



„Warum (wieder) Frauen* fördern?“

Von der Vergangenheit für aktuelle
Herausforderungen lernen

24. Oktober 2022 - 25. Oktober 2022

AK Bildungsgebäude

Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien



Montag, 24.10.2022

Ab 9.30	Registrierung
10.00 – 10.30 Uhr	Begrüßung und Überblick Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen – Familie der AK Wien Organisationsteam, Gerlinde Hauer, Katharina Mader (AK Wien), Angelika Schmidt (WU Wien), Angela Wroblewski (IHS)
10.30 – 11.30 Uhr	Keynote: Von selbstbestimmten Leben, Krieg, Identitätspolitik und den Igel in im Garten. Blitzlichter aus einer verrückten Welt Birgit Buchinger (Solution)
11.30 – 11.45 Uhr	Kaffeepause
11.45 – 13.15 Uhr	Parallele Sessions
	<i>Frauenförderung und Gleichstellungsdiskurse</i> Moderation: Iris Appiano Kugler (AMS Österreich) Rolle der Frauenförderung in den letzten drei Jahrzehnten; Regine Bendl (WU) Überwindung der Metapher der gläsernen Decke; Angelika Schmidt (WU) & Regine Bendl (WU) Gleichstellung – Diversität – Inklusion: unterschiedliche Ziele, ähnliche Wege?; Angela Wroblewski (IHS)
	<i>Homeoffice: Gleichstellungsmotor oder -falle?</i> Moderation: Bettina Stadler (FORBA) Erfahrungen von Telework vor und während der Pandemie – organisationale Chancen zum Aufbrechen von Geschlechterrollenzuschreibungen und der Individualisierung von Zeitarmut; Maria Clar-Novak (WU), Anett Hermann (WU) & Marie-Therese Claes (WU) Smart Working – Risiken und Chancen von Home-Office-Strategien zur Karriereförderung von Frauen; Elisabeth Frankus (IHS) & Andrea Leitner (IHS) Homeoffice – Rechtlicher Rahmen, AK-Beratungserfahrungen & gleichstellungspolitische Herausforderungen; Bianca Schrittwieser (AK Wien)
13.15 – 14.30 Uhr	Mittagspause
14.30 – 16.00 Uhr	Parallele Sessions
	<i>Geschlechtervielfalt & Geschlechteridentitäten</i> Moderation: Michaela Gindl (Universität für Weiterbildung Krems) Basisdemokratisch, feministisch, emanzipatorisch...? Die (un)mögliche Triade am Beispiel linker studentischer Basisgruppen; Marlene Eichinger (WU) Verändern sich Universitäten hin zu mehr Geschlechtervielfalt? Die Rolle von hochschulübergreifender Verbundenheit und die (Un-) Verbundenheit von Frauenförderung und Geschlechtervielfalt; Victoria Englmaier (IHS) 1,2,3,4,5,6 ... oder mehr Geschlechtseinträge? Wie Universitäten geschlechtergerecht(er) gestaltet werden können; Ingrid Schacherl (Akademie der bildenden Künste, Wien)

	Familienpolitik ohne Gleichstellungsanspruch? Moderation: Katharina Mader, AK Wien Lieber länger daheim? Frauen, die nach der Geburt von Kindern nicht arbeiten und ihre Motive; Bettina Stadler (FORBA) Väter nicht erwünscht? Warum (immer) weniger Väter als Mütter Kinderbetreuungsgeld beziehen; Eva-Maria Schmidt (ÖIF, Universität Wien) Geschlechterspezifische und soziale Ungleichheiten in der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz: Ein Schritt vor, einer zurück? Gerlinde Mauerer & Izabela Wnorowska (beide Institut für Soziologie, Universität Wien)
	Systemerhalter*innen – Wer sind sie und was braucht es für mehr Gleichstellung Moderation: Angelika Striedinger (Karl-Renner-Institut) In der Organisation Krankenhaus und trotzdem Gleichstellungspolitik: durch jede Krise, während der gesamten Pandemie; Helene Mayerhofer (Krankenhaus Braunau) Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt; Daniel Schönherr (SORA) Intersektionalität als Herausforderung für die AK Interessenspolitik am Beispiel der „Systemerhalter*innen“; Asiye Sel (AK Wien)
16.00 – 16.30 Uhr	Kaffeepause
16.30 – 18.00 Uhr	Frauenpolitik – Aktuelle Themen Marlene Nowotny (Wissenschaftsredakteurin ORF) moderiert ein interaktives Format, in dem Beiträge zu aktuellen Themenstellungen vorgestellt werden und es ausreichend Gelegenheit geben wird, diese mit den Akteurinnen zu diskutieren. Impulsgeberinnen sind dabei: Katharina Mückstein (Regisseurin) – #metoo in der Filmbranche Anna Steiger (Vize Rektorin der TU Wien) – Käthe Leichter Alumnae Klub Manuela Vollmann (Geschäftsführerin ab2 austria) – Ukrainische Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt Ingrid Mairhuber (FORBA) – Gender Pension Gap Lena Schilling (Klimaaktivistin) – Klimakrise & Gender

Dienstag, 25.10.2022

09.00 – 10.00 Uhr	Keynote: Inklusion und Exklusion als analytische Leitunterscheidung: Lösungsansatz für Paradoxien der Gleichstellungspolitik? Laura Dobusch (Universität Linz)
10.00 – 10.15 Uhr	Kaffeepause
10.15 – 11.30 Uhr	Parallele Sessions
	<i>Intersektionelle Frauenförderung an Universitäten</i> Moderation: Illona Horwath (Universität Paderborn) Was sollten wir tun, was tun wir, was können wir tun? Praxis-Gespräch über Handlungsspielräume intersektionaler Frauenförderung an der Universität; Viktorija Ratković (Klagenfurt) & Johanna Stadlbauer (Graz) Fragen an die österreichische Frauenpolitik; Brigitte Ratzer (TU Wien)
	<i>Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt – Inklusion & Gleichstellung</i> Moderation: Christina Schneyder (Dachverband für berufliche Integration „dabei – austria“) Frauen, die behindert werden – auf ihrem Weg zur Gleichstellung; Nadja Bergmann (L&R) & Claudia Sorger (L&R) Der Blick auf das Mögliche – FEM Süd Frauenassistenz; Huberta Haider & Cassandra Cicero (FEM Süd)
11.30 – 11.45 Uhr	Kaffeepause
11.45 – 13.15 Uhr	Parallele Sessions
	Workshop: Vielfalt gemeinsam denken! Luan Pertl (VIMÖ) & Victoria Englmaier (IHS)
	<i>Frauen als Gestalterinnen</i> Moderation: Ines Grössenberger (AK Salzburg) Frauen als Gründerinnen am Land – zwischen Notlösung und selbstbestimmtem Lebensentwurf – Eine diskursive Annäherung über ermöglichende Rahmenbedingungen und adäquate Förderstrukturen; Lisa Eller (BAB, Wien) & Theresia Oedl-Wieser (BAB, Wien) Wie können wir Frauen gerade im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mehr in gestalterische Positionen bringen?; Brigitte Ecker (WPZ Research) & Verena Régent (WPZ Research)
13.15 – 14.00 Uhr	Zusammenfassung, Ausblick und Abschluss

