Dohnal in der Regierung Kreisky zur Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt ernannt. Daneben wird eine weitere frauenpolitische Staatssekretärin für die Belange der berufstätigen Frau, Franziska Fast, ernannt. Damit wird in Österreich erstmals Frauenpolitik als eigenes Politikfeld auf der Ebene von Regierungspolitik etabliert.

Elf Jahre lang ist Johanna Dohnal Frauenstaatssekretärin. Als 1990 das Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen in ein Bundesministerium für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt umgewandelt wird, wird sie die erste Frauenministerin Österreichs. In dieser Position bleibt sie bis 1995 und hat so die österreichische Frauenpolitik über 16 Jahre maßgeblich geprägt.

Die Liste der Initiativen und Maßnahmen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit gesetzt und unterstützt hat, ist lang: So wird etwa 1985 erstmals ein Frauenbericht für Österreich veröffentlicht; auf ihre Initiative hin wird ein Sexismusbeirat gegründet; sie regt an, dass Frauen, die Opfer eines Sexualdeliktes von weiblichen Beamten vernommen werden sollen; Vergewaltigung in der Ehe wird 1989 unter Strafe gestellt; Anfang der 1990er verhandelt sie als Ministerin das so genannte Gleichbehandlungs- und das Familienpakete mit; ebenso tritt Anfang der 1990er das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft; 1992–1995 startet eine Kampagne gegen Gewalt an Frauen.

1995 wird Johanna Dohnal von Bundeskanzler Vranitzky im Rahmen der Neubildung der Regierung zum Rücktritt bewogen. Das vordergründige Argument lautet: das Regierungsteam solle verjüngt werden. Johanna Dohnal war als Politikerin unbequem – nicht nur für ihre politischen GegnerInnen, sondern auch für die Männer und manche Frauen ihrer eigenen Partei.

Ihr Rückzug aus der Regierung ist aber nicht gleichbedeutend mit einem Ausstieg aus der Politik. Johanna Dohnal engagiert sich nach wie vor – etwa beim Frauenvolksbegehren von 1997, beim Sozialstaatsvolksbegehren 2002 und beim Pensionsvolksbegehren 2004.

Ihre langjährige politische Erfahrung in der Wiener SPÖ, in der Bundes-SPÖ und der Bundesregierung sowie ihre Erfahrungen mit der Frauenbewegung und NGOs fließen nun in ihre Vorlesung an der LFU ein.

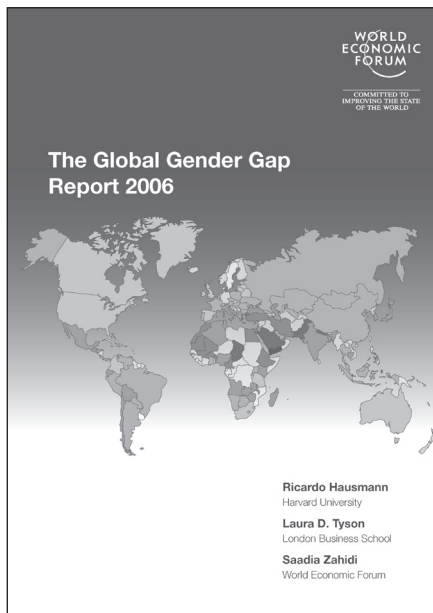
Link:

<http://www.johanna-dohnal.at/>

Schlechte Chancen für Frauen in Österreich

Ende November 2006 wurde vom Weltwirtschaftsforum (WWF) der „Global Gender Gap Report 2006“ präsentiert. Was die Verteilung von ökonomischen Ressourcen oder von Positionen in Politik anbelangt, lässt das Abschneiden Österreichs zu wünschen übrig.

Im „Global Gender Gap Report 2006“ wurden 115 Staaten in Hinblick auf die Gleichberechtigung der Geschlechter untersucht. Bei der Beseitigung der Geschlechterungleichheit liegt Schweden an der Spitze gefolgt von Norwegen, Finnland und Island. Österreich befindet sich bei dem Ranking des WWF an 26. Stelle und liegt damit etwa hinter Jamaika, Tansania, den USA, Kolumbien, Lettland, Moldawien oder Sri Lanka.



Bewertet wurden in der Untersuchung folgende vier Hauptbereiche:

- Wirtschaftliche Teilnahme und Chancen
- Bildungsabschlüsse
- politische Ermächtigung sowie
- Gesundheit und Überleben.

In den Bereichen Bildung und Gesundheit ist die Geschlechterkluft in Österreich am geringsten. Was die Einkommenschancen von Frauen betrifft, rangiert Österreich aber weit hinten auf Platz 81 zwischen Paraguay und Argentinien.

Link:

<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2006.pdf>

Diskriminierung – nie ein Kavaliersdelikt

Haben Sie das „falsche“ Geschlecht oder Alter, die „falsche“ Weltanschauung oder ecken Sie wegen Ihrer sexuellen Orientierung an? Diese und andere Gründe können zu Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Studien- oder Arbeitsverhältnis führen. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz versucht, hier Abhilfe zu schaffen.¹

Der rechtliche Hintergrund der österreichischen Gesetzgebung gegen Diskriminierung findet sich im Europarecht. Bereits seit Mitte der 1970er-Jahre gibt es dort detaillierte Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben. Zu nennen sind insbesondere die Entgeltgleichheits-Richtlinie (1975) und die Gleichbehandlungs-Richtlinie (1976). Im Jahr 2000 wurden zwei weitere Richtlinien erlassen, die Diskriminierungen aufgrund der „Rasse“ und der ethnischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Ausrichtung verhindern und bekämpfen sollen.

Diese beiden sogenannten Anti-Diskriminierungs-Richtlinien der EU (Antirassismus-Richtlinie, Rahmen-Gleichbehandlungs-Richtlinie) wurden für die Universitäten mit der Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) in das nationale österreichische Recht integriert. Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechtes wurde dabei um das Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung erweitert. Die Rahmen-Gleichbehandlungs-Richtlinie der EU sieht auch ein Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung vor. Für diesen Diskriminierungsgrund wurden im Behinderteneinstellungsgesetz eigene Bestimmungen geschaffen.

