

SoSe 2008

Büro für Gleichstellung  
und Gender Studies



# LEOPOLDINE – FRANCISCA

## Die weibliche Seite unserer Universität



# Inhalt

Editorial . . . . .	3
Leopoldine freut sich dieses Mal ganz besonders . . . . .	5
Neues Universitätsgesetz – neues Glück? . . . . .	6
Das Netzwerk Frauenforschung NRW: „Nachahmenswert!“ . . . . .	10
Verleihung des 1. Maria-Ducia-Frauenforschungspreises . . . . .	13
Der Forschungsschwerpunkt Astro- und Teilchenphysik . . . . .	15
Simone de Beauvoir – aktuell wie eh und je . . . . .	17
Gesichtsschleier vor Gericht . . . . .	20
Der Glasdeckenindex . . . . .	22
Buchvorstellung <i>Doris Doblhofer, Zita Küng, Gender Mainstreaming.</i> Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch . . . . .	26
Die Studienabteilung der Leopold Franzens Universität . . . . .	29
Vereinsporträt „Frauen im Brennpunkt“ . . . . .	32
Spielräume für Kinder schaffen mehr Spielraum für Eltern an der Universität . . . . .	34
Ein Test aus gegebenem Anlass – Kennen Sie sich aus beim Fußball? . . . . .	36

## Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt der Leopoldine Francisca:

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.<sup>a</sup> Elisabeth Grabner-Niel, Mag.<sup>a</sup> Alexandra Weiss  
Büro für Gleichstellung und Gender Studies  
Geschäftsbereich Gender Studies  
Innrain 52, 6020 Innsbruck  
Tel.: +43 (0)512 / 507-9810 bzw. 9063  
e-mail: gender-studies@uibk.ac.at

Autorinnen dieser Ausgabe: Joanna Egger, Sabine Engel, FIB-Frauen im Brennpunkt, Sabine Fischler, Monika Jarosch, Barbara Pernfuß, Sabine Schindler, Alexandra Weiss.

# Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

nun ist es so weit – Leopoldine Francisca kommt zwar noch nicht ins verflixte siebente Jahr aber immerhin zur verflixten siebenten Ausgabe. Wir hoffen, dass uns das ohne zu viele Pannen gelungen ist, und dass wir wieder einen Themenmix gefunden haben, der Sie anspricht. Nachdem wir uns zunächst in altbewährter Weise darüber freuen können, die neu habilitierten Wissenschaftlerinnen und neu ernannten Professorinnen an unserer Universität begrüßen zu dürfen, schauen wir uns zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen an, unter denen diese und wir alle seit einigen Jahren arbeiten. Das Universitätsgesetz 2002 wurde bei seiner Entstehung als „Gender-Mainstreaming-Pilotprojekt“ beworben. Die nun anstehende Diskussion um eine Reform des Gesetzes war für uns Anlass zu überprüfen, in wie weit es diesem Versprechen gerecht wird.

Ein weiteres Pilotprojekt, in diesem Fall zur Förderung der Geschlechterforschung an deutschen Hochschulen, stellen wir Ihnen in einem Beitrag über das Netzwerk Frauenforschung NRW vor.

Geschlechterforschung findet auch in Tirol immer mehr Anerkennung, daher können wir auch über die erstmalige Verleihung des Maria-Ducia-Frauenforschungspreises berichten.

An unserer Universität passiert aber noch viel mehr an höchst spannender Forschung: Prof. Sabine Schindler hat dankenswerterweise für uns einen Beitrag über den Forschungsschwerpunkt Astro- und Teilchenphysik verfasst.

Unser historischer Rückblick widmet sich in dieser Ausgabe der prominenten französischen Philosophin Simone de Beauvoir, die 2008 ihren hundertsten Geburtstag hätte. Welchen Standpunkt hätte Simone de Beauvoir wohl in der – nun auch in Österreich immer aktueller werdenden und leider häufig sehr undifferenziert und unsachlich geführten – „Kopftuch- und Schleierdebatte“ vertreten? Wir können es natürlich nicht sagen. Eine Gastautorin stellt jedoch in diesem Heft, ausgehend vom Fall der wegen des Tragens eines Gesichtsschleiers aus dem Gerichtssaal verwiesenen Beklagten Mona S., einige Aspekte dieses schwierigen und kontroversiell diskutierten Themas dar.

Während Frauen, die aus dem mitteleuropäischen Kulturkreis stammen, in der Regel kaum mehr restriktiven Kleidungsvorschriften unterworfen sind, bekommen auch sie immer noch andere, oft subtilere Formen der Einschränkung zu spüren – wir befassen uns daher in dieser Ausgabe auch mit dem viel zitierten Problem der so genannten Gläsernen Decke. Im Anschluss stellen wir Ihnen ein neues Buch vor, das praktische Anleitungen zum Umgang mit dieser wie

auch anderen Tücken auf dem Weg zu echter Geschlechtergleichstellung anbietet – *Doris Doblhofer, Zita Küng, Gender Mainstreaming.*

Ein positives Beispiel für ausgewogene Geschlechterverhältnisse liefern auf den ersten Blick die statistischen Zahlen der Studienabteilung der LFU. Der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden ist vielfach schon sehr ausgewogen. Auch hier liegt aber die Tücke wie so oft im Detail. In den mathematisch-technischen Studien zB ist der Studentinnenanteil noch sehr gering, in anderen Bereichen, wie den Bildungswissenschaften, hingegen überproportional hoch. Neben solchen Fakten schildern wir Ihnen auch die Arbeit der Studienabteilung.

Studierende mit Kind haben es, genau wie berufstätige Eltern, nicht immer leicht. Die Lösung solcher Probleme ist eines der Anliegen des Vereins Frauen im Brennpunkt, den wir Ihnen ebenfalls vorstellen dürfen. Eines seiner Haupttätigkeitsfelder ist die Schaffung von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen bei Tagesmüttern und in Kinderkrippen/-gruppen, die qualifizierte Ausbildung und Beschäftigung von Frauen als Tagesmütter und die Beratung von Frauen, speziell zu den Themen Wiedereinstieg, Kinderbetreuung und Arbeitssuche. Aber auch die Universität selbst tut immer mehr, um für ihre Angehörigen Elternschaft mit Studium oder Beruf leichter vereinbar zu machen. Wir freuen uns sehr, Ihnen in dieser Ausgabe die neuesten Entwicklungen rund um unser Kinderbüro darzustellen, das aufgrund des Entgegenkommens der Universitätsleitung ab Sommer endlich in der Lage sein wird, Ihnen konkrete Angebote zur Kinderbetreuung an der LFU zu machen.

Last but not least wollten wir natürlich nicht auf unseren traditionellen Wissenstest verzichten. Aus nahe liegendem Anlass war es das Thema „Fußball“, um das (nicht ganz geschlechtergerecht formuliert und vielleicht manchmal auch nicht ganz genderfair betrachtet) unsere Fragen kreisten.

Wir hoffen, Sie sehen uns letzteres nach und wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre der Leopoldine. Mit den besten Wünschen für einen erfolgreichen Semesterschluss und einen schönen Sommer,



Dr. Sabine Engel



Mag.ª Elisabeth Grabner-Niel



Mag.ª Alexandra Weiss

# **Leopoldine freut sich dieses Mal ganz besonders!**

**In den letzten drei Ausgaben konnte sie über keine neu berufene Professorin berichten, aber nun gleich über drei:**

Prof. Anna Buchheim, Professorin für Klinische Psychologie/  
Klinische Emotionsforschung

Prof. Anna Gamper, Professorin für öffentliches Recht

Prof. Annegret Thieken, Professorin für Naturgefahren- und Risikomanagement

**Herzlich gratulieren wir auch folgenden neu habilitierten Wissenschaftlerinnen an unserer Universität:**

Dr. Karin Liebhart; Fach: Politikwissenschaft

Mag. Dr. Helga Ramsey-Kurz, MA; Fach: Englische Literaturwissenschaft

Dr. Kornelia Rappe-Giesecke; Fach: Erziehungswissenschaften und Beratung.

# Neues Universitätsgesetz – neues Glück?

*Das Universitätsgesetz 2002 wurde im Zuge der Gesetzeswerdung zum „Gender-Mainstreaming-Pilotprojekt“ erklärt. Dennoch ließen die durch dieses Gesetz neu geschaffenen „schlanken“ Strukturen viele befürchten (und einige hoffen), dass im Zuge der Schaffung der „neuen“ Universität die Gleichstellungsprinzipien massiv zurückgedrängt würden. Leopoldine Francisca versucht angesichts der in Diskussion stehenden Reform des Universitätsgesetzes eine Bestandsaufnahme unter Genderaspekten. (S.E.)*

Das Credo der Deregulierung, das der Reform vorangestellt wurde, steht tatsächlich in einem Spannungsverhältnis zur Geschlechtergleichstellung – vor allem die Schaffung bzw. Beibehaltung von Vorschriften zur Antidiskriminierung bedeutet immer, Personalentscheidende an rechtliche „Spielregeln“ zu binden und sie der Kontrolle von speziellen Organen (an den Universitäten die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen) auszusetzen.<sup>1</sup>

Betrachtet man einige Jahre nach Inkrafttreten das Universitätsgesetz 2002 (idF UG 2002) unter dem Aspekt, in wie weit es den Anspruch eines Modellprojektes zum Gender Mainstreaming erfüllt, so fällt die Bilanz zwiespältig aus. Ulrich<sup>2</sup> nannte 2004 drei Hauptanliegen, die hierzu verwirklicht würden: Die Implementierung eines effektiven genderspezifischen Rechtsschutzsystems, die Sicherstellung von Frauenförderungsinstrumentarien zum Abbau strukturell bedingter Ungleichheiten und die Schaffung organisationsrechtlicher Bedingungen für die Weiterführung bewährter Einrichtungen zur Unterstützung und zum Ausbau der Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich der Gender Studies. Ich möchte meine kurze gleichstellungspolitische Bilanz des UG 2002 im Jahr 2008 anhand dieser drei Punkte vornehmen.

## 1. Der genderspezifische Rechtsschutz:

Die Beibehaltung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als zentrale Beratungs- und Kontrolleinrichtungen in genderspezifischen Belangen, die im Gesetzwerdungsprozess eine Zeit lang umstritten war, ist grundsätzlich positiv zu werten. Auch die wesentlichen Kompetenzen der Arbeitskreise blieben – teils an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst – erhalten: Informations- und Auskunftsrechte sowie die Möglichkeit einer Beschwerde an die Schiedskommission mit aufschiebender Wirkung.

Richtig war mE auch die Entscheidung für die Beibehaltung der Geltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes einschließlich der Sonderbestimmungen für die Universitäten, denn dieses Gesetz bietet einen recht hohen materiellrechtlichen Schutz- und Förderungsstandard. Bis zu einem gewissen Grad ist also der Erhalt des bestehenden Rechtsbestandes in Sachen Gleichstellung und Frauenförderung geglückt. Rechtfertigt das aber bereits, dem UG 2002 den angestrebten Status als Modellprojekt für Gender Mainstreaming zuzuerkennen?

<sup>1</sup> Ausführlich dazu Holzleitner, Gender Mainstreaming an den Universitäten. Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? in Appelt (Hg.), Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb, 2004, 27ff.

<sup>2</sup> Ulrich, Die Genderdimensionen des Universitätsgesetzes 2002, in Höllinger/Titscher (Hg.), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002, 2004, 344ff.

In den Jahren seit dem vollen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 haben sich in der täglichen Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen einige Schwachstellen des Gesetzes gezeigt.<sup>3</sup> Einige dieser Schwachstellen sollen hier exemplarisch dargestellt werden:

- Legistische Mängel: Zahlreiche Bestimmungen im UG 2002 sind unklar zu interpretieren, dazu kommen Bestimmungen, die praktisch nur schwer handhabbar sind.<sup>4</sup>
- Rechtsschutzmängel: Es finden sich auch im Bereich der Antidiskriminierung und Frauenförderung sanktionslose Bestimmungen – das heißt ein Verstoß gegen sie wird eventuell nicht geahndet.<sup>5</sup>
- Geänderte Wirksamkeit in neuer Systemumgebung: Das UG 2002 passt teilweise mit dem umgebenden Rechtssystem nicht (mehr) zusammen, so z.B. mit dem vielfach noch anzuwendenden öffentlichen Dienstrecht und dem allgemeinen Arbeitsrecht, aber auch mit Teilen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Mit dem Inkrafttreten der Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 2004 wurden die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen auch für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig. Die §§ 41–44 UG 2002 beziehen sich jedoch ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Es war daher an einigen Universitäten sehr aufwändig, in jedem Einzelfall die erweiterte Zuständigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu argumentieren. Darüber hinaus ist bislang keine Zuständigkeit der universitären Schiedskommission für diese weiteren Diskriminierungstatbestände gegeben. Dies hat nur schwer einsichtige und erst recht den Betroffenen nicht vermittelbare Folgen: Im Falle der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist die Schiedskommission nach UG 2002 und die Bundes-Gleichbehandlungskommission nach Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zuständig. Im Falle der Diskriminierung auf Grund der weiteren Tatbestände (ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung) ist jedoch nur die Bundes-Gleichbehandlungskommission zuständig – und dies obwohl das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für alle diese Fälle dieselben Rechtsfolgen vorsieht.

Schon diese wenigen Beispiele sollen zeigen, warum mE zu hoffen ist, dass in dem offenbar noch vor dem Sommer zu erwartenden Reformentwurf Anpassungen bzw notwendige Klarstellungen im Gesetzeswortlaut zur Verbesserung der juristischen Basis für Gleichstellung und Gleichbehandlung an den österreichischen Universitäten erfolgen werden.