Inhalt

1.	Keynotes.....	1
	Keynote: Von selbstbestimmten Leben, Krieg, Identitätspolitik und den Igel in den Garten.	
	Blitzlichter aus einer verrückten Welt	1
	Keynote: Inklusion und Exklusion als analytische Leitunterscheidung: Lösungsansatz für Paradoxien der Gleichstellungspolitik?.....	2
2.	Session: Frauenförderung und Gleichstellungsdiskurse	3
	Überwindung der Metapher der gläsernen Decke	3
	Gleichstellung – Diversität – Inklusion: unterschiedliche Ziele, ähnliche Wege?	5
3.	Session: Homeoffice: Gleichstellungsmotor oder -falle?.....	6
	Erfahrungen von Telework vor und während der Pandemie – organisationale Chancen zum Aufbrechen von Geschlechterrollenzuschreibungen und der Individualisierung von Zeitarmut.....	6
	Smart Working – Risiken und Chancen von Home-Office-Strategien zur Karriereförderung von Frauen	9
	Homeoffice – Rechtlicher Rahmen, AK-Beratungserfahrungen & gleichstellungspolitische Herausforderungen.....	11
4.	Session: Geschlechtervielfalt & Geschlechteridentitäten.....	12
	Basisdemokratisch, feministisch, emanzipatorisch...? Die (un)mögliche Triade am Beispiel linker studentischer Basisgruppen.....	12
	Verändern sich Universitäten hin zu mehr Geschlechtervielfalt? Die Rolle von hochschulübergreifender Verbundenheit und die (Un-) Verbundenheit von Frauenförderung und Geschlechtervielfalt	14
	1,2,3,4,5,6 ... oder mehr Geschlechtseinträge? Wie Universitäten geschlechtergerecht(er) gestaltet werden können	16
5.	Session: Familienpolitik ohne Gleichstellungsanspruch	17
	Lieber länger daheim? Frauen, die nach der Geburt von Kindern nicht arbeiten und ihre Motive .	17
	Väter nicht erwünscht? Warum (immer) weniger Väter als Mütter Kinderbetreuungsgeld beziehen	19
	Geschlechterspezifische und soziale Ungleichheiten in der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz: Ein Schritt vor, einer zurück?	20
6.	Session: Systemerhalter*innen: Gleichstellungs- und Interessenspolitik	22
	In der Organisation Krankenhaus und trotzdem Gleichstellungspolitik: durch jede Krise, während der gesamten Pandemie.	22
	Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt	24
	Intersektionalität als Herausforderung für die AK Interessenspolitik am Beispiel der „Systemerhalter*innen“	25
7.	Session: Intersektionelle Frauenförderung an Universitäten	27

Was sollten wir tun, was tun wir, was können wir tun? Praxis-Gespräch über Handlungsspielräume intersektionaler Frauenförderung an der Universität	27
Fragen an die österreichische Frauenpolitik.....	29
8. Session: Inklusion am Arbeitsmarkt – Teilhabe und Gleichstellung?	31
Frauen, die behindert werden – auf ihrem Weg zur Gleichstellung.....	31
Der Blick auf das Mögliche – die Arbeit der FEM Süd Frauenassistenz	33
9. Workshop: Vielfalt gemeinsam denken!.....	34
10. Session: Frauen als Gestalterinnen.....	36
Frauen als Gründerinnen am Land – zwischen Notlösung und selbstbestimmtem Lebensentwurf – Eine diskursive Annäherung über ermöglichende Rahmenbedingungen und adäquate Förderstrukturen.....	36
Wie können wir Frauen gerade im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mehr in gestalterische Positionen bringen?.....	38
11. Erreichbarkeit Veranstaltungsort.....	39

1. Keynotes

Keynote: Von selbstbestimmten Leben, Krieg, Identitätspolitik und den Igel in im Garten. Blitzlichter aus einer verrückten Welt

Brigit Buchinger (Solution)

In den 80er Jahren, als ich Feministin wurde, war die Welt binär: Männer und Frauen, richtig und falsch, rot und schwarz, Krieg und Frieden, west und ost(block), anständig und unanständig. Das waren wir: mit unseren Analysen der Macht- und Herrschaftsverhältnisse, den Debatten, Aktionen und Forderungen, unseren Wünschen und Vorstellungen von einem gerechten Leben, einem selbstbestimmten weiblichen Leben und einem guten Leben aller in sozialer Sicherheit und Frieden.