Was versteht das B-GIBG unter Diskriminierung?

Unter Diskriminierung ist in allen oben genannten Fällen jede benachteiligende Differenzierung (unterschiedliche Behandlung) ohne sachliche Rechtfertigung in Bezug auf ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu Bund oder Universität zu verstehen.

¹ Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt für Personen in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund, aber auch für Angehörige der Universitäten. Für den Bereich der Privatwirtschaft gilt ein eigenes Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), das ähnliche Regelungen enthält.

Das B-GIBG kennt fünf Diskriminierungsformen:

- **Unmittelbare Diskriminierung:** Eine Vorschrift/ein Kriterium stellt unmittelbar auf ein Merkmal diskriminierend ab – Beispiel: Nur ÖsterreicherInnen oder allenfalls Deutsche werden eingestellt.
- **Mittelbare Diskriminierung:** Eine Vorschrift/ein Kriterium knüpft formal nicht an ein Merkmal diskriminierend an, betrifft aber ohne sachlichen Grund Personen, die dieses Merkmal aufweisen, faktisch erheblich stärker nachteilig – Beispiel: Es werden nur Personen mit perfekten („muttersprachlichen“) Deutschkenntnissen eingestellt, ohne dass das auf der konkreten Stelle zwingend erforderlich wäre.
- **Anweisung zur Diskriminierung:** Dieser Tatbestand liegt vor wenn eine Person einer anderen eine Weisung erteilt, ihr befiehlt oder nachdrücklich nahe legt, eine dritte Person (unmittelbar oder mittelbar) zu diskriminieren. Eine Anweisung zur Diskriminierung ist nur von einer hierarchisch höher gestellten gegenüber einer niedriger gestellten Person möglich.
- **Belästigung:** Dabei wird ein Verhalten gesetzt, das die Würde der betroffenen Person verletzt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und ein für die betroffene Person einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Arbeits- oder Studienumfeld schafft. Belästigung erfolgt z.B. durch Sprache, Mimik, Gestik, bestimmte Verhaltensweisen.
- **Anweisung zur Belästigung:** Analog der Anweisung zur Diskriminierung liegt dieser Tatbestand vor, wenn eine Person einer anderen diesbezüglich eine Weisung erteilt, oder ihr die Belästigung einer dritten Person nachdrücklich nahelegt.

Zu den einzelnen Diskriminierungsverboten

- **Geschlecht:** Die Gleichstellung der Geschlechter ist selbstverständlich weiterhin ein zentraler Punkt des B-GIBG. Nur hier gibt es zudem auch ein explizites aktives Förderungsgebot.
- **Ethnische Zugehörigkeit:** Das Gesetz fasst die von der Antirassismus-Richtlinie genannten Tatbestände „Rasse“ und „ethnische Herkunft“ unter „ethnischer Zugehörigkeit“ zusammen. AdressatInnen sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie aufgrund von bestimmten Unterschieden von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden.

Die Diskriminierung knüpft an Unterschiede an, die als „natürlich“ wahrgenommen werden, und die die betroffenen Personen nicht ändern können (z.B. Hautfarbe, andere körperliche Merkmale, fremde „Muttersprache“). Es kommt für die Definition also nicht auf

die „wirkliche Rasse“ an, sondern auf das Bezugnehmen auf Merkmale, auf die sich rassistische Diskriminierung üblicherweise stützt (z.B. krause Haare). Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass es zwar keine „Rassen“ gibt – wohl aber Rassismus und rassistische Diskriminierung.

- **Religion und Weltanschauung:** Dieser Tatbestand umfasst sowohl ein religiöses Bekenntnis oder die Zugehörigkeit zu einer Kirche/Glaubengemeinschaft, als auch die Zugehörigkeit zu einer nicht religionsorientierten Weltanschauung. Die Tatbestände Religion oder Weltanschauung sind recht schwierig zu definieren, nach dem Ziel der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie aber eher weit auszulegen. Das Merkmal der „Religion“ liegt zwar jedenfalls bei den anerkannten Religions- und Bekenntnisgemeinschaften vor, darf aber keinesfalls auf diese beschränkt werden. Was unter einer „Weltanschauung“ zu verstehen ist, kann vor den ersten Klarstellungen durch Gerichte nicht abschließend bestimmt werden. Auf jeden Fall fällt Atheismus darunter. Besonders bei MigrantInnen stellt die Religion regelmäßig auch einen Aspekt ihrer ethnischen Zugehörigkeit dar.
- **Alter:** Diskriminierung aufgrund des Alters kann sowohl bei zu hohem als auch bei zu niedrigem Lebensalter vorliegen.
- **Sexuelle Orientierung:** Auch dieser Diskriminierungsgrund ist weit auszulegen. Hetero-, homo- und bisexuelle Ausrichtung dürfen ebenso wenig Grund für eine Diskriminierung darstellen wie eine homosexuelle Partnerschaft. Eine Privilegierung der Ehe gegenüber (hetero- wie homosexuellen) Partnerschaften bleibt aber weiterhin möglich.

Ausnahmen

Hinsichtlich der neu hinzugekommenen Tatbestände sieht das Gesetz Ausnahmen vor, die Ungleichbehandlungen rechtfertigen, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese Ausnahmen sind jedoch sehr eng auszulegen. Sie treffen z.B. zu bei der Tätigkeit für eine Kirche oder Organisation, die auf einer bestimmten Religion/Weltanschauung basiert. Eine Ungleichbehandlung des Alters durch allgemeine Regelungen ist möglich zu legitimen arbeitsmarktpolitischen Zwecken in angemessener Form (z.B. spezielle Maßnahmen für Jugendliche oder älter ArbeitnehmerInnen).

Sonderfall Staatsbürgerschaft

Unterscheidungen nach der Staatsbürgerschaft stellen grundsätzlich keine Diskriminierung dar, sie dürfen aber keine mittelbare Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bewirken. Daher sind Unterscheidungen nach der Staatsbürgerschaft erlaubt, wenn sie zwin-

gend gesetzlich vorgeschrieben sind (z.B. durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz).² Eine willkürliche Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter StaatsbürgerInnen stellt dagegen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft dar.

