

LEGAL GENDER STUDIES



Newsletter #1

Juni 2023

- 01. Liebe Leser*innen!**
- 02. Neue Institutsleitung**
- 03. Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz**
- 04. Neuerscheinung: UNO-Behindertenrechtskonvention -
Kommentar**
- 05. Veranstaltungsrückblick**
- 06. Zum Nachlesen und Nachhören**
- 07. Drei Fragen an Birthe Dorn**

01. Liebe Leser*innen!

Heute dürfen wir nicht nur eine, sondern gleich zwei Neuerungen des Instituts für Legal Gender Studies vorstellen:

Die erste ist unser **Newsletter**, mit dem wir Sie auf aktuelle Veranstaltungstermine hinweisen und über die Arbeitsschwerpunkte, Neuerscheinungen und Aktivitäten des Instituts informieren möchten. Einblicke in ihre aktuelle Arbeit gibt außerdem unsere ehemalige Kollegin *Birthe Dorn* im Interview am Ende des Newsletters.

Die zweite Neuerung ist die **Übernahme der Institutsleitung durch Elisabeth Greif** mit April 2023. *Elisabeth Greif* ist Professorin für Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht. Informationen zu ihren Forschungsschwerpunkten und aktuellen Forschungsprojekten

finden Sie weiter unten.

Ganz besonders möchten wir Sie auf unsere bevorstehende Veranstaltung - die **5. Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz** - aufmerksam machen. Nähere Details dazu finden Sie ebenfalls unten.

Welche Themen uns darüber hinaus im Sommersemester 2023 beschäftigt haben, verraten Ihnen unsere Neuerscheinungen, der Veranstaltungsrückblick und die Tipps zum Nachlesen und Nachhören.

Wir wünschen Ihnen einen erholsamen Sommer!

Das Team des Instituts für Legal Gender Studies

PS: Über Feedback und Anregungen zu unserem Newsletter freuen wir uns unter [**lgs-newsletter@jku.at**](mailto:lgs-newsletter@jku.at)

02. Neue Institutsleitung

Seit 1. April 2023 ist Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ *Elisabeth Greif* Vorständin des Instituts für Legal Gender Studies. Sie folgt damit auf Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ *Silvia Ulrich*, die das Institut von März 2012 bis Oktober 2022 geleitet hat.

Elisabeth Greif hat an der JKU Linz Rechtswissenschaften studiert. Sie wurde 2005 promoviert und hat sich 2016 in den Fächern "Legal Gender Studies" und "Rechtsgeschichte" habilitiert. Sie war Visiting Scholar am Center for the Study of Law and Society, University of California, Berkeley, und am Kent Centre for Law Gender and Sexuality (KCLGS), University of Kent, Canterbury, sowie Gastprofessorin am Interdisciplinary Centre for European Studies (ICES), Europa Universität Flensburg.

Aktuell forscht und lehrt Elisabeth Greif zu Fragen des Antidiskriminierungsrechts im Kontext der digitalen Transformation, internationalen Menschenrechten und dem rechtlichen Schutz der sexuellen und geschlechtlichen Identität. In ihrem Forschungsprojekt **TIMELY - Mitigating Gender Bias in Job Recommender Systems: A Machine Learning-Law Synergy.** beschäftigt sie sich gemeinsam mit Markus Schedl und Navid Rekabsaz vom Institut für Computational Perception (JKU Linz)

aus interdisziplinärer Perspektive mit der Frage, wie sich geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Empfehlungssystemen im Bereich von online-Stellenanzeigen vermeiden lässt.