Rund 45 Jahre später ist alles komplizierter. Vergleichsweise einfach zu benennen sind: Die Ausbeutung der Ressourcen der Welt durch wenige, die Verelendung immer größerer Teile der Weltbevölkerung, das Weltvermögen in der Hand weniger. Die Klimakatastrophen, Kriege und die Pandemie. Alles betrifft Frauen (noch immer!!!) stärker. Das ist die Binsenweisheit. Nur: Diese Bedrohungen und ihre Auswirkungen sind die Oberfläche, sind sichtbar, messbar, benennbar. Darunter ist die „Vielfalt“ – ein Begriff, den wir uns so gerne aneigneten, weil er die dichotomische Sicht der Dinge aufbrach –, also die Vielfalt an politischen Prozessen, Denk- und Handlungssträngen, die sich verknäueln und uns die Sicht darauf nehmen, dass die Widersprüche unverändert, die Verhinderung von Selbstbestimmungsrechten und Geschlechtergerechtigkeit noch immer hegemonial sind. Ständig werden wir davon abgelenkt. Wir müssen täglich aufs Neue darauf achten, uns nicht zu verheddern: Was machen Identitäten mit Interessen? Was Geschlechteridentitäten? Und sollte man/frau/X angesichts identitärer (!!!) Aneignungen nicht die Begrifflichkeiten ändern und die Sprachregelungen neu denken? Wann ist Aneignung falsch und gibt es richtige Aneignung? Wollen oder sollen wir uns verheddern und verzetteln? Ist Strenge und Rigidität angebracht oder Freiheit noch immer unser Ziel? Aber kann man das sagen, wo sich andere diesen Begriff im Bösen angeeignet haben? (Maggie Nelson) Guter und richtiger Feminismus – geht das noch? Wer gehört dazu und wer wird ausgegrenzt?

Und während wir um eine neue Ordnung der Vielfalt ringen, übernehmen die, die auf alles eine einfache Antwort haben, die Autokraten und Faschist*innen sukzessive die Macht.

Bleibt die Frage: Was hat das alles mit den Igel in im Garten zu tun?

Kurzbiografie

Birgit Buchinger, geboren 1963 in Linz, setzt sich als autonome Feministin, Sozialforscherin und Organisationsentwicklerin dafür ein, dass die Welt gerechter wird. In ihren zahlreichen Studien analysiert sie Schieflagen aller Art: Geschlechterverhältnisse, Verteilungsfragen, Arbeitsbeziehungen oder betriebliche Strukturen. Der Kampf gegen Diskriminierungen und Benachteiligungen treibt sie stetig an. Ihre Kampfmittel sind das geschriebene Wort, ihre Reden, das Hinterfragen alles ›Normalen‹, reichhaltige Netzwerke und politische Aktionen im Kollektiv. Sie lebt in Salzburg, wo sich auch das base camp ihres Unternehmens „Solution, Sozialforschung & Entwicklung“ befindet.

Jüngste Publikation: Buchinger, Birgit/Böhm, Renate/Großmann, Ela (Hginnen) (2021), Kämpferinnen, Mandelbaum Verlag, Wien

Keynote: Inklusion und Exklusion als analytische Leitunterscheidung: Lösungsansatz für Paradoxien der Gleichstellungspolitik?

Laura Dobusch (Universität Linz)

Gleichstellungspolitik ist mit Spannungen, Dilemmata und Paradoxien konfrontiert, weil sie auf genau jene vergeschlechtlichten Differenzmarkierungen angewiesen ist, deren Relevanz sie eigentlich auflösen oder zumindest dezentrieren möchte. Eine Inklusion-Exklusions-Perspektive verspricht hier einen fruchtbaren Ansatz, da diese nicht per se bestimmte Gruppenzugehörigkeiten als Ausgangspunkt nimmt – und diese damit gleichermaßen reproduziert – sondern einen bestimmten Kontext (z.B. Organisation, Team). Im Zentrum stehen dessen Inklusions- und Exklusionsbedingungen und welche Fähigkeiten und Ressourcen benötigt werden, um diese zu navigieren, z.B. außerhalb der Kernarbeitszeiten angesetzte Besprechungstermine erschweren allen Menschen mit Sorgeverpflichtungen – seien es als Männer, Frauen oder nicht-binär identifizierte Personen – die Teilhabe. Durch eine solche Inklusion-Exklusions-Perspektive sind es fast zwangsläufig die Kontextbedingungen – wie etwa Informations- und Entscheidungsstrukturen, Formen der Zugehörigkeit – die in den Vordergrund rücken und nicht bestimmte, oftmals exklusive Personengruppen, die es in ihren „Einpassungsleistungen“ in die Organisation zu unterstützen gilt. Am Beispiel von Online Communities (z.B. Wikipedia), die sich selbst als „offen“ beschreiben, diskutiert der Vortrag die Einsichten wie auch Schwachpunkte einer Inklusion-Exklusions-Perspektive und verweist auf die Rolle von Schließungen für die Herstellung inklusiver(er) Kontexte, insbesondere in solchen, die als „offen“ markiert sind.

Kurzbiografie

Dr. Laura Dobusch ist Universitätsassistentin am Sustainable Transformation Management Lab des Linz Institute of Technology (LIT). Ihre Forschungsschwerpunkte sind: wie Organisationen sowohl inklusiver als auch nachhaltiger werden können und wie dementsprechende organisationale Handlungsansätze miteinander interagieren; welche Chancen, Grenzen und auch unbeabsichtigte – exkludierende – Konsequenzen mit organisationalen Inklusionsstrategien verbunden sind; und wie gegenwärtige Organisationsformen mit der Schaffung von illegitimen/legitimen Subjektivitäten verbunden sind. Ihre Forschung ist u.a. in Zeitschriften wie Gender, Work & Organization, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Organization und Organization Studies erschienen. Derzeit ist sie Associate Editorin der Zeitschrift Gender, Work & Organization und im Herausgeber_innenteam der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management.

2. Session: Frauenförderung und Gleichstellungsdiskurse

Überwindung der Metapher der gläsernen Decke

Angelika Schmidt (WU) & Regine Bendl (WU)

Bereits vor zwei Jahrzehnten glaubten Meyerson und Fletcher (2000, 136) für die Antidiskriminierung von Frauen, dass es Zeit für neue Metaphern ist, um die subtilen, systemischen Formen der Diskriminierung zu erfassen, die immer noch bestehen. Zwanzig Jahre später ist es nicht die Decke, die Frauen, andere Ethnien und behinderte Menschen – oder allgemeiner Menschen, die nicht den männlichen, nicht behinderten, weißen heteronormativen Normen entsprechen – zurückhält, sondern die gesamte heteronormative Struktur von Organisationen, ihre Grundlage, Balken, Wände und seine Luft. Die Barrieren für Inklusion und Aufstieg liegen nicht nur über Frauen, farbigen Personen mit oder ohne Behinderung und LGBTQIA-Personen, die Barrieren sind überall um sie herum (z. B. Erskine et al. 2021).