Rechtsfolgen einer Diskriminierung

Jeglicher Form der Diskriminierung ist eine Dienstpflichtverletzung, die für die Person, die diskriminiert, arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Für von Diskriminierung Betroffene besteht die Möglichkeit einer Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission und in vielen Fällen auch die einer gerichtliche Klagen (z.B. auf Schadenersatz).

An wen können sich Betroffene wenden?

- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

Im 2. Abschnitt des B-GIBG „Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten“ findet sich folgende Regelung: § 41 Abs 2 *„Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere ... die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23a).“*

Gleichbehandlung im Sinne des § 27 betrifft alle Diskriminierungstatbestände, das heißt der Arbeitskreis ist zuständig für Beschwerden aufgrund aller Tatbestände (mit Ausnahme von Diskriminierungen aufgrund von Behinderung).

Betroffene Personen können sich daher an alle Arbeitskreismitglieder an der LFU wenden. Die Arbeitskreismitglieder behandeln sämtliche Anfragen und Beschwerden vertraulich und in Abstimmung mit den Betroffenen.

Eine aktuelle Mitgliederliste finden Sie unter: <http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/akg.html>

- **Betriebsräte**

Sowohl der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal als auch der Betriebsrat für das nicht wissenschaftliche Personal stehen als Ansprechpartner für die MitarbeiterInnen zur Verfügung. Auch hier besteht die Möglichkeit zu einem vertraulichen Beratungsgespräch.

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal:

<http://www.uibk.ac.at/betriebsrat/wissenschaftlich/>

Betriebsrat der Allgemeinen Universitätsbediensteten:

http://netzwerke.oegb.at/br2_lfuibk/

² EU-StaatsbürgerInnen sind Personen mit inländischer Staatsbürgerschaft grundsätzlich gleichgestellt.

Alexandra Weiss – Karenzvertretung im Geschäftsbereich Gender Studies

Mit 1. September 2006 hat Alexandra Weiss die Karenzvertretung von Elisabeth Grabner-Niel im Geschäftsbereich Gender Studies des Büros für Gleichstellung und Gender Studies übernommen. Sie hat schon im Jahr 2002 gemeinsam mit Elisabeth Grabner-Niel die damalige „Koordinationsstelle für feministische Forschung und Lehre“ geleitet.

Die Arbeitsbereiche des Geschäftsbereichs Gender Studies haben sich im Lauf der Jahre – auch im Zuge der Umstrukturierung der Universität – verändert. So ist neben der Koordination der genderspezifischen Lehre an der Universität, der Publikation eines entsprechenden Lehrveranstaltungsverzeichnisses, der Organisation von Ringvorlesungen, Betreuung von Studierenden und der Vernetzung von WissenschaftlerInnen im Bereich der Gender Studies z.B. auch die Kooperation mit dem „Interfakultären Forschungsschwerpunkt Geschlechterforschung: Identitäten – Diskurse – Transformationen“ hinzu gekommen. Eine verstärkte Kooperation mit weiteren universitätsinternen als auch -externen Einrichtungen im Bereich der Weiterbildung oder der feministischen politischen Bildung hat sich ebenso entwickelt, wie eine verstärkter Austausch zwischen den verschiedenen Koordinationsstellen an anderen österreichischen Universitäten.

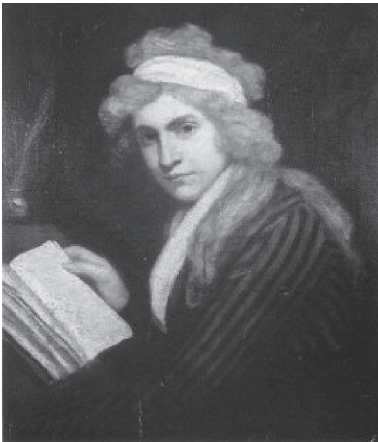
Einen Fixpunkt in der Tätigkeit des Bereichs Gender Studies stellt nach wie vor die Ausschreibung und Organisation des Festaktes zur Verleihung des „Preises für frauenspezifische Forschung an der Universität Innsbruck“ dar. Dies bietet die Möglichkeit frauenspezifische und feministische Forschung an der Universität Innsbruck einer breiteren universitären, aber auch über die Universität hinausgehenden Öffentlichkeit die Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung näher zu bringen.



Alexandra Weiss arbeitet seit vielen Jahren als freie Wissenschaftlerin und externe Lektorin an verschiedenen Universitäten und Fachhochschulen in Österreich. Sie hat Publikationen im Bereich der Frauen und Geschlechterforschung, der Sozialstaats- und Armutsforschung sowie zur Forschung zu sozialen Bewegungen vorgelegt (http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-studies/index/alexandra_weiss.html).

Kontakt und Information:

Mag. Alexandra Weiss
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
Geschäftsbereich Gender Studies
Innrain 52
6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9810
e-mail: fem@uibk.ac.at



Preis

**für Frauenspezifische
Forschung an der
Universität Innsbruck**

*Mary Wollstonecraft 1759–1797
Vorkämpferin für Frauenbildung*

Was ist genderspezifische Lehre?

Die Erfahrungen und Traditionen in Hinblick auf die feministische und frauenspezifische Forschung und Lehre sind von Disziplin zu Disziplin sehr unterschiedlich. Im Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck wie auch in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten ist aber verankert, dass ein Mindestausmaß von zwei Stunden aus frauen- und geschlechterspezifischer Lehre in allen Studienrichtungen angeboten werden muss (§ 23, Abs 1 und 2).

In der Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung sind die Geschichtswissenschaft und die Soziologie die historisch ersten Disziplinen, in denen sich diese neuen Ansätze verankern konnten. An der Universität Innsbruck waren es vor allem die Politik- und die Erziehungswissenschaften, die Vorreiterinnen der strukturellen Verankerung und Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung waren.