ELISABETH GREIF



Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elisabeth Greif (Credits: privat)

03. Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz

Die 5. Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz am Dienstag, den 21. Nov. 2023, wird sich mit **zivilgesellschaftlichem Engagement gegen Gewalt an Frauen** beschäftigen. Die Vorträge gehen insbesondere der Frage nach, welche **Bedeutung** einer **freiwilligen, ehrenamtlichen Tätigkeit** im **Bereich der Gewaltprävention und des Gewaltschutzes** zukommen kann. Vorgestellt werden das Konzept „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ von *Sabine Stövesand* in seiner theoretischen Fundierung sowie die Umsetzung und bisherigen Erfahrungen von „StoP“ in Linz.

ANKÜNDIGUNG NEWS & EVENTS

ANMELDUNG

21. 11. 2023
18 Uhr

Johannes Kepler Universität Linz,
Uni-Center, Festsaal

5.

Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture zum Gewaltschutz

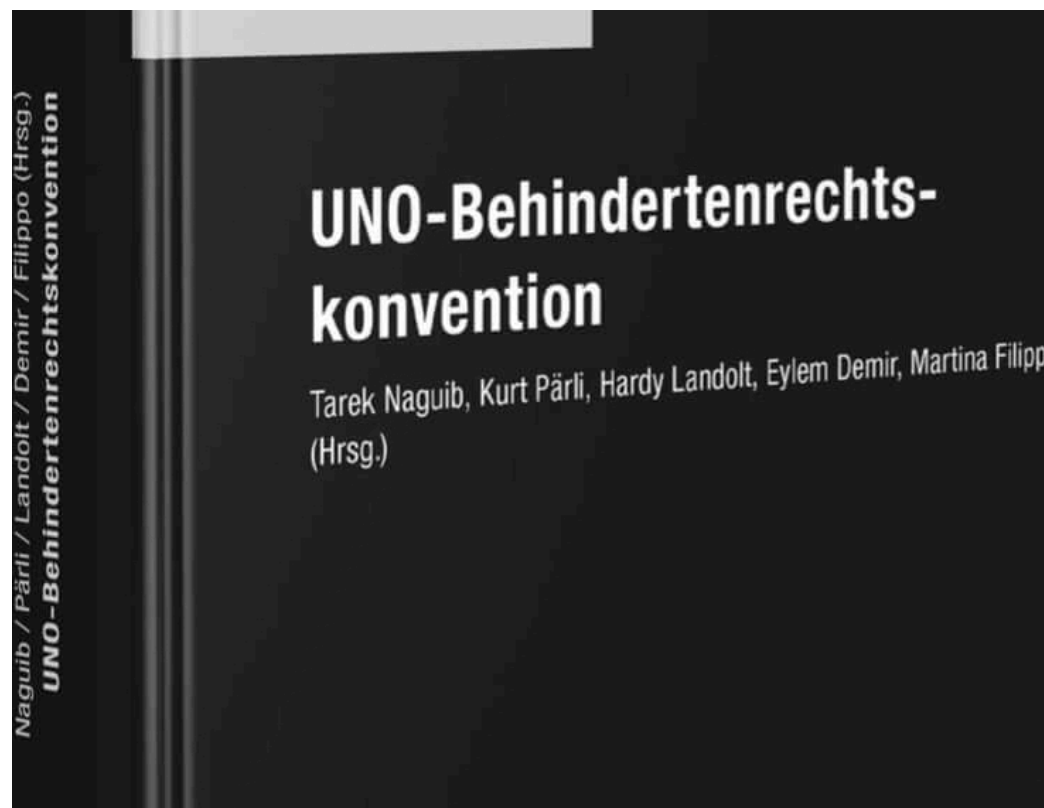
Credits: Institut für Legal Gender Studies

04. Neuerscheinung: UNO-Behindertenrechtskonvention - Kommentar

Das UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist ein zentrales Instrument des internationalen Menschenrechtsschutzes. Es stellt eine wichtige Ergänzung des innerstaatlichen Behindertengleichstellungsrechts dar und betrifft diverse Bereiche wie Bildung, Arbeit, Gesundheit und soziale Sicherheit.