Tatsächlich zeigt die Forschung zu Ungleichheiten und organisatorischer Inklusion eine beobachtbare Stabilität gängiger Metaphern wie „Glasdecke“ als Metapher für die Unterrepräsentation von Frauen und anderen diskriminierten Gruppen (Federal Glass Ceiling Commission, 1997) oder *melting pot*, *'patchwork quilt'*, *'cultural mosaic'* bzw. *'rainbow'* (Bachmann, 2006) als Metaphern für organisatorische Vielfalt. Metaphern werden oft nur als Mittel zur Verschönerung des Diskurses angesehen, ihre Bedeutung geht jedoch weit darüber hinaus. Die Verwendung von Metaphern impliziert eine Denk- und Sichtweise, die bestimmt, wie wir unsere Welt im Allgemeinen verstehen (Morgan, 1996). Eine Metapher bietet zwar neue und zuvor nicht vorhandene Einblicke in die Realität des Organisationslebens (Weick, 1997), aber Metaphern helfen nicht nur beim Organisieren, sondern behindern es auch (Czarniawska, 2004).

In unserem Beitrag möchten wir eine Bestandsaufnahme der Metaphern, die geschlechtsspezifische Diskriminierung der Managementliteratur vorstellen. Derzeit arbeitet die Literatur mit über zwanzig verschiedenen Metaphern für Diversität und Diskriminierung (siehe Bendl/Schmidt, forthcoming), die sich in folgende Metapherngruppen einteilen lassen: materiell, digital, technisch, Mischung/Mischung, Körper, Natur, Imagination und Gefahr. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Metaphern keine unabhängigen Entitäten in der Welt sind, Dinge, die gefunden und beschrieben werden müssen, sondern vielmehr können sie nur in einem bestimmten Kontext existieren. Diese sprachlichen Bilder können einerseits Diskriminierung und Ausgrenzung aufzeigen. Wir wollen in dem Beitrag aber ebenfalls diskutieren, in welcher Hinsicht diese Metaphern Ausgrenzung jedoch auch reproduzieren und welche Anknüpfungspunkte es gibt, diese Ausschlussmechanismen zu überwinden.

Literatur

Bendl, R. und Schmidt A. (forthcoming). Metaphors for Diversity and Discrimination in and by Organizations. In Örtenblad, A. (Ed.): *The Oxford Handbook of Metaphor in Organization Studies*: 98-117. Oxford: Oxford University Press.

Bachmann, A. S. (2006). *Melting Pot or Tossed Salad? Implications of Designing Effective Multicultural Workgroups*. *Management International Review*, 46 (6): 721-747.

Czarniawska, B. (2004). *Metaphors as enemies of organizing, or the advantages of a flat discourse*. *International Journal of the Sociology of Language*, 166: 45-65.

Erskine, S. E., Archibold, E. E. and Bilimoria, D. (2021). *Afro-Diasporic women navigating the black ceiling: Individual, relational, and organizational strategies*. *Business Horizons*, 64 (1): 37-50.

Federal Glass Ceiling Commission (1997). The Glass Ceiling. In Dunn, D. (Ed.): Workplace / Women's Place: an Anthology: 226-233. Los Angeles: Roxbury.

Meyerson, D.E. & Fletcher, J. K. (2000) A modest manifesto for shattering the Glass Ceiling. Harvard Business Review, 78 (1): 127- 136.

Morgan, G. (1996). Images of Organization. Thousand Oaks: Sage.

Weick, K. E. (1997). Sensemaking in organizations. Thousand Oaks: Sage.

Gleichstellung – Diversität – Inklusion: unterschiedliche Ziele, ähnliche Wege?

Angela Wroblewski (IHS)

In der Praxis werden Gleichstellungspolitiken, Diversitätsmanagement und Inklusionsmaßnahmen zum Teil unverbunden nebeneinander, zum Teil in Kombination umgesetzt. Dabei entsteht häufig der Eindruck, dass es sich um synonym verwendete Konzepte handelt, die das Ziel haben, die Benachteiligung von Frauen abzubauen. Die häufig diffuse Definition des Ziels und der Zielgruppen von Gleichstellungs-, Diversitäts- oder Inklusionspolitiken weisen auf eine imperfekte Politikgestaltung hin, da es sich in der Theorie um klar definierte Konzepte handelt, die jeweils andere – wenn auch einander überlappende – Zielsetzungen verfolgen und Zielgruppen adressieren.

Aus der Perspektive der Entwicklung und Umsetzung von konkreten Politiken weisen Gleichstellungs-, Diversitäts- und Inklusionspolitiken eine Reihe von Gemeinsamkeiten auf. Zentrales Element dabei ist, dass eine Identifikation und Veränderung von Prozessen und Strukturen angestrebt wird, die für bestimmte Gruppen exkludierend wirken. Diese Exklusionsmechanismen durch konkrete Politiken zu identifizieren und zu adressieren, erfordert einen reflexiven, evidenzbasierten und zyklischen Prozess, der idealerweise folgende Elemente beinhaltet: (1) eine evidenzbasierte Problemanalyse, (2) Festlegung von Zielen und Zielgruppen, (3) Konzeption von Maßnahmen, (4) Umsetzung von Maßnahmen, (5) Monitoring und (6) Evaluation.

Voraussetzung für die Etablierung einer reflexiven Politik mit dem Ziel Exklusionsmechanismen abzubauen ist jedoch, dass Genderkompetenz in einem umfassenden, intersektionalen Verständnis vorhanden ist, das auch Diversitäts- und Inklusionskompetenz umfasst. Dabei geht es nicht darum, dass Kompetenz für Umgang mit geschlechts-, migrations-, behinderungs-, soziale Herkunft- und anderen spezifischen Fragen nebeneinanderstehen, sondern in einem intersektionalen Verständnis miteinander verwoben werden. D.h. Expertise in einem Bereich, z.B. Geschlechtergleichstellung, muss auch mit Kompetenzen für andere potenzielle Exklusionsmerkmale einhergehen, wie z.B. Behinderung und vice versa. Dadurch kann verhindert werden, dass Gleichstellungs-, Diversitäts- oder Inklusionspolitik in nicht intendierter Weise für spezifische Gruppen exkludierend wirkt.