Zudem sind andere Probleme, die das UG 2002 mit sich brachte, erst auf den zweiten Blick auch von gleichstellungspolitischer Relevanz: Die Veränderung des Personalrechts<sup>6</sup> bringt insbeson-

<sup>3</sup> Diese Schwachstellen wurden auch bereits mehrfach von der ARGE Universitätsfrauen, der Vereinigung der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der österreichischen Universitäten, aufgezeigt.

<sup>4</sup> Z.B. Ausschreibungsverpflichtung, Fälle, in denen der AKG zwingend von beabsichtigten Entscheidungen zu verständigen ist, Überfrachtung mit Berichtspflichten usf.

<sup>5</sup> Was, wenn eine Universität einfach keinen Frauenförderungsplan erlässt? Was, wenn zB längere Zeit keine Mitglieder der Schiedskommission entsandt werden? usf.

<sup>6</sup> Abkehr vom öffentlichen Dienstrecht und Anwendung des privaten Arbeitsrechtes bei neu angestellten MitarbeiterInnen.



dere im wissenschaftlichen Bereich für die betroffenen Personen eine hohe Unsicherheit bei der Karriereplanung mit sich. Prima Facie wirkt sich das zwar geschlechtsneutral aus. Dennoch belastet es besonders jene Frauen, die bereits auf Grund geschlechtsspezifischer biographischer Umstände (zB durch Betreuungspflichten) Einschränkungen ihrer Karrieremöglichkeiten im Vergleich zu Kollegen hinnehmen müssen. Diese Probleme können nicht allein durch den Kollektivvertrag gelöst werden. Das darin vorgesehene „Laufbahnmodell“ (Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung) soll zwar gewährleisten, dass nach einem oder mehreren aufeinander folgenden befristeten Dienstverhältnissen eine Option auf eine zeitlich nicht limitierte und zukunftsweisende wissenschaftliche Tätigkeit besteht. Die konkrete Ausgestaltung dieses Laufbahnmodells bleibt jedoch den einzelnen Universitäten überlassen und es bleibt abzuwarten, in wie weit dabei jeweils gleichstellungspolitische Aspekte einfließen werden. Schwierig ist zudem die gegenwärtige Schwebesituation, die es den Personalverantwortlichen an den Universitäten auferlegt, quasi im regelungsfreien Raum jeden Einzelfall, in dem ein Arbeitsverhältnis ausläuft, individuell entscheiden zu müssen. Hier wird es an den einzelnen Universitäten und den Entscheidenden liegen, verantwortungsbewusst mit der Situation umzugehen und nicht willkürlich, sondern nachvollziehbar und anhand sachlicher Kriterien unter Einbeziehung des Aspekts der Gendergleichstellung zu entscheiden.

## **2. Sicherstellung von Frauenförderungsinstrumentarien zum Abbau strukturell bedingter Ungleichheiten:**

Die Frauenförderungspläne (FFP) sind nunmehr von jeder Universität selbst zu erlassen. Das heißt jedoch, dass ihre Qualität stark vom Willen des Senates, der den FFP als Satzungsteil beschließt, abhängt, auch wenn der bestehende gleichstellungspolitische Standard eigentlich nicht unterschritten werden darf. Bislang war das diesbezügliche Wohlwollen der Senate einiger österreichischer Universitäten enden wollend.

Positiv zu bewerten ist grundsätzlich die Verankerung der Frauenförderung im System der finanziellen Steuerung.<sup>7</sup> Frauenförderung als Erfolgsfaktor im Zusammenhang einer indikatorgesteuerten Budgetierung der Universitäten könnte – richtig ausgestaltet – durchaus geeignet sein, den Frauenanteil zu steigern und auch eine geschlechtergerechtere Organisationsstruktur fördern. Bislang wären solche finanziellen Anreize immer nur im Wege von internen Umverteilungen möglich gewesen, nunmehr kann effektive Gleichstellungspolitik und geschlechtergerechte Reorganisation der Universitäten eventuell zu zusätzlichen Mitteln für die jeweilige Universität führen. Auch der Konkurrenzdruck zwischen den Universitäten könnte sich förderlich auswirken. Allerdings hat sich gezeigt, dass das derzeitige Formelbudget sehr komplex und verbesserungsbedürftig ist, weil die Aussichten auf Verteilungsänderungen für die Universitäten zu wenig transparent und kalkulierbar sind. Es bleibt daher abzuwarten, in wie weit gleichstellungspolitische Anliegen über das System der budgetären Steuerung transportiert werden können. Das UG 2002 versucht zudem, jede einzelne Universität als autonome Akteurin inklusive

<sup>7</sup> Vgl dazu ausführlich *Ulrich*, Genderdimensionen in *Höllinger/Titscher* (Hg.), Universitätsreform, 358ff.





Finanzautonomie zu konstruieren. Darauf sind die Universitäten schon aufgrund ihrer historisch gewachsenen Binnenstruktur (mit starken Partikulärinteressen der einzelnen Fakultäten und Institute) noch nicht optimal vorbereitet. Auch handelt es sich gerade in finanziellen Belangen weitgehend um eine scheinbare Autonomie: Die Universitäten sind nach wie vor existentiell von staatlicher Finanzierung abhängig, werden aber formal ähnlich einem Wirtschaftsbetrieb mit Einkünften behandelt.<sup>8</sup> Massive finanzielle Kürzungen bzw. Budgeteinsparungen haben ebenfalls Einfluss auf die internen Entscheidungs- und Beteiligungsstrukturen. Es besteht daher die Gefahr, dass u.a. universitäre Gleichstellungspolitik als „Luxus“ unter die Räder gerät.

### **3. Weiterführung bewährter Einrichtungen zur Unterstützung und zum Ausbau der Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich der Gender Studies:**

Dieses Anliegen des UG 2002 wurde österreichweit, soweit ich es beurteilen kann, recht gut verwirklicht, die entsprechenden Einrichtungen sind an nahezu allen Universitäten – wenn auch organisatorisch unterschiedlich ausgestaltet – eingerichtet bzw. in den „Regelbetrieb“ überführt worden und leisten quantitativ und qualitativ eindrucksvolle Arbeit. Dennoch haben auch sie gerade im Bereich der genderspezifischen Lehre teilweise mit massiven finanziellen Kürzungen bzw. Budgeteinsparungen zu kämpfen.

#### **Resümee:**

Grundsätzlich ist dem UG 2002 ein durchaus passabler Gleichstellungsstandard zu bescheinigen. Dennoch ist, wie kurz angerissen, noch dringender Reformbedarf zu orten. Es bleibt zu hoffen, dass die im Zuge der Reformdiskussion angekündigte Stärkung der Frauenförderung sich nicht auf die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in Organen wie dem Universitätsrat und dem Senat erschöpft.<sup>9</sup>

Neben dem Reformbedarf des UG 2002 hängt aber in einem bis zu diesem Gesetz unbekanntem Ausmaß die Anwendung und der Erfolg der im UG 2002 verankerten Gleichstellungsnormen von den einzelnen Universitäten und den dort handelnden EntscheidungsträgerInnen ab. Wenn diese NormadressatInnen Aufgeschlossenheit, Akzeptanz, Konsequenz und Dialogbereitschaft u.a. hinsichtlich Anliegen der Gendergleichstellung zeigen, dann wäre neben diesem Anliegen auch der Effizienz und dem Ansehen der jeweiligen Universität schon ein großer Dienst erwiesen.

<sup>8</sup> Hinzu kommt eine zunehmende Wichtigkeit, Drittmittel einzuwerben. Neben der grundsätzlichen Problematik der Abhängigkeit von Drittmitteln, auf die hier nicht eingegangen werden soll, entsteht hier die Schwierigkeit zu argumentieren, dass deren Verwendung entsprechend den Gleichstellungsgeboten für den öffentlichen Dienst erfolgen soll, was für drittmittelleinwerbende Personen wirklich schwer nachvollziehbar ist.

<sup>9</sup> Zwar ist ein höherer Frauenanteil in solchen Gremien sehr wünschenswert und – wie z.B. die jüngsten Entsendungen in den Universitätsrat durch den Senat der LFU zeigen – wohl oft auch nur auf dem Weg über zwingende gesetzliche Regelungen zu erreichen, die Repräsentanz von Angehörigen des weiblichen Geschlechts in kollegialen Organen für sich allein löst aber noch keinesfalls irgendetwelche gleichstellungspolitische Fragen.

# Das Netzwerk Frauenforschung NRW: „Nachahmenswert!“



Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Zusammenschluss von derzeit 160 Wissenschaftlerinnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung. Kern des Netzwerks sind 40 vom nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium in den Jahren 1986 bis 1999 an insgesamt 21 Hochschulen in unterschiedlichen

Disziplinen neu eingerichtete „Netzwerk-Professuren“. Dazu kommen ca. 20 assoziierte Professuren sowie rund 100 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Positionen. Sie alle eint das Interesse an einer Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Wissenschaftsdisziplinen durch inter- bzw. transdisziplinäre Zusammenarbeit.<sup>1</sup> (B.P.)

## Das Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen (NRW)

Das Netzwerk Frauenforschung wurde 1986 mit der Einrichtung einer vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen zusätzlich finanzierten Professur für „Frauengeschichte“ an der Universität Bonn begründet. Voran gegangen war eine mehrjährige Lobbyarbeit von Frauen aus Frauenbewegung und Frauenforschung, die sich 1980 zum „Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW“ zusammen geschlossen hatten und mit vielen phantasievollen und kämpferischen Aktionen die Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Hochschule einforderten. Das Netzwerk Frauenforschung NRW ist also das Produkt einer (erfolgreichen) politischen Bewegung und deren Kritik an der Geschlechterhierarchie und der Vernachlässigung der Beiträge von Frauen in Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft.<sup>2</sup>

Nach der Einrichtung der ersten Netzwerkprofessur wuchs das Netzwerk zum einen durch knapp 40 neu geschaffene, der Frauenforschung in unterschiedlichen Disziplinen gewidmete Netzwerkprofessuren, zum anderen durch den Beitritt von Wissenschaftlerinnen, die sich auf „normalen“ Professuren der Frauen- und Geschlechterforschung in ihrem jeweiligen Fach widmen (assoziierte Professuren) sowie durch den Beitritt von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Mittelbau) mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Die beteiligten Wissenschaftlerinnen eint ein Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung, sie unterscheiden sich jedoch in der disziplinären Verortung, die (fast) das gesamte Feld der wissenschaftlichen Disziplinen umspannt.

<sup>1</sup> <http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/>

<sup>2</sup> [http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/das\\_netzwerk.php?lang=de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/das_netzwerk.php?lang=de)

Beteiligt sind Wissenschaftlerinnen:

- aus den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften (Soziologie, Soziale Arbeit, Politikwissenschaft, Ethnologie, Betriebswirtschaftslehre, Arbeitswissenschaft, Pädagogik, Recht)
- aus den Geistes- und Kulturwissenschaften (Philosophie, Theologie, Geschichte, Kunst- und Kulturgeschichte, Literaturwissenschaft, Romanistik, Japanologie, Medienwissenschaft, Journalismus, Musikwissenschaft, Tanzwissenschaft, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften, Design)
- aus den Humanwissenschaften (Medizin, Psychologie, Gesundheits-, Rehabilitations- und Sportwissenschaft)
- sowie aus den Ingenieurwissenschaften (Architektur, Bauingenieurwesen, Stadtplanung, Raumplanung, Maschinenbau).

Das breite interdisziplinäre Spektrum bringt dem Netzwerk zahlreiche theoretisch und methodisch vielfältige Perspektiven aus der Frauen- und Geschlechterforschung in Praxis, Hochschule und Wissenschaft ein und trägt zur Innovation und Weiterführung der jeweiligen Fachwissenschaft bei.

Seine besondere Bedeutung erhält das dezentrale Netzwerk Frauenforschung NRW durch seine Kooperationsprojekte, in denen hochschulübergreifend interdisziplinär geforscht wird. Zu den wichtigsten Projekten des Netzwerks zählen die „Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung“ das „Essener Kolleg für Geschlechterforschung“, die Buchreihe „Geschlecht & Gesellschaft“ sowie das zweimal jährlich erscheinende „Journal Netzwerk Frauenforschung NRW“.

Seit 1986 wird das Netzwerk durch eine Koordinationsstelle, die an der Universität Dortmund angesiedelt ist, koordiniert.