Der Kommentar wurde von einem Schweizer Herausgeber*innenteam (*Tarek Naguib* ua) initiiert. Vom Institut für Legal Gender Studies haben *Nina Eckstein* (aktuell Juristin der Geschäftsstelle des unabhängigen Monitoringausschusses zur Überwachung der Einhaltung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen durch die öffentliche Verwaltung) und *Karin Neuwirth* an der Kommentierung mitgewirkt. Sie haben den **Schutz der Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch (Art 16 UNO-BRK)** im Kontext von Behinderung näher untersucht.

Der Kommentar ist für den gesamten deutschsprachigen Raum relevant und soll Gerichte, Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen in ihren Tätigkeiten unterstützen.



Credits: Verlag Stämpfli

05. Veranstaltungsrückblick

Das Institut für Legal Gender Studies hat sich an den Initiativen der JKU zum europäischen Monat der Diversität im Mai 2023 mit einer **Lesung aus Tagebuchtexten von Sexarbeiter*innen** im Linzer Keplersalon beteiligt. Die Lesung fand in Kooperation mit dem Referat Gender & Diversity Management und der Beratungsstelle LENA, Caritas, statt.

Vom 8. Mai bis 7. Juni 2023 informierte die **Ausstellung "Wege zur Gleichbehandlung"** im Wissensturm Linz über das Gleichbehandlungsgesetz und rechtliche Möglichkeiten für Betroffene anhand von Beispielfällen und Comic-Strips. Anlässlich der Ausstellungseröffnung gab Elisabeth Greif einen Überblick über Entstehung und Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und erläuterte, welche Reformen für einen effektiven Diskriminierungsschutz notwendig sind. Welche antidiskriminierungsrechtlichen Herausforderungen mit der digitalen Transformation einhergehen, ob Diskriminierungen bei der Programmierung von Computersystemen verhindert werden können und welche (gesetzlichen) Maßnahmen es braucht, untersuchte Elisabeth Greif in ihrem Vortrag **Algorithmic Bias - Diskriminierung durch intelligente Systeme** auf dem 47. Feministischen Jurist*innentag an der Frankfurt University of Applied Sciences.

06. Zum Nachlesen und Nachhören



Credits: JKU

Inter* Personen im menschenrechtlichen Warteraum - Blogbeitrag von *Tessa Grosz*

Gründe für den Gender Pay Gap - Podcast mit *Karin Neuwirth*

Es war einmal in Straßburg - Die Prinzessin, die Tochter des Schusters und die Meinungsfreiheit - Blogbeitrag von *Elisabeth Greif* und *Linda Greuter*

07. Drei Fragen an Birthe Dorn

Birthe Dorn war von Oktober 2017 bis März 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Legal Gender Studies beschäftigt. Sie hat an der Justus-Liebig Universität Gießen Rechtswissenschaften studiert, ein Praktikum beim Nationalkomitee UN Women Deutschland absolviert und war während ihrer Zeit an der JKU im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen engagiert. Seit 2023 arbeitet Birthe Dorn für die Österreichische Post AG im Diversitätsmanagement.

Dein Engagement für Gender und Diversität zieht sich wie ein roter Faden durch deine Studien- und Arbeitsbiografie. Ist das für dich selbstverständlicher Teil einer juristischen Tätigkeit oder gab es ein auslösendes Ereignis?

Soziales Engagement war für mich schon immer eine Selbstverständlichkeit. Meine Mutter hat es mir vorgelebt. In meiner Jugend hatte mein Engagement aber noch gar nicht unbedingt etwas mit Gender und Diversität zu tun. Erst während

meines Studiums und insbesondere durch meine Arbeitserfahrung am Institut durfte ich viel dazu lernen und habe erkannt, wie wichtig die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Vielfalt für die Gesellschaft ist und wie viel von ihr abhängt. Es gab also kein auslösendes Ereignis, sondern viele kleine „Aha-Erlebnisse“ auf meinem Weg, die mich darin bestärken, mich weiter für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität einzusetzen. Zutiefst gerührt haben mich zum Beispiel die Besuche der Maria Schwarz-Schlöglmann Lecture. Insbesondere im Jahr 2020 die Lecture mit dem Schwerpunkt „Das Verfahren Kurt gegen Österreich vor dem EGMR“. Besonders inspirierend habe ich immer die Besuche auf Tagungen erlebt, etwa die der österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung oder den Besuch des Feministischen Juristinnentages in Deutschland.