Einer der zentralen Kritikpunkte feministischer Theoretikerinnen an Forschung und Lehre war und ist der Androzentrismus in der Wissenschaft. Das bedeutet, dass Männer, männliche Sichtweisen, Erfahrungen und Bedürfnisse – nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in Politik, Kultur und Wirtschaft – als Norm gesetzt werden, während Frauen, das Besondere und von der Norm Abweichende darstellen. So kann etwa Forschung über Arbeitsverhältnisse, die die so genannten männlichen Normalarbeitsverhältnisse zum Ausgangspunkt nimmt, in diesem Sinn nicht als „objektive Forschung“ verstanden werden, da hier etwa Hausarbeit, Pflege und Kindererziehung nicht in den von ihr entwickelten ökonomischen Kategorien erfasst wird.

Der für dieses Phänomen etablierte Begriff der „geschlechtsblinden“ Wissenschaft bringt zum Ausdruck, dass bestimmte Verhältnisse nur aus einer männlichen Sichtweise betrachtet werden. Darüber hinaus wird aber auch grundsätzlich die „Objektivität“ wissenschaftlicher Forschung und Lehre in Frage gestellt, da diese nicht losgelöst von gesellschaftlichen Verhältnissen – und der eigenen Positionierung darin – stattfinden kann.


Es gibt aber nicht nur unterschiedliche historische Traditionen der Disziplinen in der Integration feministischer und frauenspezifischer Forschung und Lehre, sondern auch unterschiedliche Möglichkeiten der Einbindung von feministischer oder frauenspezifischer Lehre in die Curricula.

Angebote im Bereich Gender Studies an der Universität Innsbruck



- Weiterentwicklung des Lehrangebots für Gender Studies
- Koordinierung der genderspezifischen Lehre an der Universität Innsbruck
- Beratung und Vernetzung Studierender im Bereich Gender Studies
- Vernetzungsangebote für WissenschaftlerInnen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung
- Kooperation mit frauenspezifischen Einrichtungen
- Mitwirkung bei der Vergabe einschlägiger wissenschaftlicher Preise
- Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung



 Elisabeth Grabner-Niel • Gender Studies im Büro für Gleichstellung und Gender Studies • Innrain 52 • Hauptgebäude der Universität • 3. Stock • Zi 3023 • Tel +43 (0)512 507 9810 • Fax +43 (0)512 507 9889
mail: fem@uibk.ac.at • <http://fem.uibk.ac.at>

Während etwa in den Sozialwissenschaften die „Strukturkategorie Geschlecht“ Forschungsgegenstand ist, konzentriert sie sich z.B. in den Natur- oder Technikwissenschaften mehr auf die Bereiche der Wissenschaftsgeschichte, der Berufssoziologie, der Fachdidaktik und der Wissenschaftskritik. Dazu gehören unter anderem Aspekte der feministischen Ethik und der Technikfolgenabschätzung oder die Kritik an der scheinbaren Neutralität oder Unbeeinflussbarkeit der Naturwissenschaften.

Darüber hinaus stellen sich Fragen nach Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen in Natur- und Technikwissenschaften, nach der verschleierte männlichen Perspektive von Erkenntnisinteressen, Theoriebildungen, Methoden und Interpretationen und anderes mehr.

Die Einführung und Etablierung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre erfolgt so auf verschiedenen Ebenen:

- als fachimmanenter Lehrinhalt, indem feministische Theoriebildung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zentral verankert werden;
- als „Querschnittsperspektive, indem Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre einfließen, ohne Hauptgegenstand zu sein
- als Schlüsselqualifikation und als Aspekt der „social skills“ in Bezug auf Kommunikationsverhalten, Sprachgebrauch oder Beispielwahl zur Veranschaulichung von Lehrinhalten.

In diesem Sinn ist neben der Aneignung von fachimmanenten Lehrinhalten auch die Aneignung von geschlechtersensibler Hochschuldidaktik von zentraler Bedeutung.

So verstanden sind Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung nicht als Zusatz zu verstehen, sie sind vielmehr – auch in Hinblick auf den Stand der Forschung – in die Disziplinen einzuschreiben und ein Erfordernis qualitätvoller Lehre.

Sabine Fischler: Projektmitarbeiterin für Kinderbetreuungsfragen

7.00 Uhr – Anruf Babysitterin krank – Oma nicht da – um 8.30 beginnt meine Besprechung – Kinderkrippenferien könnten auch kürzer sein – ja Schatz, gleich bekommst du deinen Brei – verdammter Stress! Muss das so sein???



Sabine Fischler, Sozialpädagogin, angehende Erziehungswissenschaftlerin und Mutter von zwei Kindern ist seit Sommer 2006 Projektmitarbeiterin im Büro für Gleichstellung und Gender Studies. Sie kennt den Stress mit der Vereinbarkeit von Studium bzw Beruf mit Kinderbetreuungspflichten aus eigener Erfahrung und erarbeitet Vorschläge, wie Eltern an der LFU das Leben ein wenig leichter gemacht werden könnte. Denn es muss nicht (ganz) so schwierig sein ...

Immer mehr Menschen wollen und müssen Berufstätigkeit und Familienpflichten miteinander verbinden. Dieser Balanceakt ist nicht leicht zu bewältigen und setzt neben einem perfekten Zeitmanagement und Organisationstalent vor allem ein gut funktionierendes Betreuungsnetz voraus. Häufig werden berufstätige und studierende Eltern mit unerwarteten und deshalb nur mühsam lösbaren Problemstellungen konfrontiert, die sich aus der Notwendigkeit, ihre beiden Lebenswelten zu verbinden, ergeben.

Bislang gab es an der LFU kein Konzept, wie Eltern bei der Bewältigung dieser Aufgabe unterstützt werden können. Um die Situation von Universitätsangehörigen mit Kinderbetreuungspflichten zu verbessern, haben das Büro für Gleichstellung und Gender Studies und die Stabsstelle für Personalentwicklung auf Initiative des Vizerektors für Personal und Infrastruktur Martin Wieser eine „Arbeitsgruppe Kinderbetreuung“ ins Leben gerufen. Dieser Arbeitsgruppe gehörten neben Dr. Sabine Engel vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Mag. Helga Wach und Mag. Isabella Göschl von der Stabsstelle für Personalentwicklung auch Vertreterinnen und Vertreter beider Betriebsräte, Mitarbeiterinnen der Personalabteilung und Sabine Fischler an.

Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich in einem ersten Schritt mit der Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LFU. Die Resonanz auf diese Befragung war sehr hoch: Insgesamt 976 Personen haben an der Online-Erhebung teilgenommen – ein Indiz dafür, dass das Thema Kinderbetreuung auch an unserer Alma Mater hochaktuell ist. Die LFU hatte damit den Beweis, dass sich (zukünftige) Eltern konkrete Unterstützung von Seiten der Universität wünschen. Sabine Fischler wurde daher als Projektmitarbeiterin angestellt, um ein professionelles Konzept für ein Service- und Beratungsbüro und andere Kinderbetreuungsprojekte an der LFU zu entwickeln.

Dieses Konzept ist inzwischen fertiggestellt. Es ist modular aufgebaut. Als Basismodul ist die Einrichtung eines „Kinderbüros“ vorgesehen. Mit diesem soll eine Servicestelle geschaffen werden, die die Universitätsangehörigen in allen Belangen rund um Kind und Kinderbetreuung berät und unterstützt.

Als Angebot ist u.a. vorgesehen:

- Beratung und Information
 - über individuell geeignete Kinderbetreuungsformen (Tagesmutter, Kinderkrippe etc.) und entsprechende Angebote in Innsbruck
 - über finanzielle Förder- bzw Unterstützungsmöglichkeiten
 - über rechtliche Regelungen
 - über universitäre Angebote für berufstätige und studierende Eltern während der Karenz und beim Wiedereinstieg in Beruf oder Studium

- Vermittlung
 - von Babysittern (Aufbau einer Babysitterbörse)
 - von Kinderbetreuungsplätzen

Im Kinderbüro sollen außerdem weitere Module des Konzepts, nämlich eigene universitäre Kinderbetreuungsangebote entwickelt und umgesetzt werden. Zu denken wäre dabei sowohl an fixe Betreuungseinrichtungen wie eine Kinderkrippe, als auch an flexible Angebote zur stundenweisen Betreuung bzw Angebote zur Ferienbetreuung. Dabei bestehen voraussichtlich auch Möglichkeiten der Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen. Auch bietet das bereits vorhandene inneruniversitäre Angebot (z.B. der USI oder der Jungen Uni) hier sinnvolle Anknüpfungspunkte.

Das fertige Konzept wurde inzwischen bereits dem Vizerektor für Personal vorgestellt. Die Entscheidung, ob und in welchem Umfang es umgesetzt wird, liegt nun bei der Universitätsleitung. Nachdem das Rektorat aber selbst den Startschuss für die Aktivitäten im Bereich Kinderbetreuung gegeben hat und mehrfach deutlich gemacht hat, dass ihm dieses Thema ein echtes Anliegen ist, besteht berechtigter Anlass zur Hoffnung, dass die LFU ihre bisherige Schlusslichtposition im Vergleich zu den Kinderbetreuungsangeboten anderer Universitäten bald aufgegeben haben wird.

Informationen und Kontakt:

Sabine Fischler

Büro für Gleichstellung und Gender Studies

Innrain 52

6020 Innsbruck

kinderbetreuung@uibk.ac.at

http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/geschlechtergerechte_arbeitsbedingungen.html

P.S.:

Es ist uns ein großes Anliegen, an dieser Stelle den Mitgliedern der Arbeitsgruppe und allen, die sich an der Bedarfserhebung beteiligt haben, zu danken. Ein besonderer Dank gilt auch Herrn Dr. Reichmann vom Institut für Soziologie für seine wertvolle Unterstützung bei der Auswertung der Ergebnisse der Bedarfserhebung.

Sabine Engel und Sabine Fischler

Parlez-vous Gender?

Nicht nur Sex und Gender – auch der Genus plagt die Sprechenden und Schreibenden Menschen – Was hat es denn nun mit dem geschlechtergerechten Formulieren auf sich? Leopoldine-Francisca klärt auf:

Nein, wir erklären Ihnen jetzt nicht den berühmten „kleinen Unterschied“ – Sie sind doch alle schon groß. Viele von Ihnen kennen sogar schon die Bedeutung von „Gender“ (ansonsten empfehlen wir Ihnen unsere Homepage http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-glossar_hp.doc). Vielmehr befassen wir uns mit dem Genus, dem grammatischen Geschlecht. Dabei geht es darum, dass in der deutschen Sprache alle Dinge ein Geschlecht haben: Der Baum (Maskulinum), die Sonne (Femininum) und das Wachstum (Neutrum).

Wie Sie sehen, hat der Genus nicht unbedingt immer etwas mit dem natürlichen Geschlecht zu tun (die weibliche Birke ist ein männlicher Baum). Das stört auch – außer manchmal Menschen, die Deutsch als Fremdsprache erlernen wollen – niemanden wirklich. Es gibt aber einen Punkt, in dem wir eine Übereinstimmung von grammatischem und natürlichem Geschlecht erwarten, nämlich bei Personenbezeichnungen. Prof. Gantner ist der Rektor und nicht die Rektorin und Frau Zach ist die Bürgermeisterin und nicht der Bürgermeister. Kritisch wird es aber in der Mehrzahl. Was sind Prof. Gantner und Frau Zach, gemeinsam mit dem Rest der wahlberechtigten Bevölkerung? Österreicher? Österreicherinnen?

Sie alle kennen das Problem: Frauen wollen gesehen werden – auch in der Sprache. Es genügt daher nicht, nur das männliche Geschlecht zu nennen, und die Frauen „mitzumeinen“ (generisches Maskulinum) – „Alle wahlberechtigten Österreicher konnten im Oktober ihre Stimme abgeben.“ Eine solche Ausdrucksweise wirkt heute – wo auch die Frauen wählen dürfen –





unkorrekt und rückständig. (Darum wird nach jeder Wahl auch immer den Wählerinnen und Wählern gedankt.) Das Ganze hat aber seine Tücken.