Der Vortrag beginnt mit einer Darstellung eines reflexiven Politikprozesses im Kontext Gleichstellung, Diversität oder Inklusion und den damit verbundenen Herausforderungen. Daran anschließend wird das Konzept einer intersektionalen Genderkompetenz vorgestellt und dieses von Gender-, Diversitäts- oder Inklusionsexpertise abgegrenzt. Die theoretischen Ausführungen werden durch konkrete Beispiele aus dem Hochschulbereich illustriert, die einerseits zeigen, wie derartige Prozesse aussehen können und andererseits die Notwendigkeit des Aufbaus von Genderkompetenz in einem umfassenden und intersektionalen Verständnis illustrieren.

Literatur

Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (eds.) (2022, in print), Overcoming the challenge of structural change. A reflexive approach to gender equality, Bingley: Emerald.

Wroblewski, Angela; Englmaier, Victoria; Meyer, Christina (2020), Inklusive Hochschulen. Angebote für Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Studie im Auftrag des BMWWF, Wien: IHS.

Wroblewski, Angela (2021), Reflexive Gleichstellungspolitik zur Auflösung des Gleichstellungsparadox. In: Wroblewski, Angela; Schmidt, Angelika (Hrsg.), Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. Wiesbaden: Springer: 43-57.

3. Session: Homeoffice: Gleichstellungsmotor oder -falle?

Erfahrungen von Telework vor und während der Pandemie – organisationale Chancen zum Aufbrechen von Geschlechterrollenzuschreibungen und der Individualisierung von Zeitarmut

Maria Clar-Novak (WU), Anett Hermann (WU) & Marie-Therese Claes (WU)

Im Zuge der Maßnahmen zur Einschränkung von COVID-19 wurde Telework bzw. Homeoffice zu einer Strategie die eigenen Mitarbeiter*innen vor einer möglichen Ansteckung zu schützen. Dabei haben sich geschlechterstereotype Ungleichheiten, vor allem in Hinblick auf die Vereinbarkeit von bezahlter Arbeit und unbezahlter (Care-)Arbeit verschärft (Beno, 2021; Çoban, 2021; Collins et al., 2020; Dunatchik et al., 2021; Mader et al., 2020; Petts et al., 2021; Qian & Hu, 2021; Raile et al., 2021; Reichelt et al., 2021). Gerade im Hinblick auf Zeitarmut (Giurge et al., 2020) zeigte sich, dass das Phänomen für Frauen prekärer wurde – unter anderem aufgrund wegfallender Unterstützungsnetzwerke.

Dieser Beitrag möchte zeigen, inwiefern sich die Individualisierung von Vereinbarkeit zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit im Rahmen von Telework durch die Pandemie verschärft hat. Im Rahmen einer Studie zur Implementierung von Telework-Arrangements für das administrative Personal einer Universität wurde ein Paradox sichtbar: Telework ist für Personen mit Betreuungspflichten hilfreich und schädlich zugleich. Hilfreich bei ‚mental load‘, Mehrfachbelastung, wenn mehr Stunden gearbeitet werden sollen oder ein beruflicher Aufstieg angestrebt wird. Schädlich durch eine oft einhergehende Teilzeit, die geschlechterstereotype Abhängigkeit und geschlechtsspezifische Armut begünstigt, sowie durch die Individualisierung organisationaler Verantwortlichkeiten. Es wird gezeigt, wie die Vorstellung eines ‚ideal worker‘ (Acker, 1990) für Männer hinderlich ist, die eine bessere Vereinbarkeit anstreben, wenn weder die Organisation Männer als Zielgruppe familienfreundlicher Maßnahmen sieht, noch Vorgesetzte den Willen zur Vereinbarkeit ernst nehmen.

Bei Telework werden institutionalisierte Aufgaben oft individualisiert. Management, Disziplin, Struktur und Motivation werden so zu Selbstmanagement, Selbstdisziplin, Selbststrukturierung und Selbstmotivierung. Dies spiegelt sich auch in Diskussionen über Postfeminismus (Gill, 2007; Lewis et al., 2017) wider. Dabei ist die Individualisierung aber nicht gleichzusetzen mit mehr Autonomie über die eigene Arbeitskraft oder die eigene Zeit. Im Gegenteil, individualisierte Organisations- und Kommunikationsmöglichkeiten beschränken Möglichkeiten des Austausches und Weiterkommens. Es benötigt strukturelle Veränderungen auf der Organisationsebene zur Ermöglichung gleicher Chancen unabhängig vom Familienstatus. Die Erfahrungen durch die pandemie-bedingten Maßnahmen haben einige damit zusammenhängende Probleme vereinfacht.

Telework kann für Personen mit Verpflichtungen außerhalb bezahlter Arbeit, wie Kinderbetreuungspflichten, mehrheitlich Frauen, als Chance gesehen werden ihren beruflichen Weg zu verfolgen, mehr Stunden zu arbeiten oder Karriere zu machen. Dabei könnte der Gender Gap bei Einkommen und Altersarmut verringert werden (Carstensen, 2020). Betreuungspflichten, Physiotherapiestunden oder der Bedarf nach regelmäßigen Pausen soll nicht gleichbedeutend sein mit keine Karriere verfolgen oder keine Führungsverantwortung übernehmen zu können. Dafür müssen sich organisationale Strukturen und Systeme ändern.

Die im Beitrag präsentierten Ergebnisse sind Teil einer Evaluierungsstudie zur Implementierung von Telework für das allgemeine Personal einer österreichischen Universität. Mithilfe qualitativer

Interviews wurden Teilnehmer*innen eines Pilotprojektes, die bereits vor Ausbruch der Pandemie Erfahrungen mit Telework sammeln konnten, interviewt. Dadurch werden veränderte Umstände in der konkreten Umsetzung besonders sichtbar. Auf Basis der Analyse von Erfahrungen von Telework vor und während der Pandemie möchte der Beitrag organisationale Chancen zum Aufbrechen von Geschlechterrollenzuschreibungen und der Individualisierung von Zeitarbeit diskutieren.

Literatur

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

Beno, M. (2021). Working from the Home Office and Homeschool (-ing): Experiences of Austrian Employees (Parents) in the Time of Covid-19. *Journal of Educational and Social Research*, 73–83.