### **Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW**

Diese Stelle koordiniert die Aktivitäten der Frauenforschungsprofessuren in NRW und hat das Ziel, den interdisziplinären Austausch der Frauenforscherinnen sowie die Verankerung der Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft durch die Förderung der Vernetzung der Frauenforschungsprofessuren in NRW zu unterstützen. Neben einer Intensivierung des nationalen und internationalen Austausches zur Stärkung und Stabilisierung der Frauenforschung in Hochschule und Wissenschaft leistet die Koordinationsstelle folgende Vernetzungsarbeit: Organisation regelmäßig stattfindender Workshops der beteiligten Wissenschaftlerinnen; Redaktion und Herausgabe des Journals und der Reihe Studien Netzwerk Frauenforschung NRW; Herstellung, Sicherung und Ausbau des Kontaktes zwischen der einzelnen Hochschul-lehrerin und dem Netzwerk (insbesondere bei Neubesetzungen von Stellen); Unterstützung einzelner Mitglieder des Netzwerks Vermittlung von Information, Kommunikation und Dokumentation; Presse- und Öffentlichkeitsarbeit über Aktivitäten und Aufgaben des Netzwerks; Unterstützung des Netzwerks bei der Herausgabe der Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“; Unterstützung des eigenständigen Netzwerks des Mittelbaus der Frauenforschungsprofessuren

(insbesondere durch Organisation von Workshops und Aufbau einer Informationsbörse, z.B. über Frauenforschungsprojekte in der Region, offene Stellen, fachspezifische Publikationsmöglichkeiten usw.); Veranstaltungen von interdisziplinären Tagungen zur Frauen- und Geschlechterforschung; Erstellung und Aktualisierung der Datenbanken (Datenbank Netzwerk und Datenbank Kinderbetreuungsmöglichkeiten), Publikationstätigkeit im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

## Projekte

Im Netzwerk Frauenforschung NRW wird eine Vielzahl unterschiedlicher Forschungsprojekte zu einem sehr weiten Themenspektrum bearbeitet. Gemeinsam ist den Projekten eine geschlechtsbezogene Perspektive, die das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis bzw. die Konstruktionsprozesse von Geschlecht in Analyse, Interpretation und Theoriebildung einbezieht bzw. auf diese fokussiert.

Zu den bereits abgeschlossenen sowie derzeit laufenden Projekten<sup>3</sup> gibt es an der Homepage des NRW interessante Details.<sup>4</sup> Im Folgenden sind einige der laufenden Projekte aufgelistet, um einen kurzen Überblick über die Vielfalt der dort bearbeiteten Themen aus der Geschlechterforschung zu geben.

- Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf, Auswertung der Personaldaten des akademischen Personals an Universitäten und Fachhochschulen
- Zwischen sozialer Verantwortung und ökonomischer Gesinnung. Vergleichende Untersuchung gesellschaftlicher Leitbilder und sozialer Verantwortung von Männern und Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft
- Prozesse des doing gender in der Mathematik
- Von der ‚Legitimationsfrau‘ zur anerkannten Expertin?

Das neueste Projekt des NRW wurde im Rahmen der Umstellung der Studienpläne für den Bologna-Prozess durchgeführt; die Ergebnisse sind in eine Datenbank eingeflossen.<sup>5</sup>

## Unser Fazit: „Nachahmenswert!“

<sup>3</sup> Informationen unter [http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/suche\\_proj.php?lang=de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/suche_proj.php?lang=de)

<sup>4</sup> [http://www.netzwerkfrauenforschung.nrw.de/suche\\_proj.php?current=alle&curr=1&lang=de#](http://www.netzwerkfrauenforschung.nrw.de/suche_proj.php?current=alle&curr=1&lang=de#)

<sup>5</sup> [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de)

# Verleihung des 1. Maria-Ducia-Frauenforschungspreises

*Mag.<sup>a</sup> Anneliese Bechter, Dissertantin am Institut für Erziehungswissenschaften, ist die erste Preisträgerin des neu eingerichteten Maria-Ducia-Frauenforschungspreises. Gestiftet vom Landtagsklub der SPÖ-Tirol, wurde der Preis am 5. März, anlässlich des Internationalen Frauentages, im Festsaal des Tiroler Landhauses feierlich überreicht. Zu verdanken ist die Initiierung des Preises vor allem der Landtagsabgeordneten Gabi Schiessling. (A. W.)*

## Die Preisverleihung

Am 5. März wurde Anneliese Bechter für ihr Dissertationsvorhaben „Alternative Familienformen: Zwischen Anspruch, Tabuisierung und Wirklichkeit“ mit dem 1. Maria-Ducia-Frauenforschungspreis ausgezeichnet. Im Rahmen der Verleihung präsentierte sie – vor voll besetztem Festsaal – die Inhalte ihrer Arbeit.

Ziel des Preises ist es NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu motivieren und bei der Fertigstellung ihrer Qualifikationsarbeiten zu unterstützen. Es ist aber auch immer wieder ein Anlass die Öffentlichkeit auf die Forschung in diesem Bereich aufmerksam zu machen. Denn Frauen- und Geschlechterforschung ist in weiten Teilen gesellschaftspolitisch äußerst relevante Forschung. So auch die Arbeit von Frau Mag.<sup>a</sup>



*V.l.n.r.: SP-Landtagsabgeordnete Gabi Schiessling, Mag.<sup>a</sup> Anneliese Bechter und Ernst Pechlaner.  
Foto: Susanne Röck/BfÖ*

Bechter: Mit ihrer Fragestellung hat sie ein – insbesondere in Tirol – hoch brisantes Thema aufgegriffen. Denn gerade in Tirol besteht in diesem Politikfeld eine ausgeprägte Realitätsverweigerung: Familienpolitik wird konsequent an den Lebensbedingungen und den Bedürfnissen von Frauen und Männern vorbei gemacht.

## **Die Arbeit**

Den Ausgangspunkt der Dissertation bilden die gängige „Familiennormalität“ und deren Auswirkungen auf „nonkonforme“, davon abweichende familiäre Lebenskulturen. Vor dem Hintergrund eines feministischen Ansatzes ist davon auszugehen, dass Familienpolitik immer auch Auskunft über Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft gibt. Familienpolitik ist in diesem Sinn auch Geschlechterpolitik. Die Modernisierungstendenzen der letzten Jahrzehnte führten zu einer gesellschaftlichen Ausdifferenzierung und setzten dynamische Entwicklungsprozesse in Gang, die ein Kaleidoskop von unterschiedlichsten familiären Beziehungskonstellationen hervorbrachten. Obgleich die Anzahl alternativer Familienformen ständig im Wachsen begriffen ist, bleiben die Leitvorstellungen über ein „normales Familienleben“ aber mehr oder weniger unverändert.

Die Kernfamilie wird nicht nur als gesellschaftliche Norm gesetzt, sie wird auch politisch und rechtlich abgesichert und damit vor anderen Lebensformen ausgezeichnet, die ignoriert und ausgegrenzt bleiben. Auch staatliches Handeln produziert eine bestimmte Wahrnehmung von „familiärer Normalität“. Das Festhalten an der patriarchalen Kernfamilie als soziale Norm erzeugt eine gesellschaftliche Spaltung zwischen dem „staatlich verordneten“ und entsprechend geförderten Familienmodell und den vielfältigen privaten Lebensformen und Lebensweisen innerhalb der Gesellschaft. In dieser Hinsicht gilt es hervorzuheben, dass die fehlende rechtliche Anerkennung „anderer Lebensformen“ für die Betroffenen mit soziokulturellen Abwertungen und ökonomischen Ungerechtigkeiten einhergehen.

Anhand der empirischen Untersuchung von alternativen Familienformen, die die Norm der traditionellen Kernfamilie in Frage stellen, soll der Frage nachgegangen werden, welche Kompetenzen, Verarbeitungsmuster und Bewältigungsstrategien „unkonventionelle“ Familien zum Schutz ihrer Identität im Alltag entwickeln.

## **Die Preisträgerin**

Nach jahrelanger Tätigkeit als diplomierte Krankenpflegerin entschloss sich Anneliese Bechter im Jahre 2000 über den zweiten Bildungsweg ein kultur- und sozialwissenschaftliches Studium aufzunehmen. Im Jahr 2005 schloss sie ihr Studium mit einer Diplomarbeit zum Thema „Die ‚Flucht aus der Pflege‘ als Gesellschafts- und Kulturkritik am traditionellen Frauenbild“ ab. Im Zuge dieser Arbeit entdeckte sie ihr großes Interesse an feministischen Theorien sowie die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten. Ermutigt durch ihre Diplomarbeits- und Dissertationsbetreuerin a.Univ. Prof. Dr. Maria Wolf entschied sie sich dazu, im Rahmen des Forschungsprojektes „Konglomerationen – Alltagspraktiken subjektiver Absicherung“ eine Dissertation zu verfassen.

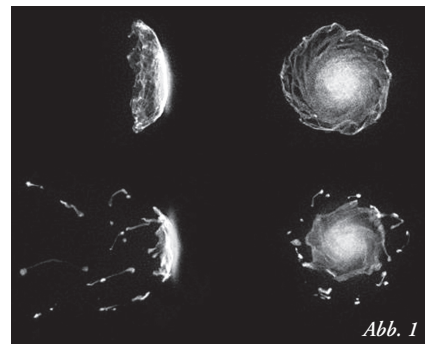
# Der Forschungsschwerpunkt Astro- und Teilchenphysik

*In der iPoint-Meldung vom 25. April 2008 konnten wir es nachlesen: Endlich haben nun österreichische AstronomInnen und AstrophysikerInnen Zugang zum weltweit leistungsfähigsten astronomischen Observatorium, der Europäischen Südsternwarte. Neben anderen hat auch die Präsidentin der Österreichischen Gesellschaft für Astronomie und Astrophysik, Prof. Sabine Schindler, maßgeblich zu diesem wichtigen Beitritt beigetragen. Leopoldine Francisca bat sie, ihr Fachgebiet und den dort wirkenden Forschungsschwerpunkt zu beschreiben.*

Astrophysik und Teilchenphysik scheinen auf den ersten Blick ganz unterschiedliche Gebiete zu sein – das Weltall mit den großen Strukturen wie Galaxien und Sternen auf der einen Seite und die aller kleinsten Elementarteilchen auf der anderen Seite. Beim tieferen Einsteigen in das Gebiet findet man allerdings viele Verbindungen. So besteht z.B. die sogenannte „Dunkle Materie“, die Materie, die den Großteil der Materie im Weltall ausmacht, aus noch unbekanntem Elementarteilchen. Ein zweites Beispiel ist die „Kosmische Strahlung“. Diese Strahlung besteht aus hochenergetischen Elementarteilchen, die von verschiedenen kosmischen Quellen kommend dauernd auf die Erde herunterprasseln.

Im Schwerpunkt Astro- und Teilchenphysik werden Forschungen im Bereich Astrophysik, Teilchenphysik und immer mehr auch in dem Gebiet dazwischen, der sogenannten Astroteilchenphysik, durchgeführt. Im Folgenden zeige ich einige ausgewählte Beispiele aus diesen Forschungen. Ein Gebiet, auf dem wir in der letzten Jahren interessante Ergebnisse erhalten haben, ist die Wechselwirkung von Galaxien mit ihrer Umgebung. Eine Galaxie ist ein Objekt wie unsere Milchstraße. Diese Galaxien stehen nicht isoliert im Weltraum herum, sondern sie bewegen sich – teilweise sogar ziemlich schnell mit 100–1000 km/s. Diese Bewegung verursacht dann Wechselwirkungen mit anderen Galaxien, auf die sie treffen, oder mit dem sie umgebenden Gas. Dieses Gas, durch das die Galaxien laufen, übt einen Druck aus auf das interne Gas, das innerhalb der Galaxie ist. Wenn die Galaxien in ein Gebiet mit hoher Gasdichte laufen, wird dieser Druck immer stärker und drückt letztendlich das Galaxiengas aus der Galaxie heraus. Das herausgedrückte Gas bleibt hinter der Galaxie zurück. Diesen Prozess haben wir mit Hilfe hydrodynamischer Rechnungen auf dem Computer simuliert (siehe Abb. 1). Die oberen beiden Bilder zeigen den Prozess zu einem frühen Zeitpunkt, einmal von vorne und einmal von der Seite. Die beiden unteren Bilder zeigen die Galaxie zu einem späteren Zeitpunkt wieder einmal von vorne und einmal von der Seite.

Das Gas in einer Galaxie spielt eine wichtige Rolle, denn dieses Gas ist das Material für die neuen Sterne. Wenn also kein Gas mehr vorhanden ist,



werden keine neuen Sterne mehr produziert und die Galaxie glüht langsam aus. Bisher dachte man, dass durch das Herausdrücken des Gases die Entstehung neuer Sterne unterbunden wird. Wir konnten aber zeigen, dass durch das Zusammendrücken des Gases zunächst sehr viele Sterne entstehen, und dass diese Sterne nicht nur in der Galaxie gebildet werden sondern auch in dem abgestreiften Gas hinter der Galaxie. Wie in Abb. 1 zu sehen ist, ist das Gas hinter der Galaxie nicht homogen, sondern es bilden sich Klumpen und in diesen entstehen viele neue Sterne.