Immer wieder werden die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Mitarbeiterinnen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies mit Fragen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch befasst. Zugegeben, es ist nicht immer leicht, geschlechtergerecht zu formulieren. Daher ist es auch verständlich, dass viele Menschen diese Mühe scheuen. Auch wird immer wieder argumentiert, dass ein konsequent geschlechtergerechtes Formulieren die Lesbarkeit von Texten beeinträchtigt. Dennoch sollten Sie daran denken, dass im Allgemeinen beim Formulieren von Texten Frauen und Männer sprachlich zu berücksichtigen sind. Ob dieses sprachliche Berücksichtigen beider Geschlechter eine zwingende Notwendigkeit darstellt und wie es zu bewerkstelligen ist, hängt vor allem von der Textfunktion ab. Ein Gedicht oder ein anderes literarisches Werk ist diesbezüglich sicher anders zu sehen als z.B. eine Stellenausschreibung oder ein Formular.

Unsere Sprache bietet eine Fülle von Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren. Im Wesentlichen sind hier zu nennen: Paarformen (in der Vollform oder in verschiedenen Kurzformen, also z.B. Studentinnen und Studenten oder Student/innen bzw StudentInnen), geschlechtsneutrale oder geschlechtsabstrakte Ausdrücke (Studierende) und Umformulierungen (z.B. alle, die an der LFU studieren).

Es gibt inzwischen auch eine Reihe von Anleitungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch (viele weiterführende Hinweise finden sich beispielsweise auf der Homepage der KFU Graz <http://www.kfunigraz.ac.at/akglwww/sprache/sprache.htm> und der Universität Zürich <http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/Leitfaden2006.pdf>).

Wichtig ist es jedenfalls, einige Grundregeln zu beherzigen:

- Denken Sie beim Formulieren daran, dass Frauen und Männer sprachlich gleich wahrnehmbar sein sollten. (Reden Sie also nicht von „den Absolventen“ der LFU.)
- Machen Sie sich Gedanken darüber, ob und in welcher Form die von Ihnen verfasste Textsorte ein geschlechtergerechtes Formulieren erfordert. (Ein Formular, das die Unterschrift *des Leiters* erfordert, erfreut *die Leiterin* nicht.)
- Nutzen Sie die vielfältigen sprachlichen Möglichkeiten, schwerfällige Paarformen („Doppeln“) zu vermeiden. (Sie können so z.B. *alle Studierenden* – Männer und Frauen – ansprechen.)
- Wenn Sie Paarformen verwenden, dann achten Sie auf die stimmigen grammatikalischen Anschlüsse (Also nicht: „Der Bewerber oder die Bewerberin muss *seine* Zeugnisse beilegen.“)
- Bleiben Sie beim Formulieren konsequent: Verwenden Sie nicht in einigen Sätzen eine geschlechtergerechte Sprache und in anderen das generische Maskulinum und mischen sie nicht unnötig z.B. volle und verkürzte Paarformen in einem Text oder gar Satz. (Also nicht: „Die Professoren der LFU diskutierten die Universitätsreform mit ihren *MitarbeiterInnen* und mit den *Studentinnen und Studenten*.“)

Sehen Sie das geschlechtergerechte Formulieren doch einfach als Herausforderung an Ihre Kreativität und Ihr Sprachgefühl – dann machte es Ihnen hoffentlich irgendwann auch Spaß!

§ 11 Frauenförderungsplan der LFU Innsbruck besagt:

(1) Alle Organe und Einrichtungen der Universität Innsbruck bedienen sich in Aussenungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Leopoldine Franzisca stellt die neue Assistentin für Gleichstellung vor

Seit Mitte September 2006 gibt es für den Bereich Gleichstellung im Büro für Gleichstellung und Gender Studies an der LFU Verstärkung: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Barbara Pernfuss hat am 18. September 2006 offiziell ihre Arbeit als Assistentin begonnen.



Am Beginn dieses kurzen Einblickes in meinen beruflichen Werdegang an der LFU möchte ich erzählen, dass ich mich schon in sehr „jungen Jahren“ vielfach – naturgemäß mehr oder weniger effizient, da es mir an Erfahrung fehlte – für mir bekannte und unbekannte Menschen (in der Familie, in der Schule, an der Universität, aber auch auf der Straße) eingesetzt habe, die ich für die „Benachteiligten“ in unserer Gesellschaft hielt. Dadurch erwarb ich mir den Ruf, eine unbequeme oft sogar schwierige Persönlichkeit zu sein. Dies stimmte mit meinem eigenen Bild von mir keineswegs überein und verstärkte für mich den Eindruck von Ungerechtigkeit.

Heute, da ich meine Arbeit für den Bereich Gleichstellung aufgenommen habe, darf ich mich glücklich schätzen, aus meiner Überzeugung und meinem Engagement einen Beruf gemacht zu haben, und ich werde mich weiterhin voller Enthusiasmus v.a. für die Gleichstellung von Frauen an der LFU einsetzen.

Da ich seit 1993 ehrenamtlich im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen tätig bin, verfüge ich über einen guten Einblick in die Strukturen an unserer Universität und die Anforderungen universitärer Gleichstellungsarbeit. Auch die Entscheidungsabläufe in Personalangelegenheiten sind mir keineswegs neu. Ich durfte bereits unter Geltung des UOG 93 an sehr vielen Personalkommissionen, Fakultätssitzungen, Berufungen und anderen Personalentscheidungen mitarbeiten. Heute kümmere ich mich um die Arbeitskreisagenden für mehrere Fakultäten (Biologie, Chemie und Pharmazie, Psychologie und Sportwissenschaften). Für diese Tätigkeit als Arbeitskreismitglied engagiere ich mich sehr gerne, nach wie vor ehrenamtlich und

mit großem Interesse, sowie aus der Überzeugung heraus, dass ohne „positive Diskriminierung“ von Frauen an der Universität (wie in vielen anderen Einrichtungen und Organisationen) unschätzbare praktisches, wissenschaftliches, soziales und emotionales Potential verloren ginge.

Meine neue berufliche Hauptaufgabe ist es, gemeinsam mit Dr. Sabine Engel die Arbeitskreismitglieder bei problematischen Fällen zu beraten und bei Konzepten und Projekten des Arbeitskreises und des Bereichs Gleichstellung mitzuwirken. Gleichzeitig bin ich Ansprechperson für Universitätsangehörige und Universitätsorgane in Gleichbehandlungsfragen. Falls es erforderlich ist, vermittele ich Ratsuchende auch an die zuständigen Arbeitskreismitglieder.