Carstensen, T. (2020). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 74(3), 195–205. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00213-y>

Çoban, S. (2021). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work and Organization*, December 2020. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work and Organization*, June, 1–12. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>

Dunatchik, A., Gerson, K., Glass, J., Jacobs, J. A., & Stritzel, H. (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States. *Gender and Society*, 35(2), 194–205. <https://doi.org/10.1177/08912432211001301>

Gill, R. (2007). Postfeminist media culture. *European Journal of Cultural Studies*, 10(2), 147–166. <https://doi.org/10.1177/1367549407075898>

Giurge, L. M., Whillans, A. V., & West, C. (2020). Why time poverty matters for individuals, organisations, and nations. *Nature Human Behaviour*, 4(10), 993–1003.

Lewis, P., Benschop, Y., & Simpson, R. (2017). Postfeminism, Gender and Organization. *Gender, Work and Organization*, 24(3), 213–225. <https://doi.org/10.1111/gwao.12175>

Mader, K., Derndorfer, J., Disslbacher, F., Lechinger, V., & Six, E. (2020). Genderspezifische Effekte von COVID-19. <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevoncovid-19>

Petts, R. J., Carlson, D. L., & Pepin, J. R. (2021). A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(S2), 515–534. <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>

Qian, Y., & Hu, Y. (2021). Couples' changing work patterns in the United Kingdom and the United States during the COVID-19 pandemic. *Gender, Work and Organization*, 28(August 2020), 535–553. <https://doi.org/10.1111/gwao.12661>

Raile, A. N. W., Raile, E. D., Parker, D. C. W., Shanahan, E. A., & Haines, P. (2021). Women and the weight of a pandemic: A survey of four Western US states early in the Coronavirus outbreak. *Gender, Work and Organization*, 28(S2), 554–565. <https://doi.org/10.1111/gwao.12590>

Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(S1), S228–S245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>

Smart Working – Risiken und Chancen von Home-Office-Strategien zur Karriereförderung von Frauen

Elisabeth Frankus (IHS) & Andrea Leitner (IHS)

Aufgrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Arbeit in unserer Gesellschaft übernehmen (Wernhart et al. 2018) und somit oft nicht über ausreichende Zeitressourcen verfügen, um den Anforderungen der gegenwärtigen Arbeitskultur, die überlange Arbeitszeiten bzw. die ständige Verfügbarkeit von Führungskräften verlangt, zu entsprechen, kommt es dazu, dass Frauen einerseits seltener für Führungspositionen in Betracht gezogen werden und andererseits für sich selbst seltener Führungspositionen anstreben als Männer (Grosch et al. 2020). Flexible Arbeit und Teilzeitarbeit kann Exklusionsmechanismen noch verstärken (Beham et al. 2020).

Das Projekt Smart Working, das vom Digitalisierungsfonds der Arbeiterkammer Wien gefördert wird und von einem Konsortium bestehend aus dem Institut für Höhere Studien (projektverantwortlich), dem Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien und der Technischen Universität Wien (TU Wien) umgesetzt wird, beschäftigt sich mit der Frage, welche positiven Erfahrungen wir aus Home Office-Praktiken der COVID-19 Pandemie mitnehmen können, um Frauen in und für Führungspositionen zu stärken und gleichzeitig für eine bessere Work-Life-Balance zu sorgen. Dafür wurden neben einer intensiven Literaturanalyse, 3 Fokusgruppen und 8 qualitative Interviews mit Mitarbeiter:innen österreichischer Unternehmen mit und ohne Führungsverantwortung sowie ein Expert:innen-Workshop durchgeführt. Unter anderem hat sich gezeigt, dass sich die Anforderungen und Möglichkeiten von Produktivität und Erreichbarkeit durch das Homeoffice stark verändert hat. Das hybride Führen und Arbeiten, das mit der COVID-19 Pandemie in vielen Bereichen zwischenzeitlich zur Normalität wurde, hat die Arbeits- und Kommunikationsorganisation mit dem vermehrten Einsatz neuer Kommunikationstechnologien verändert, was insbesondere für Personen mit Betreuungsverpflichtungen neue Chancen aber auch Risiken für die Teilhabe am Arbeitsleben bringt. So entstanden neue Herausforderungen durch das hybride Arbeiten und Führen hinsichtlich Erreichbarkeit, Kontrolle und Produktivität, aber auch für Kommunikation und Zusammenarbeit. Wie diese neuen Arbeitsanforderungen und -möglichkeiten speziell von Frauen in Führungspositionen und jenen, die diese anstreben, genutzt werden können, wird nun gemeinsam mit einzelnen Unternehmen in Wien erarbeitet. In einem ko-kreativen Prozess werden Smart Working-Strategien, die zu einer besseren Work-Life-Balance für Führungskräfte führen und damit Zugangsbarrieren für Frauen in Führungspositionen abbauen sollen, zunächst für die jeweiligen Arbeitskontexte der involvierten Unternehmen entwickelt, um diese später in einer breitaufgesetzten Vignettenstudie hinsichtlich Machbarkeit und Akzeptanz zu überprüfen.

Im Zuge der Konferenz „Warum (wieder) Frauen* fördern?“ werden Herausforderungen mit Homeoffice und Smart Working-Strategien präsentiert und aus der Sicht sozio-ökonomischer Verteilungsfragen diskutiert. Der Fokus liegt bei der Frage, wie „neue“ Ausschlussmechanismen von Frauen für Führungspositionen durch Homeoffice vermieden werden können. Denn ähnlich wie Teilzeitarbeit bietet die Flexibilisierung des Arbeitsortes grundsätzlich Chancen einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungsaufgaben, die aber durch Exklusionsmechanismen wie mangelnde Anpassung von Kommunikationsprozesse, Assoziationen mit geringerer Produktivität und fehlender Präsenz zu Barrieren für Beförderungen werden und Frauen mit Betreuungspflichten in Sackgassen für Karrieren führen.

Literatur

Beham, B., Baierl, A., Eckner, J. (2020): When does part-time employment allow managers with family responsibilities to stay on the career track? A vignette study among German managers.

Grosch, K., Gangl, K., Spitzer, F. & Walter, A. (2020): Frauen in Führungspositionen insbesondere in technischen Berufen. Identifikation von Barrieren und Maßnahmen, IHS Projektbericht. In *European Management Journal* 38, 580-590.

Wernhart, G., Dörfler, S., Halbauer, S., Mazal, W., Neuwirth, N. (2018): Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF Forschungsbericht; Nr. 25).