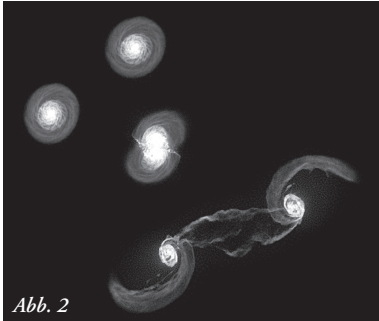


Abb. 2

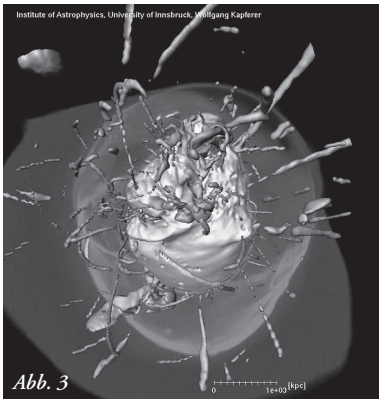


Abb. 3

Ein zweiter Prozess der Wechselwirkung ist das Zusammenstoßen von zwei Galaxien. Auch hier wird Gas aus den Galaxien herausgeschleudert und es werden durch die teilweise Kompression des Gases neue Sterne gebildet. In Abb. 2 sind zwei solche kollidierende Galaxien zu sehen, jeweils zu drei verschiedenen Zeitpunkten der Kollision. Solche Wechselwirkungen ändern aber nicht nur die Galaxien, sondern auch die Umgebung wird beeinflusst. Das Gas aus den Galaxien hat eine höhere Konzentration an schweren Elementen z.B. Eisen, das dann durch diese Prozesse aus den Galaxien heraus transportiert wird. Die Eisenkonzentration im umgebenden Gas steigt und ist dann auch beobachtbar. In Abb. 3 ist das Ergebnis einer Simulation dargestellt, in der mehrere hundert Galaxien gerechnet wurden. Die Galaxien selbst sind nicht gezeigt, sondern nur das Gas. Die hellen Streifen zeigen Gas mit hoher Eisenkonzentration, also Gas, das ursprünglich in verschiedenen Galaxien war, das sie auf ihrem Weg verloren haben. Die Wege der Galaxien sind noch lange durch die Streifen nachweisbar. Das ist ein ganz interessantes Ergebnis, denn zuvor dachte man, dass sich das Eisen angereicherte Gas sofort mit dem Umgebungsgas mischt. Wir konnten nun zeigen, dass man durch die inhomogene Eisenverteilung die

Gastransferprozesse noch lange nachweisen kann.

Im Bereich der Teilchenphysik stehen uns aufregende Zeiten bevor. Heuer wird der neue Beschleuniger LHC (Large Hadron Collider) am internationalen Forschungszentrum CERN in Betrieb genommen. Wir erwarten, dass mit diesem Beschleuniger, der auf noch nie vorher erreichten Energien läuft, neue Elementarteilchen entdeckt werden – vielleicht die Teilchen, die die Dunkle Materie bilden. Auch in der beobachtenden Astrophysik sind in den nächsten Jahren große Entdeckungen zu erwarten. Wir stehen kurz vor dem Beitritt zur Europäischen Südsternwarte (ESO) – einer internationalen Forschungseinrichtung, die die größten Teleskope der Welt betreibt. Durch den Beitritt werden wir nun Zugang zu diesen Großteleskopen erhalten und damit zu den besten Geräten für die Erforschung des Universums.

*Univ.Prof. Sabine Schindler*



# Simone de Beauvoir – aktuell wie eh und je

2008 jährt sich Simone de Beauvoirs Geburtstag zum 100. Mal. Leopoldine-Franziska nahm das zum Anlass, Dr. Monika Jarosch, eine engagierte Innsbrucker Feministin, um einen Beitrag über diese prominente Philosophin zu bitten.

Der Existentialismus hatte in den 1950er Jahren etwas Verführerisches: Eine Existentialistin war melancholisch, intellektuell, schwarz gekleidet, lebte den Weltschmerz und strebte nach Freiheit. Nur waren es damals Sartre oder Camus, die als Existentialisten bekannt waren, Simone de Beauvoir wurde lange Zeit nur als Gefährtin von Sartre erwähnt – nicht als eigenständige kreative Philosophin oder Schriftstellerin, die sie war.

Das Buch „Das andere Geschlecht – Sitte und Sexus der Frau“ ist 1949 erschienen, aber es dauerte mehr als zwanzig Jahre bis es eines der meist gelesenen Werke des Feminismus wurde. Es ist heute in 121 Sprachen übersetzt, und einige Frauen sagen, es habe ihr Leben verändert. Es wurde sehr unterschiedlich aufgenommen von: es sei die genialste Analyse der Situation der Frau schlechthin bis hin zu den Beurteilungen: es sei antifeministisch, sexistisch, frauenfeindlich, individualistisch und heute nur noch als historische Denkwürdigkeit zu betrachten. Ich denke, Simone de Beauvoir war sich durchaus bewusst, dass ihre These von der Frau als der absolut Anderen sowohl in regionaler, in historischer und auch in gesellschaftspolitischer Hinsicht begrenzt war – begrenzt auf die bürgerliche Frau im Frankreich Mitte des letzten Jahrhunderts.<sup>1</sup> Aber ich meine, dass sie Gedanken äußert, die heute aktuell und provozierend wie eh und je sind, und dass sie bedeutende Erkenntnisfortschritte im Feminismus darstellen. Ich bin überzeugt davon, dass die Frauenbewegung, dass frauenbewegte Politikerinnen, dass feministische Philosophinnen, dass die postmodernen Queer-Denkerinnen Simone de Beauvoir nicht ignorieren bzw. auf sie verzichten können. Ich möchte drei Aspekte herausgreifen und kurz erläutern.

## Was ist eine Frau

Beauvoirs These ist, dass es „die Frau“ nicht gibt, dass sie keine Essenz ist, dass Weiblichkeit eine männliche Erfindung, ein männlicher Entwurf ist (Gather 2004, 186). Der wohl berühmteste Satz aus ihrem Buch: „*Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es – kein biologisches psychisches, wirtschaftliches Schicksal bestimmt die Gestalt, die das weibliche Menschenwesen im Schoß der Gesellschaft annimmt*“<sup>2</sup> zeigt, dass Beauvoir keine biologischen oder auch psychologischen Definitionen akzeptiert, sie fragt immer nach den Bedingungen der Existenz von Frauen. Eine falsche Übersetzung, „... *man wird dazu gemacht*“ geisterte jedoch lange durch die Literatur. Die falsche Übersetzung betont den Anpassungsprozess, die äußeren Kräfte, die auf die Mädchen einwirken, und vernachlässigt den Eigenanteil an der Entwicklung zur Frau. Der Aspekt der Konstruiertheit von Weiblichkeit hebt hingegen sehr stark auf die Eigenaktivität von Frauen

<sup>1</sup> Moser 2002, 174

<sup>2</sup> Beauvoir 1992, 97.

ab.<sup>3</sup> Frauen werden nach heutigen Erkenntnissen nicht nur gemacht, auch Frauen als Menschenwesen haben die Freiheit, die Möglichkeit sich für die Transzendenz zu entscheiden und viele Frauen entscheiden sich gegen die Freiheit, um bequem in ihrer Immanenz zu verharren.

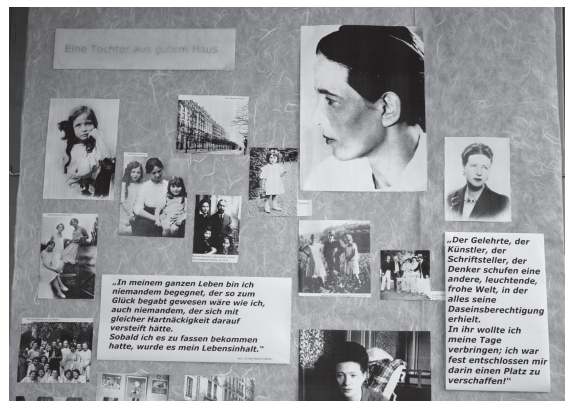
## Der Mythos Weiblichkeit

Mit dem Begriff „Mythos der Weiblichkeit“ umschreibt Beauvoir all die Fakten, die dazu führen, dass die Frau als „die Andere“ angesehen wird. Dadurch wird die Frau auf ganz bestimmte Tätigkeiten beschränkt, es werden ihr alle Möglichkeiten genommen, ihre Entwürfe frei zu realisieren, sie wird ihrer Transzendenz und ihres Subjektseins beraubt. *„So stellt das mythische Denken der verstreuten, kontingenten, vielfältigen Existenz der Frauen das einmalige und starre Ewigweibliche gegenüber; wenn dessen Definition durch das Verhalten der Frauen aus Fleisch und Blut widerlegt wird, sind sie es, die unrecht haben; man erklärt nicht, dass die Weiblichkeit eine Entität ist, sondern dass die Frauen nicht weiblich sind.“*<sup>4</sup>

Der Mythos entzieht sich nach Beauvoir jeder Infragestellung, da er jenseits vom Gegebenen angesiedelt ist, er besitzt absolute Wahrheit. Der Mythos Frau stehe z.B. für Idol und Dienerin, Quelle des Lebens und Macht der Finsternis: das elementare Schweigen der Wahrheit und Arglist, Geschwätz und Lüge, Heilerin und Hexe; Beute des Mannes und sein Verderben, sie ist alles, was er nicht ist und was er haben will, seine Negation und sein Seinsgrund.<sup>5</sup>

Was bedeutet das für ein weibliches Wesen? Frauen sind zur Immanenz verurteilt. Immanenz heißt nach Beauvoir Verharren und Entfremdung, heißt dem Körper verhaftet, heißt auf „Küche, Kinder, Kirche“ beschränkt. Transzendenz hingegen ist Tat, ist Freiheit, heißt dem Geist verhaftet.

Warum nehmen Frauen diesen Objektstatus so unwiderrprochen hin, warum verharren sie in ihrer Immanenz, warum gehen sie nicht hinaus in das „Reich der Freiheit“? Beauvoir erklärt dies mit der Bequemlichkeit und „Unaufrichtigkeit“ von Frauen gegen sich selbst. Es ist Furcht und Flucht in einem. Denn Freiheit ist ein Risiko und die Existentialistin Beauvoir weiß genau, dass in jedem Menschen auch die Versuchung lebt, vor der Freiheit zu fliehen. *„Zweifello ist es*



<sup>3</sup> Gather 2004, 182, 187.

<sup>4</sup> Beauvoir 1992, 319.

<sup>5</sup> Beauvoir 1992, 194.

*bequemer, in blinder Unterwerfung zu leben, als an seiner Befreiung zu arbeiten, auch die Toten sind der Erde besser angepasst als die Lebenden.*<sup>6</sup>

Barbara Holland-Cunz<sup>7</sup> sieht in dieser Problematisierung der Furcht/Flucht vor der Freiheit einen bedeutenden Erkenntnisfortschritt für die feministische politische Theorie. Seit der Französischen Revolution fragten sich Frauen, warum Frauen sich so ohnmächtig fügen, warum sie freiwillig das Männerspiel mitmachen, warum sie zu Puppen oder Sklavinnen werden und sich mit den ihnen zugewiesenen Plätzen zufrieden geben.

## **Wege zur Befreiung der Frau**

Als Voraussetzung für die Befreiung der Frauen (Freiheit zu Handeln und Freiheit von der Unterdrückung, als das Andere definiert zu werden) sieht Beauvoir konkret nach der rechtlichen Gleichstellung ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und ihre sexuelle Freiheit an. Hinzukommen muss ein Infragestellen der Gültigkeit von Mythen über die Weiblichkeit für das eigene Leben und die Bereitschaft der Frauen, für ihre eigenen Interessen einzutreten.<sup>8</sup> Der Mythos Frau müsse verschwinden, sagt Beauvoir. Doch dieser Mythos wird weiterhin aufrechterhalten. Platz und die Hauptaufgabe der Frau wird in der Familie gesehen. Von der Frau wird weiterhin verlangt, „dass sie sich, um ihre Weiblichkeit zu erfüllen, zum Objekt und zur Beute macht, das heißt auf ihre Ansprüche als souveränes Subjekt verzichte“. *„Erst wenn der Mythos der Frau dekonstruiert wird, kann sich die Frau positiv entwerfen, so wie sie ‚für sich‘ sein will.“*

Und sie fordert, dass die Frauen aus der Herrschaft des Mannes entlassen werden müssen. Dafür bedürfe es einer neuen demokratischen Gesellschaft, in der es keinen Platz mehr für das „absolut Andere“ gibt und in der keine Kategorie mehr zum Objekt oder zum Idol gemacht wird. Nur eine Gesellschaft, die dem Einzelnen, auch den Frauen, die Realisierung ihrer Entwürfe ermöglicht, könne es bewirken, dass die ökonomische, soziale und historische Konditionierung des Ewigweiblichen endlich aufgehoben wird.

*Dr. Monika Jarosch*

## **Literatur**

Beauvoir, Simone de (1992), Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg.

Gather, Claudia (2004). Simone de Beauvoir, eine Klassikerin der feministischen Soziologie? in: Yvanka B. Raynova, Susanne Moser (Hg.), Simone de Beauvoir: 50 Jahre nach dem Anderen Geschlecht, Frankfurt a.M. Peter Lang Verlag, 180–201.

Holland-Cunz, Barbara (2003), Die alte neue Frauenfrage, edition suhrkamp. Frankfurt a.M.

Moser, Susanne (2002), Freiheit und Anerkennung bei Simone de Beauvoir, edition diskord, Tübingen.

<sup>6</sup> Beauvoir 1992, 261.

<sup>7</sup> 2003, 107.

<sup>8</sup> Gather 2004, 196.

# Gesichtsschleier vor Gericht

*Die Debatte um Kopftuch, Gesichtsverhüllung und Ganzkörperverhüllung hat nunmehr auch Österreich verstärkt erreicht. Während andere Länder diese Problematik schon länger und auch teilweise mutiger angehen, wurden derartige Fragestellungen in der österreichischen Öffentlichkeit lange Zeit negiert oder nur auf unsagbarem Niveau thematisiert. Andererseits kann man schon im eigenen Bekanntenkreis immer wieder beobachten, dass zu diesen Fragen höchst kontroverielle Auffassungen und oft auch eine große Unsicherheit besteht. Wir denken nicht, dass es möglich ist, eine derart komplexe Thematik in einem einzigen Artikel der Leopoldine auch nur annähernd erschöpfend auszuloten. Wir haben aber, um einen kleinen Denkanstoß zu geben, die Politikwissenschaftlerin Joanna Egger als Gastautorin eingeladen, sich mit dem sogenannten „Fall Mona S.“ zu befassen.*

Die Gerichtsverhandlung gegen das mittlerweile wegen islamistischer Betätigung verurteilte Ehepaar Mohammed M. und Mona S., die im März in Wien stattfand, zeigt deutlich, dass die so genannte Kopftuch- oder Schleierdebatte nun auch in Österreich angekommen ist: Der zuständige Richter wies die Angeklagte aus dem Gerichtssaal, weil diese sich unter Berufung auf islamische Bekleidungs Vorschriften weigerte, ihren Gesichtsschleier vor den Geschworenen abzulegen.