Meine naturwissenschaftliche Laufbahn als Mikrobiologin möchte und werde ich halbtags fortsetzen. Dabei beschäftige ich vor allem mit biotechnologischen und ökologischen Themen. Daneben leite ich gemeinsam mit meinen Kollegen zwei Praktika am Institut für Mikrobiologie. Mehrere nationale und internationale Projekte, mit denen ich mich rund zehn Jahre beschäftigt habe, befassten sich mit der Aufklärung von Mechanismen der Metallakkumulation und -biosorption durch Mikroorganismen. Im Rahmen mehrerer EU-Projekte arbeitete ich intensiv mit europäischen Forschern zu anwendungsorientierten Themen. Seit 1999 beschäftige ich mich mit der Entwicklung, Vermarktung und Registrierung von biologischen Pflanzenschutzmitteln aus Pilzen. (Näheres unter <http://www.uibk.ac.at/bipesco/>)

Kontakt und Information:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Barbara Pernfuß
Büro für Gleichstellung und Gender Studies
an der Leopold-Franzens-Universität
z.Z. Technikerstraße 25
6020 Innsbruck
Tel: +43 (0)512 507-6010 oder 9045
Fax: +43 (0)512 507-2929
E-mail: Gleichbehandlung@uibk.ac.at

Montag bis Freitag: 9.00–11.30 und 12.30–14.00

25 Jahre Tiroler Frauenhaus für misshandelte Frauen und Kinder

Obwohl nach wie vor ein hoher Bedarf an Gewaltschutzeinrichtungen besteht, werden diese Institutionen immer noch in Frage gestellt. Auch das Tiroler Frauenhaus für misshandelte Frauen und Kinder, das heuer sein 25-jähriges Jubiläum begeht, führt Jahr für Jahr einen Existenzkampf.

Dieses Jubiläum ist an sich kein Grund zu feiern, bedeutet es doch auch, dass Gewaltschutzeinrichtungen für Frauen und ihre Kinder immer noch dringend notwendig sind und männliche Gewalt keineswegs abgenommen hat. Aber es gab noch einen weiteren Grund, warum eine Feierstimmung nicht so recht aufkommen wollte. Die Situation des Tiroler Frauenhauses ist schon seit vielen Jahren mehr als prekär: durch die Subventionspolitik der Geldgeber wurde das Bestehen der größten Opferschutzeinrichtung für Frauen in Tirol immer wieder in Frage



Projekt hellwach. Eine kunstpolitische Intervention im öffentlichen Raum. www.hellwach.at

gestellt, und dies obwohl ein Bedarf für weitere Einrichtungen dieser Art mehr als gegeben ist. Das Tiroler Frauenhaus ist derzeit in der absurden Situation „Wartelisten“ führen zu müssen, da nicht alle Frauen, die Schutz vor männlicher Gewalt suchen, aufgenommen werden können.

Auf der anderen Seite sind Jahrzehnte langes Engagement, die Errungenschaften und Erfolge der Frauenhausbewegung aber durchaus ein Grund zu feiern und die Anerkennung für das Erreichte auszudrücken. Ein Blick zurück in die jüngere Geschichte soll verdeutlichen, was von Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser und der Notrufe für vergewaltigte Frauen oder von Frauenberatungsstellen geleistet wurde und wird: 1972 wurde in London das erste Frauenhaus Europas eröffnet, drei Jahrzehnte später gibt es in der Europäischen Union rund 1500 Zufluchtsstätten für Frauen und Kinder, die von körperlicher, physischer und/oder sexueller Gewalt durch ihre Ehemänner/Partner bzw. Väter/Stiefväter betroffen sind. In ganz Europa wurden Frauenhäuser als eine der ersten Einrichtungen der autonomen Frauenbewegung erkämpft. In Österreich eröffnete das erste Frauenhaus 1978 in Wien. Ein Jahr später entstand in Tirol die „Initiativgruppe zur Gründung eines Frauenhauses“. Engagiert waren hier Frauen der autonomen Frauenbewegung, aus politischen Parteien und der Kirche. Mit Unterstützung der damaligen Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen, Johanna Dohnal, konnte im Dezember 1981 das Tiroler Frauenhaus eröffnet werden.

Erreicht wurde aber nicht nur die Einrichtung weiterer Frauenhäuser, sondern etwa auch eine zunehmende Enttabuisierung des Themas, Schulungen der Exekutive durch Frauenhaus-Mitarbeiterinnen, die Gründung des Dachverbandes der „Autonomen Österreichischen Frauenhäuser“ (AÖF), eine verstärkte Vernetzung der im Gewaltschutz und der Gewalt-Prävention tätigen Organisationen, die Gründung einer „Plattform gegen Gewalt in der Familie“ und auch legislative Erfolge wie das 1997 in Kraft getretene Gewaltschutzgesetz und das im Juli 2006 in Kraft getretene Anti-Stalking-Gesetz.

Das 25-jährige Bestehen des Tiroler Frauenhauses ist also ein zwiespältiges Jubiläum, das einerseits auf die Erfolge der Frauenbewegung verweist und andererseits auf das Bestehen von Strukturen in unserer Gesellschaft, die Gewalt an Frauen und Kindern hervor bringen.

Links:

<http://www.aodef.at/>

http://www.coe.int/t/dc/campaign/stopviolence/default_EN.asp

http://www.unfpa.org/16days/forms_violence.htm

Parlez-vous Gender? – Ein Test

Besserwissen macht Spaß: Hier haben Sie Gelegenheit zu testen, wie fit Sie schon im geschlechtergerechten Formulieren sind. Im ersten Testblock finden Sie verunglückte Versuche, beide Geschlechter in Texten sichtbar zu machen. Finden Sie die Fehler. Im zweiten Block ist Ihre Kreativität gefragt. Die Beispielsätze sind zwar durchaus korrekt aber sperrig und schwerfällig formuliert. Finden Sie bessere Lösungen?