Homeoffice – Rechtlicher Rahmen, AK-Beratungserfahrungen & gleichstellungspolitische Herausforderungen

Bianca Schrittwieser (AK Wien)

Arbeitnehmer:innen, die im Homeoffice arbeiten, befinden sich in keinen rechtsfreien Raum: Für sie gilt das Arbeitsrecht und es ist auch zu beachten! Die konkreten rechtlichen Rahmenbedingungen wurden dafür im April 2021 unter Mitwirkung der Sozialpartner beschlossen. Die Erfahrungen aus der arbeitsrechtlichen Beratung zeigen, dass Arbeitnehmer:innen das Arbeiten von zu Hause durchaus unter bestimmten Aspekten positiv bewerten: So fallen etwa Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz weg und das Arbeiten lässt sich zum Teil flexibler gestalten, insbesondere dann, wenn Gleitzeitregelungen gelten. Allerdings gibt es auch immer wieder Probleme mit der Entgrenzung der Arbeitszeiten im Homeoffice. Arbeitnehmer:innen berichten, dass sie im Homeoffice immer wieder außerhalb der regulären Arbeitszeiten arbeiten, auch häufig am Wochenende oder auch dann, wenn sie eigentlich krank sind oder das eigene Kind erkrankt ist. Das birgt besondere Gefahren für Frauen: Sie sind extremen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, denn sie übernehmen noch immer überwiegend die unbezahlte Arbeit. Weiters ist zu befürchten, dass es durch vermehrte Nutzung von Homeoffice zu Diskriminierung kommt. Das weiter Wegsein vom Geschehen birgt die Gefahr, dass es insbesondere zu Benachteiligungen beim beruflichen Aufstieg und der Bezahlung kommt.

4. Session: Geschlechtervielfalt & Geschlechteridentitäten

Basisdemokratisch, feministisch, emanzipatorisch...? Die (un)mögliche Triade am Beispiel linker studentischer Basisgruppen

Marlene Eichinger (WU)

Seit der Jahrtausendwende verorten manche Beobachter*innen einen „feminist turn“ in Ländern des Globalen Nordens. Auch die Basisgruppen der Uni Wien, linke Studienvertretungen, zählen Feminismus bzw. die Kritik an patriarchalen Strukturen und einen emanzipatorischen Anspruch zu ihren wesentlichen Gruppenwerten. Durch ihre Organisationsweise, die sich durch regelmäßige, offene Plena, basisdemokratische Entscheidungsprozesse und ein Konsensprinzip auszeichnet, wollen diese Gruppen gesellschaftliche Unterdrückungsverhältnisse sichtbar machen und überwinden. Die politische Gleichheit aller anwesenden Personen soll durch das partizipative Demokratiemodell garantiert werden. Von den beiden untersuchten Gruppen war eine überwiegend männlich (Gruppe M) und eine überwiegend weiblich (Gruppe W). In beiden Gruppen hat sich gezeigt, dass die genannten Aspekte zentrale Identifikationsmerkmale waren und unter Berufung auf die (formale) Basisdemokratie und das (formale) Konsensprinzip ein starker Gleichheitsnarrativ herrschte. Dieser stand in Gruppe M im Widerspruch zu einer stark vergeschlechtlichten Aufgabenverteilung zulasten der Frauen (die Frauen übernahmen eher kleinere, ‚unsichtbare‘ Aufgaben) sowie häufigem, männlichen Dominanzverhalten gegenüber Frauen bzw. misogynen Verhalten in Gruppendiskussionen, das die Entscheidungsfindungen sehr unausgewogen gestaltete. Entscheidungsprozesse waren häufig weniger (basis-)demokratisch als despotisch. Die soziale Geschlechterungleichheit hat sich also in der politischen Sphäre materialisiert. Es wurde deutlich, dass moralische Interventionen, um dieser politischen Ungleichheit zulasten von Frauen bzw. FLINTA*-Personen entgegenzuwirken, nur wenig Wirkung zeigen. Es braucht daher zusätzlich einen anderen Weg, um politische Gleichheit der Geschlechter bzw. demokratische Inklusion von FLINTA*s zu begünstigen. So zeigten sich in Gruppe W ganz andere, an die Bedürfnisse von FLINTA*s angepasste Sozialisationstaktiken gegenüber neuen/neueren (FLINTA*-)Mitgliedern von Seiten der erfahrenen Gruppenmitgliedern. Diese beinhalteten eine stets offen signalisierte Wertschätzung, einen effektiven, systematischen organisationalen Wissenstransfer durch proaktive Erklärungen, Mentoring sowie individuelle Einschulungen und dadurch eine gezielte, rasche Integration in sämtliche Aufgabenbereiche. Ressourcen wurden also anders bzw. gezielt an FLINTA*s weitergegeben. Dies ermöglichte nicht nur eine erfolgreiche Sozialisation in den einzelnen Arbeitsfeldern, sondern auch mit Blick auf die Plena, also die politische Sphäre. Neue Gruppenmitglieder wurden persönlich bzw. spezifisch von den Gruppen-Insidern angesprochen. Durch das direkte Ansprechen sowie das Bereitstellen der notwendigen (Wissens-)Ressourcen wurden die Sozialisationstaktiken in einer Weise angewandt, wie sie den Bedürfnissen von (neuen) FLINTA*s viel mehr entsprechen. Diese haben sich in derlei neuen Situationen tendenziell introvertierter und unsicherer gezeigt als (cis-)Männer. Auf sie abgestimmte Sozialisationstaktiken können die nötige Sicherheit bzw. das nötige Wissen (also Ressourcen) für eine erfolgreiche Sozialisation vermitteln. In Gruppe M wurden wenige Sozialisationstaktiken angewandt bzw. in erster Linie solche, die einen extravertierten, selbstbewussten, tendenziell ‚männlichen‘ Charakter der Neulinge benötigen. Bei der Beobachtung der de facto Exklusion von FLINTA*s in der Gruppensozialisation bzw. bei den unterschiedlichen Integrationsmöglichkeiten, die sich aus der sozialen Ungleichheit der Geschlechter ergeben, könnte angesetzt werden, um die soziale Geschlechterungleichheit durch angepasste Sozialisationstaktiken des Kollektivs zugunsten von FLINTA*s zu minimieren. Auf diesem Weg könnte die Sichtbarkeit und letztlich auch die Wertschätzung gegenüber FLINTA*s erhöht werden und so womöglich auch die politische Inklusion vorangetrieben werden. Formale Basisdemokratie kann entsprechend nur als

Ausgangspunkt für eine feministische, emanzipatorische, faktische Basisdemokratie gelten. Um das Potential der Basisdemokratie auszuschöpfen, braucht es allerdings gezielte Umverteilungsmaßnahmen – auch in nicht (unmittelbar) ökonomischen Sphären.