Ob Burka, Kopftuch, Niqab, Tschador, Schleier – alle diese Begriffe werden in den Medien immer wieder willkürlich und sehr ungenau verwendet. (Liegt dies vielleicht am mangelnden Interesse und fehlendem Wissen über unsere muslimischen MitbürgerInnen?) Zur Richtigstellung: Mona S. trug keine *Burka* (dies wäre eine, vor allem in Afghanistan und teilweise in Pakistan und Indien verbreitete Ganzkörperverschleierung mit Sichtgitter) sondern der Stein des Anstoßes war hier der *Niqab*, ein schwarzer Gesichtsschleier, der nur die Augen freilässt und vor allem in arabischen Ländern getragen wird.

Mona S. argumentierte nach der Aufforderung des Richters, den Gesichtsschleier vor Gericht abzulegen, damit, dass es ihr aus islamischen Gründen verboten sei, ihr Gesicht zu zeigen. Hier scheiden sich die Geister: Weltweit sind sich MuslimInnen über die Tatsache, ob Verschleierung des Gesichts eine islamische Pflicht oder nur eine kulturspezifische Tradition sei, nicht einig und der Großteil der muslimischen Frauen begnügt sich mit dem das Haar bedeckenden Schleier. (Plötzlich scheinen die hitzigen Diskussionen um das „harmlose“ Kopftuch in Europa vergessen zu sein und dieser Schleier wird – im Vergleich zum *Niqab* – geradezu ein Symbol des liberalen und offenen Islam ...)

Interessant an diesem Fall ist auch ein geschlechtsspezifischer Aspekt: Die verschleierte Frau wird hinausgeschickt, während ihr Ehemann mit wahrscheinlich nicht weniger „islamistischen“ Ideen im Gerichtssaal bleiben darf. Obwohl dem zuständigen Richter keine frauendiskriminierende Haltung zu unterstellen ist, ist dies nur ein Beispiel für den Konflikt um das Verhältnis zwischen Religion und Staat in Europa, der – zugespitzt formuliert – immer wieder am Körper der Frau ausgetragen wird. Die religiöse Gesinnung einer verschleierten Muslimin ist wesentlich schneller erkennbar als die eines muslimischen Mannes und ruft in der Öffentlichkeit vehementere Reaktionen hervor.



Foto: [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at), Stand: 10.4.2008

Der Auftritt von Mona S. vor Gericht war eine Provokation für viele Menschen in unserem Land, die sich vielleicht fragen, wofür die Bekleidung dieser jungen Frau steht. Ist sie ein Symbol der Unterdrückung von Frauen unter Berufung auf die Religion, ein Symbol des antidemokratischen, politischen Islamismus, ein Symbol für den Widerstand von Musliminnen gegen das – auch oft diskriminierende und reduzierende – Frauenbild des so genannten „Westens“ oder ein Symbol für das neue Selbstbewusstsein einer jungen Generation von muslimischen Frauen?

Meiner Einschätzung nach sind diese Fragen nicht allgemein zu beantworten und benötigen eine intensive Auseinandersetzung mit den sozialen und kulturellen Hintergründen der Musliminnen in Österreich. Doch eines ist klar: Der Rechtsstaat hat sich in diesem Fall gegen die Gesichtsverschleierung entschieden. Um jedoch Situationen wie diese im besagten Wiener Gericht zu vermeiden und in Zukunft auf den Umgang mit verschleierten Frauen besser vorbereitet zu sein, bedarf es einer differenzierten, demokratischen Auseinandersetzung mit dem Thema auf politischer und gesellschaftlicher Ebene. Dazu ist es wichtig, die Lebenssituation von Musliminnen in Österreich genauer zu erforschen, ihnen Fragen zu stellen, sich mutig mit den Themen Islam und Schleier aus unterschiedlichen Perspektiven auseinanderzusetzen, die Menschen, über die gesprochen wird, zu Wort kommen zu lassen und diese Diskussion nicht nur den Rechtsparteien, die ein sehr einseitiges Bild von unseren muslimischen MitbürgerInnen zeichnen, zu überlassen.

Denn der Fall Mona S. ist nur die Spitze eines Eisbergs, den Österreich scheinbar lange nicht sehen wollte ...

*Joanna Egger*

# Der Glasdeckenindex

*Vielen unserer Leserinnen und Lesern wird im Zuge der Diskussionen um die Geschlechtergleichstellung schon verschiedentlich der Begriff der „Gläsernen Decke“ ins Auge gefallen sein. Aber was genau meint dieser Begriff? Leopoldine Francisca versucht eine Erklärung. (S.E.)*

Der Begriff Gläserne Decke wurde in den 1980er-Jahren in den USA geprägt für das Phänomen, dass der berufliche Aufstieg für viele hoch qualifizierte und engagierte Frauen innerhalb von Unternehmen oder Organisationen auf der mittleren Führungsebene endet, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie männliche Kollegen. Es geht also um unsichtbare Schranken, die Frauen am Aufstieg in höhere Positionen hindern. Da diese Barriere unsichtbar ist, entstand der Ausdruck „glass ceiling“, eingedeutscht „Gläserne Decke“. Seit den 1980er-Jahren sind zu diesem Phänomen international zahlreiche wissenschaftliche Studien erschienen.

Als Gründe für die Existenz der „Gläsernen Decke“ nennen diese Studien u. a. die stärkere Förderung männlicher Mitarbeiter durch männliche Vorgesetzte und den weitgehenden Ausschluss von Frauen aus wichtigen beruflichen Netzwerken. Außerdem gehen Personalverantwortliche häufig stillschweigend davon aus, dass Frauen irgendwann eine „Familienpause“ einlegen werden, teilweise ohne die jeweilige Frau überhaupt dazu befragt zu haben.

Die Gläserne Decke lässt sich somit als Karriererestriktion beschreiben, die subtil und schwer messbar den Weg von Frauen in das gehobene Management verhindert.

Dennoch wurde mit dem Glasdeckenindex (GDI) ein Instrument entwickelt, das die Durchlässigkeit der verschiedenen Hierarchieebenen für das eine oder andere Geschlecht berechnet. Ausgegangen wird dabei entweder von den jeweiligen Frauenanteilen oder (mE sinnvoller) von den Indikatoren für die Geschlechterverhältnisse. Die Berechnungen unterscheiden sich jedoch lediglich in den Größen, nicht in den inhaltlichen Aussagen.

Bei der ersten Berechnungsmethode wird das **Geschlechterverhältnis** in der Grundgesamtheit in Relation gesetzt zum Geschlechterverhältnis auf der jeweiligen Hierarchieebene:<sup>1</sup>

$$\text{GDI} = \frac{\text{Genderindex der Grundgesamtheit}}{\text{Genderindex auf der Hierarchieebene}}$$

<sup>1</sup> Vgl. Doris Doblhofer, Zita Küng, Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch (2008) 192ff. Dabei ist es natürlich auch wichtig, vorab genau zu klären, wer die Grundgesamtheit darstellt und welche Führungsebenen im Fokus sein sollen, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen.

## Die möglichen Ergebnisse:

<b>Chancengleichheit:</b>	<b>Der GDI beträgt 1.</b> Es gibt keinerlei genderspezifische Aufstiegshindernisse, das Geschlechterverhältnis in höheren Hierarchieebenen entspricht demjenigen der Grundgesamtheit.
<b>Gläserne Decke für Frauen:</b>	<b>Der GDI ist größer als 1.</b> Der Frauenanteil in Führungspositionen ist deutlich niedriger als der in der Grundgesamtheit. Je höher der Wert ist, um so dicker ist die Gläserne Decke, um so schwerer ist es für Frauen, auf höhere Hierarchieebenen zu gelangen.
<b>Gläserne Decke für Männer:</b>	<b>Der GDI ist kleiner als 1.</b> Der Männeranteil in Führungspositionen ist deutlich niedriger als der in der Grundgesamtheit. Je niedriger der Wert ist, um so dicker ist die Gläserne Decke, um so schwerer ist es für Männer, auf höhere Hierarchieebenen zu gelangen.

## Geht man hingegen von einer Berechnung der jeweiligen Frauenanteile aus, so ist der GDI wie folgt zu interpretieren:

Ein **Wert von 1** bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren **gleich** sind; je **niedriger** der Wert, desto **geringer** sind die Aufstiegschancen für Frauen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.

An den Universitäten hält die Gläserne Decke trotz erfreulicher Ausnahmen noch bombenfest. In einem Land, in dem ca 58 Prozent der Studierenden und 53 Prozent der AbsolventInnen weiblich sind, sind gerade einmal ca 14 Prozent der ProfessorInnen Frauen. Zwischen den Jahren 2005 und 2006 gab es an zehn von 22 öffentlichen Universitäten sogar einen Rückgang beim Professorinnenanteil.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Betroffen von diesem Negativtrend waren konkret: die Universität Innsbruck (von 15,1 auf 14,1 Prozent Frauenanteil bei den Professuren), die Medizinische Universität Innsbruck (von 10,6 auf 10,4), die Technische Universität Wien (von 5,9 auf 4,8), die Veterinärmedizinische Universität Wien (mit 10,3 auf 9,4), die Universität Linz (mit 7,5 auf 6,4), die Universität Klagenfurt (14,5 auf 13,6), die Universität für angewandte Kunst Wien (von 32,4 auf 30,3), das Mozarteum Salzburg (von 29,0 auf 28,8), die Universität für künstlerische Gestaltung Linz (von 40,0 auf 38,1) und als traurige Spitzenreiterin die Universität für Weiterbildung Krems, deren hoher Frauenanteil von 50 Prozent auf 21,4 Prozent abrutschte. (Quelle: Die Presse 22.10.2007).

Wer sich näher mit den Gläsernen Decken an Österreichs Universitäten beschäftigen möchte: Im Rahmen des Datawarehouse uni:data wird im BMWF (Abteilung für Statistik und Frauenförderung) ein begleitendes Monitoring zur Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung an Universitäten sowie zur Überprüfung der Wirkung der vom BMWF beauftragten Nachwuchsförderungsprogramme des FWF und der ÖAW aufgebaut.

Es ist als Indikatoren-System angelegt unter Einbindung folgender Instrumente bzw. gesetzlicher Vorgaben: Universitätsgesetz 2002, Ziele der Universitäten im Rahmen der Leistungsvereinbarungen, Entwicklungspläne der Universitäten, frauenspezifische Indikatoren des Formelbudget und der Wissensbilanz sowie EU-benchmarks, die vom BMWF beauftragten Nachwuchsförderungsprogramme des FWF und der ÖAW.

Unter <http://www.bmwf.gv.at/unidata> (öffentlicher Zugang wählen) können die Glasdeckenindices der österreichischen Universitäten abgerufen werden:

**Glasdecken-Index** an österreichischen Universitäten:<sup>3</sup>

(adaptiert aus Glas-Ceiling-Index aus „She-Figures 2006“ EU-Broschüre bzw. „Zahlen, Fakten, Analysen 2006“ Broschüre der Universität Graz)

*Definition:* Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals.

*Interpretation:* Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind; je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die Gläserne Decke.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni  
Datenprüfung und -aufbereitung: bm.wf, Abt. I/4 & I/9

<sup>3</sup> Abfrage <http://www.bmwf.gv.at/unidata> am 08.5.2008.



<b>Glasdeckenindex</b>	<b>2006</b> (Stichtag: 31.12.06)	<b>2005</b> (Stichtag: 15.10.05)
Universitäten insgesamt	0,50	0,50
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	1,01	1,09
Akademie der bildenden Künste Wien	1,00	0,76
Universität für Angewandte Kunst Wien	0,76	0,82
Universität Mozarteum Salzburg	0,73	0,76
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0,71	0,71
BOKU	0,63	0,59
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	0,62	0,64
Universität Graz	0,54	0,51
Universität Salzburg	0,53	0,52
Universität Innsbruck	0,52	0,53
Montanuniversität Leoben	0,45	0,24
Medizinische Universität Innsbruck	0,43	0,42
Universität Wien	0,39	0,38
Medizinische Universität Graz	0,37	0,30
Universität Klagenfurt	0,36	0,36
Medizinische Universität Wien	0,34	0,31
TU Wien	0,34	0,39
TU Graz	0,32	0,23
Donauuniversität Krems	0,31	0,91
WU Wien	0,24	0,29
Universität Linz	0,22	0,26
Veterinärmedizinische Universität Wien	0,20	0,21

# Buchvorstellung

## **Doris Doblhofer, Zita Küng, Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch**

*Leopoldine Francisca stellt dieses jüngst erschienene Buch zu einer immer wieder propagierten und trotzdem in weiten Kreisen nicht wirklich bekannten und oft missverstandenen Gleichstellungsstrategie vor. (S.E.)*

Schon wieder ein Buch über Gender Mainstreaming – so könnte man zunächst denken. Tatsächlich ist die Flut an qualitativ mehr oder weniger überzeugenden Publikationen zu dieser Thematik inzwischen kaum mehr zu überblicken. Zudem sind die Zeiten, als Gender Mainstreaming der „neueste Schrei“ auf dem Markt der Geschlechterthematik war, auch schon langsam vorbei. Was mich dennoch dazu gebracht hat, in dieses Buch mehr als oberflächlich hineinzuschauen, waren zunächst tatsächlich eher die beiden Autorinnen Doris Doblhofer und Zita Küng, die mir seit vielen Jahren als renommierte Expertinnen in Fragen des Gender Mainstreaming ein Begriff sind, und mit denen ich im Rahmen eines Projektes an der LFU im Jahr 2007 zusammenarbeiten konnte.