Finden Sie die Fehler?

1. Besonders vielfältig sind die Aufgaben des AKG bei Personalangelegenheiten, die den einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin betreffen.
2. Können Sie uns aus Ihren Erfahrungen bei der Organisation des internen Fortbildungsprogramms einen Trainer oder eine Trainerin empfehlen, die alle Angehörigen unserer Abteilung in geschlechtssensibler Sprache schulen kann?
3. Die beiden weiblichen Mitgliederinnen der Kommission haben dabei ein Sondervotum abgegeben.
4. Liebe MitarbeiterInnen und Mitarbeiter, ...
5. Die Leiterin bzw der Leiter führt mit allen Kandidat/innen ein Bewerbungsgespräch.

Können Sie es besser?

1. Wir suchen zur Verstärkung unseres Team einen/eine Redakteur/in, der/die ein ausgesprochenes Talent zum kreativen Umgang mit geschlechtergerechter Sprache mitbringt.
2. Unsere Abteilung benötigt mehr Ausbildungs- und Praktikantinnen- und Praktikantenplätze, um den Anspruch der Nachwuchsförderung zu erfüllen.
3. Die kontinuierliche Evaluation des Projektes durch eine/n externe/n Berater/in wäre dabei dringend zu empfehlen.
4. Nicht jede/r hat das Glück, einen Parkplatz auf dem Universitätsgelände zu finden, wenn er/sie zur Arbeit kommt.
5. Im Lehrveranstaltungsangebot für die Student/innen bemüht sich unsere Fakultät stets um einen starken Praxisbezug.
6. In diesem Kurs sind noch einige Restplätze vorhanden. Allfällige Interessent/inn/en sollen sich bitte telefonisch mit der zuständigen Sachbearbeiterin in Verbindung setzen.

Lösungen

1. Wir suchen zur Verstärkung unseres Redaktionsteams eine qualifizierte Person, die ein ausgesprochenes Talent zum kreativen Umgang mit geschlechtergerechter Sprache mitbringt.
2. Unsere Abteilung benötigt mehr Ausbildungs- und Praktikumsplätze, um den Anspruch der Nachwuchsförderung zu erfüllen.
3. Besser lesbar wäre schon: Die kontinuierliche Evaluation des Projektes durch eine externe Beraterin oder einen externen Berater wäre dabei dringend zu empfehlen. Es könnte auch so formuliert werden: Eine kontinuierliche externe Evaluation des Projektes wäre dabei dringend zu empfehlen.
4. Nicht alle haben das Glück, einen Parkplatz auf dem Universitätsgelände zu finden, wenn sie zur Arbeit kommen.
5. Im Lehrveranstaltungsangebot für die Studierenden bemüht sich unsere Fakultät stets um einen starren Praxisbezug.
6. In diesem Kurs sind noch einige Resplätze vorhanden. Wenn Sie Interesse haben, bitten wir Sie, sich mit der zuständigen Sachbearbeiterin in Verbindung zu setzen.

Das Schöne: Hier können Sie Ihre Kreativität voll ausleben – es gibt oft viele gute Möglichkeiten, umständliche Doppelungen und Splitnungen zu umgehen. Sie haben sicher einige gefunden. Trotzdem ein paar Vorschläge, wie lesbarere Formulierungen aussehen könnten:

Können Sie es besser?

1. Besonders vielfältig sind die Aufgaben des AKG bei Personalanangelegenheiten, die den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin betreffen. (Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin brauchen je ein eigenes Attribut.)
2. Können Sie uns aus Ihren Erfahrungen bei der Organisation des internen Fortbildungsprogramms einen Trainer oder eine Trainerin empfehlen, der oder die alle Angehörigen unserer Abteilung in geschlechtersensibler Sprache schulen kann? (Trainerin und Trainer brauchen je ein eigenes Relativpronomen.)
3. Die beiden weiblichen Mitglieder der Kommission haben dabei ein Sonderverortum abgegeben. (Das Mitglied ist eine Bezeichnung, die für weibliche und männliche Personen stehen kann, ebenso die/der Angehörige und – für viele überraschend – die/der Beamte. Dennoch wird heute vielfach formuliert: „Er ist Beamter“ oder „Sie ist Beamtin“.)
4. Lieber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ... (sonst werden die männlichen Mitarbeiter doppelt ange-redet)
5. Die Leiterin bzw der Leiter führt mit allen Kandidatinnen und Kandidaten ein Bewerbungsgespräch. (Es sollte unbedingt einheitlich formuliert werden. Also sollte auch bei den Personen, mit denen Bewerbungsgespräche geführt werden, eine Doppelnennung erfolgen. Wenn man übrigens ganz korrekt sein will, wurde auch falsch gespiltet: Es müsste eigentlich heißen „Kandidat/in/n“.)

Finden Sie den Fehler?

**Leopoldine Francisca wünscht Ihnen
Frohe Weihnachten
und ein glückliches, erfolgreiches Neues Jahr!**



aus: AEP-Informationen. Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft

Einrichtungen für (angehende) Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Geschäftsbereich Gleichstellung: Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/frauenbuero Tel. 0512/507-9046 od. 9045, e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p> <p>Geschäftsbereich Gender Studies: Innrain 52, 6020 Innsbruck http://fem.uibk.ac.at Tel. 0512/507-9810, e-mail: fem@uibk.ac.at</p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-9046, http://ag-innsbruck.uibk.ac.at e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-4910 od. 4911, http://oehinfo.uibk.ac.at/frauenreferat/ e-mail: Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</p>
FIT – Frauen in die Technik	<p>Projekt FIT, Technikerstraße 21 A, Technische und Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-7945, www.fit-tirol.at, e-mail: office@fit-tirol.at</p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck Öffnungszeiten: Montag: 16.30–19.30 Uhr, Donnerstag: 10.00–12.00 Uhr, Freitag: 10.00–13.00 Uhr</p>
ARCHFEM	<p>Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck Öffnungszeiten: Montag 15.00–18.00 Uhr, Donnerstag 10.00–12.00 Uhr und nach Vereinbarung Tel. 0512-581226 / Fax 0512-581226, e-mail: archfem@aon.at</p>