Wie sehr unterscheidet sich ein Großunternehmen wie die Post von der akademischen Umgebung? Welche Strukturen erleichtern generell die Umsetzung von Gleichstellung?

Als Mitarbeiterin im Diversitätsmanagement versuche ich mein Fachwissen mit einem niederschweligen Zugang an andere Fachabteilungen weiterzugeben, damit dort bedürfnisorientiert gearbeitet werden kann. Maßnahmen zu konzipieren, fühlt sich für mich ähnlich an, wie eine Lehrveranstaltung zu planen. Insofern konnte ich während meiner Zeit an der Uni viel lernen, was ich jetzt einsetzen kann; fachlich und didaktisch. Ich glaube, wichtig für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist vor allem die Überzeugung von der Notwendigkeit. Wenn Mitarbeiter*innen davon überzeugt sind, dass sie sich für etwas einsetzen, das allen nützt und sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wertgeschätzt fühlen, ist dies das wichtigste Fundament für effektive Gleichstellungsmaßnahmen. Die Überzeugungsarbeit ist letztlich überall dieselbe, ob im Großunternehmen oder dem akademischen Umfeld. Im Grunde finde ich es paradox, dass die Überzeugungsarbeit gerade im akademischen Umfeld noch immer genauso nötig ist, wo man es einem Großunternehmen vielleicht noch eher verzeihen würde, sich noch überzeugen lassen zu müssen.

Du bist Mutter eines Kleinkindes und arbeitest sehr flexibel und auch im Homeoffice? Was sind die größten Herausforderungen in deinem aktuellen Arbeitsalltag?

Mein Sohn ist jetzt zwei Jahre alt und besucht seit 4 Monaten die Krabbelstube. Mein Mann und ich arbeiten beide in Teilzeit. So können wir uns Arbeits- und Betreuungszeiten gut aufteilen. Bei langen Wegstrecken zur Arbeit geht Zeit und damit Flexibilität

verloren, insofern bin ich dankbar, viel von zu Hause zu arbeiten und kurze Wege zu haben. Gleichzeitig verpasst man im Homeoffice auch etwas von dem, was die Arbeit irgendwie ja auch ausmacht: ein Kaffee mit Kolleg*innen in der Mittagspause und die kleinen Gespräche übers Wochenende, für die man virtuell nicht extra einen Call ansetzt und die im Büro automatisch stattfinden.



Dipl.-Jur.ⁱⁿ Birthe Dorn (Credits: privat)

Medieninhaberin, Herausgeberin, inhaltliche Verantwortung: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Legal Gender Studies, Altenberger Straße 69, 4040 Linz, Österreich, T +43 732 2468 3620,

lgs-newsletter@jku.at, Juni 2023, UID: ATU57515567

Weitere Angaben zur Impressums- und Offenlegungspflicht gemäß §§24, 25

Mediengesetz sind unter folgendem Link abrufbar: [jku.at/impressum](https://www.jku.at/impressum)

Hinweis Tracking Typ: standardmäßig erfolgt das Tracking personenbezogen. Bei Klick auf den Link: **Umstellung Tracking Typ auf anonymisiertes Tracking** erfolgt die Änderung deines Tracking Typs automatisch.

Fotos: Verlag Stämpfli, Legal Gender Studies, privat; Rest: JKU

Falls du den Newsletter nicht mehr erhalten willst, melde dich [hier](#) ab.