Einmal mit dem Lesen begonnen, stellt sich dann aber rasch heraus, dass die Qualität des vorliegenden Bandes tatsächlich über die eines der üblichen, seriösen und kompetenten Standardwerke zur Thematik hinausgeht. Die Autorinnen fassen nämlich nicht nur den aktuellen Stand des Wissens zu Gender Mainstreaming zusammen und liefern einen überblicksmäßigen Befund über die gleichstellungspolitische Situation in Deutschland, Österreich und der Schweiz, sondern auch eine Reihe reflektierter Argumente für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Was das Buch jedoch für die Anwendung in der alltäglichen Arbeitspraxis besonders wertvoll macht, ist die Tatsache, dass Doblhofer und Küng nicht auf der theoretischen Ebene verharren. Vielmehr liefert der Band eine Fülle von ausführlich dargestellten Strategien, Instrumenten, Methoden, Anwendungsbereichen und Beispielen für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming und trägt so mE den Untertitel „das Praxisbuch“ zu Recht.



Zwar könnte man gegen das Buch einwenden, dass die Behandlung von Gender Mainstreaming hier vorwiegend auf die betriebliche Sicht fokussiert ist.



Allerdings behandeln die Autorinnen durchaus auch die gesellschaftspolitische Dimension des Themas, wenn auch vielleicht etwas weniger ausführlich und nicht so überzeugend und reflektiert, wie sie sich den Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming in Unternehmen und Organisationen widmen. Diese Schwerpunktsetzung ist allerdings angesichts des beruflichen Hintergrundes der Verfasserinnen<sup>1</sup> sehr einleuchtend und eine sinnvolle Selbstbeschränkung, durch die eine rasche Verwendbarkeit in der beruflichen Alltagspraxis erkaufte wird. Angesichts der Tatsache, dass Gender Mainstreaming als Top-Down-Strategie primär eine Aufgabe der Führungskräfte in Organisationen darstellt, ist diese Konzeption als sofort praktisch umsetzbare Handlungsanleitung und Orientierungshilfe mE sehr glücklich gewählt.

Grundsätzlich finde ich an diesem Band wenig zu bemängeln. Was ich mir allerdings an der einen oder anderen Stelle gewünscht hätte, wäre eine noch etwas kritischere Betrachtung der Grenzen und Gefahren von Gender Mainstreaming:

Leider musste schon oft die Erfahrung gemacht werden, dass gerade EntscheidungsträgerInnen zwar den Begriff Gender Mainstreaming gern verwenden, aber nicht wissen, was er wirklich bedeutet, und wie extrem mühsam aber auch qualitätssteigernd ernsthaft betriebenes Gender Mainstreaming ist. Vielmehr habe ich manchmal den Verdacht, sie halten Gender Mainstreaming für eine Art „Frauenförderung light“. (Die Frauen und die Geschlechterverhältnisse werden eh irgendwie mitbedacht, im Zweifel schreibt man in Konzepten nachträglich einen Satz, dass man auch für mehr Frauen sei ...) Daher rührt wohl auch das – zum Teil nicht unberechtigte – Misstrauen von Teilen der Frauenbewegung gegen das vielbeschworene Gender Mainstreaming. Problematisch ist auch, dass etliche Maßnahmen unter dem Oberbegriff Gender Mainstreaming an traditionellen Rollenbildern festhalten und so vorhandene Strukturen perpetuieren. „Richtig“ angewandt kann Gender Mainstreaming aber durchaus ein sinnvoller Ergänzungsansatz sein. Auch können so gleichstellungsfördernde Ansätze abgestimmt in die anderen Abläufe einbezogen werden. Sie sind damit nichts Systemfremdes, Besonders mehr, kein Störfall und auch kein überflüssiger Luxusartikel für üppige Zeiten. Allerdings kann sich ein weiteres Problem dann ergeben, wenn Gender Mainstreaming in ein Leitbild eingebettet propagiert und eventuell praktiziert wird, das mehr auf ökonomisches Funktionieren als auf

<sup>1</sup> *Mag.<sup>a</sup> Doris Doblhofer* ist Geschäftsführerin der GeM-EWIV und Mitglied des Netzwerks der Gender Mainstreaming Experts International (GMEI). Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind die Durchführung von Gleichstellungsdiagnosen und GEM Audits, die Entwicklung von Projekten und Instrumenten zur Umsetzung von Gender Equality Management in der Praxis, Führungskräfteweiterbildung, systemische Organisationsberatung, Begleitung von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen sowie Coaching von Einzelpersonen und Teams. *Zita Küng Lic.iur.* studierte an der Universität Zürich Jura, nachdem sie sich als Pädagogin und Sängerin ausgebildet hatte. Sie baute das Gleichstellungsbüro der Stadt Zürich auf, gründete 1999 Equality – die Agentur für Gender Mainstreaming – und ist seit 2004 Geschäftsführerin der GeM-EWIV (Europäische Wirtschafts- und Interessenvereinigung). Sie berät Betriebe und Verwaltungen bei der Implementierung der aktuellen Gleichstellungsstrategie und entwickelt dafür selbst geeignete Instrumente. Sie verfügt über langjährige Trainings- und Coach-Erfahrung und hat Seminare zu den Themen Networking, Kommunikation und Strategien entwickelt, die sie mit Erfolg durchführt. Sie ist europaweit tätig und mit den Gender Mainstreaming Experts International GMEI vernetzt.



inhaltliche Gestaltung setzt und Gerechtigkeitsüberlegungen für weniger relevant als Deregulierungsbestrebungen hält.<sup>2</sup>

Zusammenfassend bleibt jedoch festzuhalten, dass dieses Praxishandbuch hoffentlich nicht nur vielen Führungskräften in die Hände fällt, sondern von ihnen auch gelesen und beherzigt wird. Anspornen könnte die Führungskräfte dabei die Tatsache, dass die Autorinnen ihr Thema nicht nur kompetent und mit Blick auf die praktische Umsetzbarkeit behandeln. Sie tun dies auch in einem ausgesprochen pffiffigen, entspannten und teilweise humorvollen Stil, der die Lektüre wirklich angenehm macht.

**Doris Doblhofer, Zita Küng, Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch**  
Springer Verlag 2008, gebunden, 278 S., ISBN 978-3-540-75419-0

**Klappentext:** „Das Geschlechterverhältnis in Bewegung bringen: Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung, Wirtschaftsbetrieben, Politik und dem öffentlichen Leben galt lange Zeit als rein »soziales Thema«. Gleichstellung bewirkt jedoch viel mehr: Sie fördert die wirtschaftliche Entwicklung, die Qualität der Leistungen und Produkte, das Image und die Kultur einer Organisation, eines Betriebs oder eines ganzen Landes. Dennoch ist sie laut aktueller Zahlen in der EU noch längst nicht Realität. Gender Mainstreaming (GEM) ist die Strategie, mit der das Ziel der Gleichstellung erreicht werden kann. Dieses Buch erklärt sehr praxisnah, wer Änderungen herbeiführen kann und vor allem, wie das geschieht.

*Wichtige Grundlagen:* Gender Mainstreaming als weltweit erfolgreiche Gleichstellungsstrategie; Gleichstellungsziele und -standards; die 8 betrieblichen Handlungsfelder und die Rolle der Führungskräfte.

*Konkrete Instrumente für die Praxis (die GEM-Toolbox):* Vielfältige Werkzeuge: Equality Scorecard, 4R Gender Analyse, Gleichstellungscontrolling, GEM Leitfäden für Projekte, Produkte und Leistungen, Geschlechterdialog, GEM Audit u.v.m.; maßgeschneidert für unterschiedliche Anwendungsfelder: das gesamte Unternehmen oder Teilbereiche, ausgewählte Zielgruppen und Fragestellungen, jede Art von Projekten, Produkte und Leistungen, konkrete Personen oder Gruppen/Teams.

*Expertise:* Die Autorinnen haben langjährige Erfahrung in der Beratung von Unternehmen, Regierungen, Verwaltungen und Organisationen; mit zahlreichen Fallbeispielen aus der Beratungspraxis und Cartoons

Ein Buch für Führungskräfte, Unternehmer/innen, Personalleiter/innen, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, Betriebsrät/innen, Personalvertreter/innen und Unternehmensberater/innen“

<sup>2</sup> Vgl dazu für universitäre Gegebenheiten u.a. *Holzleithner*, Gender Mainstreaming an den Universitäten – Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? in *Appelt* (Hg.), *Karriereschere*, 2004, 27 ff.

# Die Studienabteilung der Leopold-Franzens-Universität

*In unserer losen Serie über die Arbeit verschiedener Einrichtungen und Organisationseinheiten an unserer Universität stellen wir Ihnen diesmal die Studienabteilung vor. Diese Serviceeinrichtung mit ihren rund 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht für Detailfragen zu den Studien an der LFU zur Verfügung. Allen Studierwilligen werden hier Auskünfte zu Terminen und Fristen in Studienangelegenheiten, zu Studienbeiträgen und Förderungen, zu den Zulassungsmodalitäten sowie natürlich zu den verschiedensten Studienmöglichkeiten angeboten. Besonders interessant für uns gestaltet sich die Rubrik „Zahlen und Fakten“ in der Homepage der Studienabteilung. Im Archiv dieser Rubrik stehen wichtige Daten über die Anzahl, die Herkunft, die Fächerwahl und das Geschlecht der Studierenden zur Information bereit. (B.P.)*

## Studienmöglichkeiten

Die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck bietet über 100 verschiedene Studienmöglichkeiten. Es können ordentliche Studien betrieben werden, durch deren Abschluss ein akademischer Grad erworben wird (*Bachelor-, Diplom-, Lehramts- oder Masterstudien*). Nach dem abgeschlossenen Diplom-, Master- oder Lehramtsstudium, gibt es die Möglichkeit das erarbeitete Wissen mit einem *Doktoratsstudium* zu vertiefen.<sup>1</sup> Grundsätzlich stehen den künftigen Studierenden alle Studienrichtungen offen. Bei einigen Studien müssen jedoch, abhängig vom bisherigen Bildungsweg, bestimmte Zusatzvoraussetzungen erfüllt werden (z.B. Ergänzungsprüfungen in Latein, Biologie und Umweltkunde, Griechisch, Darstellender Geometrie oder körperlich-motorischer Eignung). Die meisten Studienrichtungen können als Einzelstudium belegt werden. Lehramtsstudien sind kombinierungspflichtig, d.h. es müssen zwei Unterrichtsfächer gewählt werden. Neben den ordentlichen Studien können „*außerordentliche*“ Studierende auch nur ausgewählte einzelne Lehrveranstaltungen oder Universitätslehrgänge besuchen.

## Wichtige Adressen und Links

Auf der Homepage der Studienabteilung finden sich auch wichtige Links für Anlaufstellen bei Beratungsbedarf.<sup>2</sup> Unter anderem bietet die LFU eine Studienberatung (der österreichischen HochschülerInnenschaft, Studien- und MaturantInnenberatung), die Möglichkeit zu psychologischer StudentenInnenberatung, Unterstützung durch die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund anderer Diskriminierungstatbestände und bei sexueller Belästigung sowie Beratung für Behinderte durch die Behindertenbeauftragten der LFU.

<sup>1</sup> Informationen unter <http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/studienmoeglichkeiten.html>

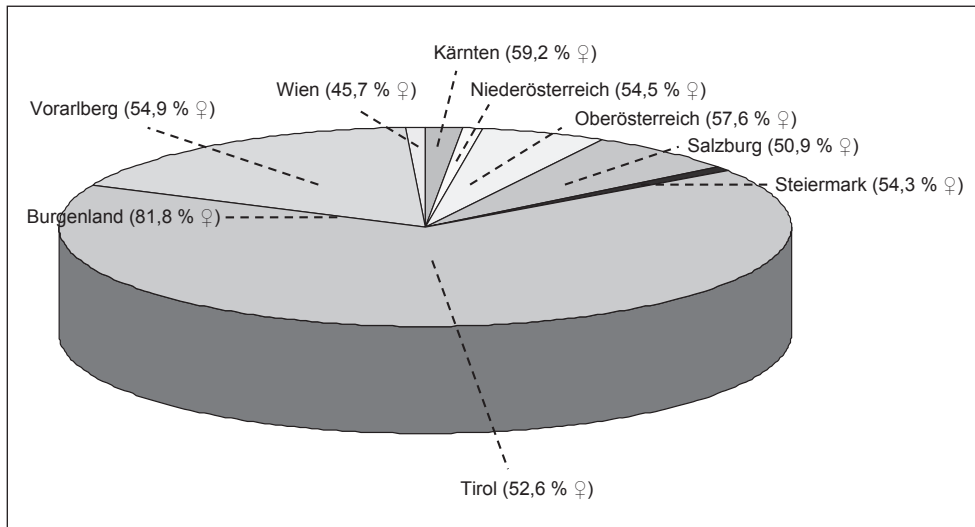
<sup>2</sup> Informationen unter [http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/adressen\\_und\\_links.html](http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/adressen_und_links.html)

Es werden ebenfalls Links zu den Studienabteilungen der anderen österreichischen Universitäten, zu Daten betreffend die gesetzlichen Grundlagen ihres Studiums, zur Berufsberatung (AMS) und zur Studierendenanwaltschaft angeboten.

## Zahlen und Fakten

Im Wintersemester 2007 / 2008 gab es an unserer Universität insgesamt 21 688 Studierende, davon waren 52,3 % Frauen, aus insgesamt 93 verschiedenen Nationen.<sup>3</sup> Aus den neun Bundesländern Österreichs kamen 14 982 StudentInnen (davon 53,3 % Frauen).

### *Anteil der Studentinnen und Studenten aus den Bundesländern im WS 2007 / 2008*

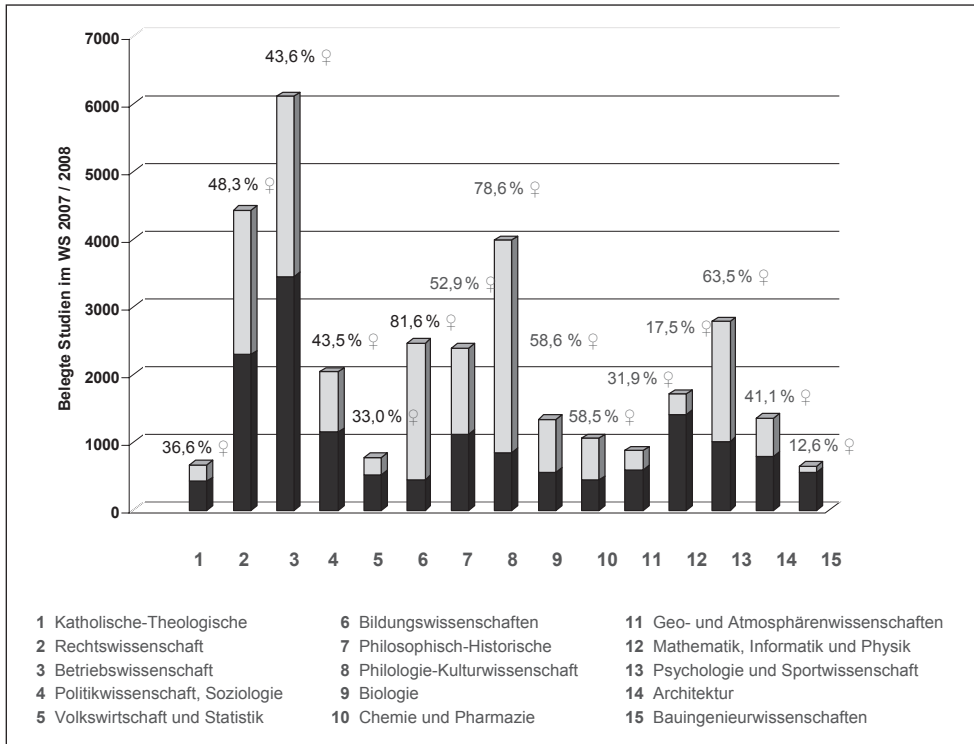


Ebenso interessant und aussagekräftig sind die Zahlen und Fakten zur Anzahl der Studierenden an den verschiedenen Fakultäten unserer Universität. In Summe waren für das Wintersemester 2007 / 2008 (Stand 20. 12. 2007) 33 000 belegte Studien (davon 53,1 % von Frauen) gezählt worden. Studierende haben die Möglichkeit mehrere Studien zu belegen. LehramtsstudentInnen müssen zwei Unterrichtsfächer kombinieren und abschließen. Diese belegten Einzelstudien verteilen sich auf die 15 Fakultäten und 71 Institute<sup>4</sup> unserer Universität.

<sup>3</sup> Informationen unter <http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/statistiken/archiv/>

<sup>4</sup> Informationen unter <http://www.uibk.ac.at/fakultaeten/institute/>

Belegte Studien an den Fakultäten im Wintersemester 2007 / 2008



Am meisten von Frauen belegte Studien gab es an der Fakultät für Bildungswissenschaften (81,6 %) und an der Philologisch-Kulturwissenschaftlichen Fakultät (78,6 %), am wenigsten an der Fakultät für Bauingenieurwissenschaften (12,6 %) und an der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik (17,5 %). An den anderen Fakultäten lag der Anteil der von Frauen belegten Studien um die 50 % (Mittelwert aus elf Fakultäten entspricht 46,5 % ± 10,78 %).<sup>5</sup> Ein recht ähnliches Bild ergibt sich bei den Daten hinsichtlich der Absolventinnen und Absolventen der jeweiligen Fakultäten. Von den insgesamt 2611 AbsolventInnen waren exakt die Hälfte Frauen (1306). Negative bzw. positive Spitzenreiter waren die Fakultät Mathematik, Informatik und Physik mit nur 7,8 % (Minimum) bzw. die Fakultät für Bildungswissenschaften mit 84,8 % Frauenanteil (Maximum) bei den Studienabschlüssen.<sup>6</sup> Es ist also noch viel Förderungs- und Aufklärungsarbeit zu leisten, um das Interesse von jungen Frauen für „mathematisch-technische Studien und Berufe“ zu wecken.

<sup>5</sup> Daten errechnet aus [http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/statistiken/archiv/sb1\\_2007w.htm](http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/statistiken/archiv/sb1_2007w.htm)

<sup>6</sup> Daten errechnet aus [http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/statistiken/archiv/sb1\\_2007w.htm](http://www.uibk.ac.at/studienabteilung/de/statistiken/archiv/sb1_2007w.htm)

# Vereinsporträt „Frauen im Brennpunkt“



*Eltern-Sein ist nicht leicht: Wünsche der Sprösslinge, Anforderungen aus der Berufswelt sowie eigene Bedürfnisse sollen unter einen Hut gebracht werden. „Frauen im Brennpunkt“ bietet hier Unterstützung und Entlastung. Da Leopoldine Francisca immer wieder Einrichtungen Platz zur Verfügung stellt, ihre speziellen Angebote darzulegen, präsentiert sich in dieser Ausgabe der Verein „Frauen im Brennpunkt“.*

„Frauen im Brennpunkt“ ist ein parteipolitisch und konfessionell unabhängiger Verein, der 1986 gegründet wurde. In den letzten 21 Jahren hat sich der Verein zu einem mittelgroßen Unternehmen mit 85 Angestellten in 4 Tiroler Bezirken hochgearbeitet.

Arbeitsschwerpunkte sind die Schaffung von qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen bei Tagesmüttern und in Kinderkrippen/-gruppen, die qualifizierte Ausbildung und Beschäftigung von Frauen als Tagesmütter, die Beratung von Frauen, speziell zu den Themen Wiedereinstieg, Kinderbetreuung und Arbeitssuche und die Sensibilisierung für frauenspezifische Anliegen in der Öffentlichkeit.

In diesem Bereich seit 2007 neu: **Mädchenberatung.**

## **Kinderbetreuung**

Wir verstehen uns als verlässlicher Partner berufstätiger Eltern und bieten qualitätsvolle Kinderbetreuung bei Tagesmüttern in den Bezirken Innsbruck Stadt und Land, Schwaz und Reutte bzw. in einer unserer sechs Kinderkrippen/-gruppen in Innsbruck, Reith bei Seefeld, Ehrwald und Reutte an. Unser Anliegen ist, sowohl den individuellen Bedürfnissen der Kinder als auch den Arbeitszeiten der Eltern gerecht zu werden.

## **Ausbildung von Tagesmüttern**

Wir bilden seit 1986 Frauen nach höchstem Standard zu Tagesmüttern aus. Neben einer fundierten pädagogischen Ausbildung werden die zukünftigen Tagesmütter auch in psychologischen und sozialen Fragestellungen geschult. Verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen und Reflexionsrunden sichern die hohe pädagogische Kompetenz der Tagesmütter von Frauen im Brennpunkt. Mittlerweile arbeiten über 55 qualifiziert ausgebildete Tagesmütter laufend bei uns.



## **Frauenberatungsstellen in Innsbruck und Landeck**

Wir beraten Frauen in Fragen der Arbeitssuche, des beruflichen Wiedereinstiegs, der Neuorientierung oder bei Problemen am Arbeitsplatz. In persönlichen Krisen und schwierigen Lebenssituationen bietet unser qualifiziertes und psychologisch ausgebildetes Team bestmögliche Beratung und Hilfestellung. Neben Einzelberatungen ist uns aber auch die Sensibilisierung für frauenspezifische Anliegen wichtig. Wir veranstalten deshalb regelmäßig Vorträge, Seminare und Kurse zu diesen Fragestellungen.

## **2007 neu: Mädchenberatung in Innsbruck**

Seit Herbst 2007 können sich auch Mädchen anonym und kostenlos zu den Themen Ausbildung und Beruf beraten lassen bzw. uns in Krisensituationen kontaktieren. Beratungen finden einzeln, aber auch in Gruppen oder via e-mail statt. Außerdem sind wir in Kooperationen mit dem Verein „Mannsbilder“ an Schulen mit Workshops unterstützend präsent.

## **Adresse & Öffnungszeiten:**

Frauen im Brennpunkt, Marktgraben 16/II, 6020 Innsbruck

Tel: 0512-587608, Fax: 0512-587608-19, e-mail: [info@fib.at](mailto:info@fib.at), <http://www.fib.at>

Montag bis Freitag von 8.30 Uhr bis 12.00 und nach Vereinbarung



# SpielRäume für Kinder schaffen mehr Spielraum für Eltern an der Universität

*Seit September 2007 bietet das Kinderbüro Information und Beratung rund um die Themen Kind und Kinderbetreuung für Studierende und MitarbeiterInnen der Universität Innsbruck an. In dieser Zeit haben schon viele (werdende) Eltern dieses Serviceangebot in Anspruch genommen und umfassende Auskünfte erhalten. Mit Sommer 2008 wird die Universität Innsbruck um eine Facette reicher: der Start der Ferienbetreuung und ab Herbst der stundenweisen Kinderbetreuung in den „SpielRäumen“ wird einen unmittelbaren Beitrag zur Unterstützung von Eltern an der LFU leisten. (S.F.)*

Ab dem heurigen Sommer wird es neben der Beratung auch konkrete Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Kinderbüro geben. Direkt am Universitätsstandort Innrain werden in nächster Zeit die Räumlichkeiten des ehemaligen ADV Gebäudes adaptiert um *SpielRäume* für eine flexible Kinderbetreuung zu schaffen. Auch die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) fördert dieses Projekt durch die Finanzierung eines Spielplatzes.

Die *SpielRäume* verwirklichen eine schon länger bestehende Forderung vieler betroffener Eltern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsräte, und von VertreterInnen der ÖH. Mit Unterstützung des Rektorats, vor allem durch die Bereitstellung der Räumlichkeiten durch Vizerektor Klotz und der erforderlichen personellen Ressourcen durch Vizerektor Meixner wird nun erstmalig an der Universität Innsbruck Raum für Kinder von Universitätsangehörigen geschaffen. Dieser Raum wird ab Juli von den Kindern der Universitätsangehörigen erobert werden.

## Ferienbetreuung

Vom 07.07.2008 bis 08.08.2008 (Montag bis Donnerstag von 8:00 – 16:30 Uhr, Freitag von 8:00 – 12:30 Uhr) wird eine Ferienbetreuung für Kinder zwischen drei und zehn Jahren, deren Eltern MitarbeiterInnen oder Studierende der LFU sind, angeboten. Das Angebot richtet sich nach den Bedürfnissen der Eltern und Kinder. Es besteht die Möglichkeit einzelne Tage oder Wochen zu buchen. Die Eltern können ebenfalls zwischen einer Halbtages- und einer Ganztagesbetreuung inklusive Mittagstisch wählen.

Um das Programm für die Kinder möglichst abwechslungsreich zu gestalten, gibt es Aktionswochen, die jeweils unter einem anderen Motto stehen. So gibt es beispielsweise eine Aktivwoche, eine Kreativwoche und eine Abenteuerwoche. Weiters haben die Kinder einmal wöchentlich die Möglichkeit am Programm der „Jungen Uni“ teilzunehmen und ein wöchentlicher Ausflug steht ebenfalls auf dem Programm.

Das Angebot wird von vielen Eltern begeistert angenommen. Derzeit sind nur noch Restplätze verfügbar! Nähere Informationen zur Ferienbetreuung finden Sie auf der Homepage des Kinderbüros.

## Flexible Kinderbetreuung ab Herbst

Dieses an der Universität Innsbruck neue Angebot soll bestehende Einrichtungen wie Kinderkrippen und Kindergärten durch eine flexible Komponente ergänzen. Die flexible Kinderbetreuung *Spielräume* wird ab September 2008 eine stundenweise Betreuung für Kinder vom Säuglingsalter bis zum zehnten Lebensjahr anbieten. Die *Spielräume* sind eine Option für jene Eltern, die für ihre Kinder eine zusätzliche Betreuungsmöglichkeit, zum Beispiel während Vorlesungszeiten, beim Ausfall von Betreuungspersonen oder bis eine Kinderkrippenplatz gefunden wird, für einzelne Stunden pro Woche benötigen. Auch während der Ferien und an schulfreien Tagen möchten die *Spielräume* ihre Einrichtung öffnen und eine günstige Option zur Betreuung ihrer Kinder bieten.

Im September wird das Kinderbüro eine kostenlose Schnupperwoche für die Kinder veranstalten, bei der sich die Eltern über die neuen Betreuungsmöglichkeiten informieren können. Schon jetzt besteht aber jeden Mittwoch die Möglichkeit, ins Kinderbüro zu kommen und Auskünfte über das Betreuungsangebot der *Spielräume* zu erhalten. Weitere Informationen zu den Öffnungszeiten, Kosten und Anmeldeformalitäten der flexiblen Kinderbetreuung finden Sie in Kürze auf unserer Homepage.

## Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen und Fortbildungen

Plant Ihr Institut einen wissenschaftlichen Kongress bzw. eine Tagung oder benötigen Sie während der Teilnahme am internen Fortbildungsprogramm eine Kinderbetreuung, können Sie zukünftig auch auf das Service der *Spielräume* zurückgreifen. Je nach personellen Ressourcen möchten wir auch eine begleitende Kinderbetreuung während Kongressen und Tagungen für die TagungsteilnehmerInnen anbieten.

Das Kinderbüroteam steht Ihnen gerne persönlich für weitere Fragen zur Verfügung und wünscht Ihnen und Ihrer Familie einen schönen Sommer!

### Kontakt:

Büro für Gleichstellung und Gender Studies  
Kinderbüro  
Innrain 52, 6020 Innsbruck  
Tel.: +043 0512 507 9048 o. 9079  
E-mail: [kinderbetreuung@uibk.ac.at](mailto:kinderbetreuung@uibk.ac.at)  
[www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero](http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero)



*P.S.: An dieser Stelle möchten wir der Universitätsbibliothek für die Bereitstellung der Kinderbücher und allen weiteren Spielzeug- und SachspenderInnen herzlich danken! Neuwertige Spielzeugspenden (z.B. Lego, Duplo, Playmobil ...) werden nach vorheriger Kontaktaufnahme gerne vom Kinderbüro entgegengenommen!*



## Kennen Sie sich aus beim Fußball?

*Fußball wird weltweit, mit Ausnahme der USA, überwiegend von Männern aktiv gespielt und mehr oder weniger passiv konsumiert. Fußball ist also eindeutig primär ein Männersport und eine Männerfreizeitbeschäftigung. Ist er deshalb auch ein männlicher Sport? Diese Frage bejahen könnte man nur, wenn man davon ausgeht, dass das, was Männer so alles tun, Männlichkeit definiert. Kann man das Fußballspiel aber als funktional ansehen sowohl bei der Definition von Männlichkeit als auch bei der Herstellung bzw. Aufrechterhaltung der männlichen Geschlechtsidentität? Oder lässt sich Fußball besser beschreiben als ein Instrument der kollektiven Identitätsfindung und -versicherung, das nur zufälligerweise hauptsächlich von Männern gespielt und rezipiert wird? Schwierige Fragen, die wir hier in der gebotenen Kürze nicht beantworten können.<sup>1</sup> Statt dessen hat Leopoldine Francisca die Fußball-EM in Österreich und der Schweiz zum Anlass genommen, sich des runden Balls etwas oberflächlicher anzunehmen und Sie einzuladen, in unserem traditionellen Quiz Ihr Wissen in Sachen Fußball zu testen. (S.E.)*

### 1. Welches Mitglied des Universitätsrates der LFU Innsbruck hat sich in jüngerer Zeit mit dem Verhältnis von Fußball und Geschlecht wissenschaftlich auseinandergesetzt?

- a) o. Univ.-Prof. Dr. Eva Kreisky
- b) Komm.-Rat Dr. Oswald Mayr
- c) DI Vera Purtscher
- d) o. Univ.-Prof. DDr. Dr. h.c. Johannes Michael Rainer
- e) Em. Univ.-Prof. Dr. Hartmut Schiedermaier
- f) Em. Univ.-Prof. Dr. Christian Smekal
- g) Das z.Z. des Redaktionsschlusses noch zu wählende 7. Mitglied

### 2. Was versteht man im Fußball unter einem Foul?

- a) ein regelwidriges Verhalten
- b) Frauen schießen mehr als 40 % der Tore (zulässige Höchstquote)
- c) Fans betrinken sich nach dem Spiel sinnlos und verprügeln einander, Polizei und PassantInnen

### 3. Wann befindet sich ein Mensch im „Abseits“?

- a) Abseits jeglicher Vorstellungskraft treffen einige Schiedsrichter ihre Entscheidungen und sorgen immer wieder für Diskussionen und erhitzte Gemüter.
- b) Eine Abseitssituation liegt vor, wenn sich ein angreifender Spieler bei einem Pass eines Mitspielers im Moment der Ballabgabe in der gegnerischen Hälfte befindet, der gegnerischen Torlinie näher ist als der Ball und der gegnerischen Torlinie mit einem für eine

<sup>1</sup> Wir empfehlen hier u.a. die Broschüre des *Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität Berlin* (Hg.), *Fußball und Gender. Auf dem Spielfeld der Geschlechter* (2007).

Torerzielung geeigneten Körperteil (nicht Arm oder Hand) näher ist als der vorletzte verteidigende Spieler und wenn er im weiteren Spielverlauf aktiv in das Spielgeschehen eingreift.

- c) Eine Abseitssituation liegt vor, wenn eine Frau den Erwerb des akademischen Habitus anstrebt, der für eine Universitätsprofessur als nötig erachtet wird.
- d) Eine Abseitssituation liegt vor, wenn ein angreifender Spieler mit dem Ball in den gegnerischen Strafraum gelangt, ohne dass ein Spieler der gegnerischen Mannschaft vor ihm den letzten Ballkontakt hatte.

**4. Anschlussfrage: Was versteht man unter einer Abseitsfalle?**

- a) Die Sitzung einer Berufungskommission, in der ein männlicher Wunschkandidat und eine gleich oder besser qualifizierte Frau zur Wahl stehen.
- b) Ein taktisches Mittel der verteidigenden Mannschaft. Meist wird auf Kommando kurz vor einem Pass der gegnerischen Mannschaft herausgelaufen, so dass sich die Stürmer der angreifenden Mannschaft im Abseits befinden.
- c) Die Plätze im Fußballstadion, die am weitesten von den Toilettenanlagen entfernt sind.

**5. Wie bezeichnen Sie eine fußballbegeisterte Frau?**

- a) Fan
- b) Fanin
- c) Ballkönigin
- d) Fußballgöttin

**6. In welcher Produktion nimmt das Tiroler Landestheater derzeit Bezug auf die Fußball-Europameisterschaft 2008?**

- a) *Thomas Brussig*, Leben bis Männer. Ein Fußballtrainer aus der Provinz rechnet ab
- b) *Constanze Kleis*, BallGefühle. Wie Fußball uns den Mann erklärt
- c) *Doris Happel*, Frauen, Fouls und Fallrückzieher

**7. Wann wurde der erste Frauen-Fußballverein Österreichs gegründet?**

- a) 1936
- b) 1924
- c) 1982

**8. Gibt es in Österreich eigentlich Schiedsrichterinnen?**

- a) ja
- b) nein
- c) das ist gesetzlich verboten

**9. Was ist „Vokuhila“?**

- a) eine Unterart des Voodoo, verwendet von Fußballmannschaften vor entscheidenden Spielen
- b) ein hässlicher Haarschnitt, der in den 80er und beginnenden 90er Jahren von Fußballspielern getragen wurde
- c) die Abkürzung für das Vorstopperkommunikationsforum Unterliga Heimatland

## Die richtigen Antworten:

– Näheres <http://www.landestheater.at/stueck.php?id=301>

„dahinter“ bleiben muss, vom Leben eben. Denn „This is a man's world“, aber „Sisters are doing it for themselves!“ Nordtribüne? Wir ahnen es bereits: Sie singen. Vom Glück, wenn er „im Tor steht“, vom Frust, wenn sie stets fieber. Die Kicker eines Amateurreins tummeln sich auf dem Spielfeld. Und was machen die Frauen auf der

c) Frauen, Fouls und Fallrückzieher: „Der Ball ist rund und alles andere ist primär: Die Männer liegen im Fußball.“

### Frage 6.

Die Bezeichnung bleibt Ihnen überlassen, Sie sollten aber jedenfalls darauf achten, sie höflich zu behandeln.

### Frage 5.

ken, wenn Sie sich für Antwort a) entscheiden haben.

an, sonst klappt es nicht, und die Stürmer kommen vielleicht sogar zu einer Torchance. Das sollten Sie auch beden-

ins Abszits zu stellen. Die Bewegung der Abwehrspieler erfolgt also gegen die Angriffsrichtung und muss von jedem

b) Die abwehrende Mannschaft versucht dabei, einen gegnerischen Angreifer, unmittelbar bevor er angespielt wird,

### Frage 4.

sen blieb, der begehrt ein grobes Foull (s.o.).

indem er darauf verwies, dass dies das Einzige sei, was dem Mann in einer emanzipierten Welt als singuläres Wis-

Übrigens: Sich dem Abszits über das Thema Frauen zu nähern ist verboten. Wer sich also des Abszits annimmt,

gegenrutsche Mannschaft an der Stelle, wo sich der Verstoß ereignete.

einem Eckstoß. Nach jeder strafbaren Abszitsstellung verhängt der Schiedsrichter einen indirekten Freistoß für die

Regelübertretung liegt vor, wenn ein Spieler den Ball direkt erhält von einem Absziss oder einem Einwurf oder

indem er ins Spiel eingreift oder einen Gegner beeinflusst oder aus seiner Stellung einen Vorteil zieht. Keine

Ball einen seiner Mannschaftskollegen berührt oder von einem gespielt wird, aktiv am Spielgeschehen teilnimmt,

nur dann für seine Abszitsstellung bestraft, wenn er nach Ansicht des Schiedsrichters zum Zeitpunkt, wenn der

mit dem vorletzten Abwehrspieler oder auf gleicher Höhe mit den letzten Abwehrspielern. Ein Spieler wird

b) Ein Spieler befindet sich nicht in einer Abszitsstellung: in seiner eigenen Spielfeldhälfte oder auf gleicher Höhe

### Frage 3.

einer gelb-roten oder einer roten Karte.

unmittelbar bevorstehenden Erfolg des Gegners. Geahndet werden Fouls mit einem Freistoß, einer gelben Karte,

Jemand verstößt gegen bestimmte Spielregeln, wirkt auf Mitspieler unsportlich ein und/oder verhindert einen

a) Der Ausdruck Foull (englisch foul = faul, schlecht, schmutzig) bezeichnet im Fußball ein regelwidriges Verhalten:

### Frage 2.

ipoint/news/unt\_und\_forschung/5811118.html

der demnächst (noch rechtzeitig zur Euro 2008) erscheinen wird. Nähere Informationen: <http://www.uibk.ac.at/>

Lavric, Prof. Gerhard Pisek, Prof. Andrew Skinner und Prof. Wolfgang Stadler und ihre Studierenden Mag. Irene

Übrigens: An der LFU Innsbruck existiert seit einigen Jahren eine Fußball-Forschungsgruppe rund um Prof. Eva

auf der Homepage des ORF: <http://science.orf.at/science/news/144823>.

vgl auch den spannenden Beitrag von *Eva Kravsky* und *Georg Spitaler* anlässlich der Fußballweltmeisterschaft 2006

a) *Eva Kravsky*, *Georg Spitaler* (Hg.), Arena der Männlichkeit. Über das Verhältnis von Fußball und Geschlecht (2006);

### Frage 1.



## Genderspezifische Adressen

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Geschäftsbereich Gleichstellung: Innrain 52, 6020 Innsbruck <a href="http://www.uibk.ac.at/leopoldine/">http://www.uibk.ac.at/leopoldine/</a> Tel. 0512/507–9046 od. 9045, e-mail: <a href="mailto:gleichbehandlung@uibk.ac.at">gleichbehandlung@uibk.ac.at</a></p> <p>Geschäftsbereich Gender Studies: Innrain 52, 6020 Innsbruck <a href="http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/">http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/</a> Tel. 0512/507–9810 od. 9063, e-mail: <a href="mailto:gender-studies@uibk.ac.at">gender-studies@uibk.ac.at</a></p> <p>Kinderbüro, Innrain 52, ADV-Gebäude, 6020 Innsbruck <a href="http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/">http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/</a> Tel. 0512/507–9048, Fax: 512/507–2686, e-mail: <a href="mailto:kinderbetreuung@uibk.ac.at">kinderbetreuung@uibk.ac.at</a></p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507–9046, <a href="http://ag-innsbruck.uibk.ac.at">http://ag-innsbruck.uibk.ac.at</a> e-mail: <a href="mailto:gleichbehandlung@uibk.ac.at">gleichbehandlung@uibk.ac.at</a></p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507–4910 od. 4911, <a href="http://oehinfo.uibk.ac.at/frauenreferat/">http://oehinfo.uibk.ac.at/frauenreferat/</a> e-mail: <a href="mailto:Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at">Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</a></p>
FIT – Frauen in die Technik	<p>Josef-Hirn-Str. 5–7/9. Stock, Zi. 917, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507–7945, <a href="http://www.fit-tirol.at">www.fit-tirol.at</a>, e-mail: <a href="mailto:office@fit-tirol.at">office@fit-tirol.at</a></p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Müllerstraße 26, 6020 Innsbruck Öffnungszeiten: Montag: 16.30–19.30 Uhr, Donnerstag und 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: <a href="mailto:archfem@aon.at">archfem@aon.at</a></p>