Schlagwörter: Partizipation, Geschlechterhierarchien, Basisdemokratie, Ungleichheit, Emanzipation, Feminismus

Verändern sich Universitäten hin zu mehr Geschlechtervielfalt? Die Rolle von hochschulübergreifender Verbundenheit und die (Un-) Verbundenheit von Frauenförderung und Geschlechtervielfalt

Victoria Englmaier (IHS)

Im November 2019, im Rahmen der letzten Tagung "Warum (noch) Frauen* fördern?", stellte ich zum ersten Mal mein Dissertationskonzept vor. Nun möchte ich drei Jahre später im Rahmen der diesjährigen Tagung aktuelle Ergebnisse dieser Dissertation präsentieren und zur Diskussion stellen.

Die übergeordnete Fragestellung der Dissertation lautet, inwiefern an österreichischen Universitäten ein institutioneller Wandel hinsichtlich der Akzeptanz und Wertschätzung von beziehungsweise die Solidarität mit Personen, die ihre Geschlechteridentität außerhalb der Geschlechterdichotomie verorten, stattfindet. Für die Tagung möchte ich mich auf zwei Aspekte im Kontext von Verbundenheit fokussieren: einerseits auf die Bedeutung von hochschulübergreifenden Netzwerken und Arbeitsgruppen zu Geschlechtervielfalt und andererseits auf die Verbindung bzw. die Trennung von Frauenförderung und der Förderung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten.

Neben der Analyse von strategischen Dokumenten wie Frauenförderungsplänen, Gleichstellungsplänen, Entwicklungsplänen, Wissensbilanzen und Leistungsvereinbarungen konnte ich anhand von vier Fallstudien nähere Einblicke in universitäre Strukturen und Prozesse erhalten.

2018 hat der österreichische Verfassungsgerichtshof entschieden, dass unter Berufung auf die Menschenrechtskonvention neben "weiblich" und "männlich" auch alternative Geschlechtereinträge vorgesehen werden müssen. Dieses Erkenntnis stellte sich als Push-Faktor für das Thematisieren von verschiedenen Geschlechteridentitäten an österreichischen Universitäten dar. In einigen Dokumenten war daraufhin ein Statement zu finden, in dem sich Universitäten gegen die Diskriminierung von trans*-, inter*- und nichtbinären Personen aussprechen, auch einzelne Maßnahmen oder Veranstaltungen werden in den Dokumenten erwähnt. Bis auf wenige Ausnahmen werden darüber hinaus jedoch keine konkreten Visionen oder Ziele erarbeitet bzw. formuliert.

In den Interviews stellte sich ebenso heraus, dass für die Umsetzung von strukturellen Maßnahmen mit dem Ziel der Inklusion von Menschen abseits der dichotomen Geschlechternorm reflexive Räume und zum Teil auch Expertise fehlt. Eine Strategie, die viele österreichische Universitäten deshalb nutzen, sind Netzwerke und universitätsübergreifende Arbeitsgruppen wie beispielsweise die AG Geschlechtervielfalt im Rahmen der Genderplattform oder auch die Task Force Gender & Diversity im Rahmen der österreichischen Universitätenkonferenz (uniko). Manche Akteur*innen sehen dies jedoch kritisch, da dadurch die Auseinandersetzung mit Geschlechtervielfalt nicht an den Universitäten selbst stattfindet, sondern ausgelagert wird und zudem unklar ist, inwiefern Ergebnisse aus diesen Arbeitsgruppen in die einzelnen Universitäten zurückfließen.

Interessanter Weise gibt es unterschiedliche Umsetzungen an Hochschulen in Bezug auf die Verbindung oder die Trennung von Frauenförderung und der Förderung von Geschlechtervielfalt. Während an vielen Universitäten die gleichen Personen beziehungsweise Organisationseinheiten für beide zuständig sind, sind die Zuständigkeiten an anderen Universitäten mehr oder weniger klar voneinander getrennt. Auch in den universitären Dokumenten zeigt sich dieses Ergebnis. Während Geschlechtervielfalt in der Mehrheit aller Gleichstellungspläne zumindest punktuell thematisiert wird, ist dies nur sehr selten in den Frauenförderungsplänen der Fall.

Dass beide Möglichkeiten sinnvoll sein können, zeigt die Theorie des „New Gender Paradox“ (Lorber 2022). Dabei besteht das Paradoxon darin, dass es gleichzeitig zwei parallele Strategien braucht:

Einerseits braucht es die Beibehaltung der Kategorie Geschlecht, damit Diskriminierungen sichtbar sind, andererseits braucht es ein Degendering und ein grundsätzliches Hinterfragen der Sinnhaftigkeit der Erfassung der Geschlechterkategorie, um das binäre Geschlecht zu fragmentieren.

Vor dem Hintergrund dieser beiden Aspekte meiner Dissertation soll der Beitrag zu einer Diskussion über die Bedeutung von Verbundenheit im Kontext von Geschlechtervielfalt an Universitäten anregen.

Literatur

Lorber, Judith (2022). The New Gender Paradox. Cambridge: Polity Press.

1,2,3,4,5,6 ... oder mehr Geschlechtseinträge? Wie Universitäten geschlechtergerecht(er) gestaltet werden können

Ingrid Schacherl (Akademie der bildenden Künste, Wien)

Das vom Verfassungsgerichtshof am 15. Juni 2018 veröffentlichte Erkenntnis, stellt den gesetzlichen Schutz auf eine individuelle Geschlechteridentität in Österreich fest. Mittels Einzelklage wurde eine rechtliche Klärung angestoßen, die für viele Personen längst überfällig war, die in einem binären Geschlechtersystem nicht inkludiert sind. Das Erkenntnis kann als Anstoß zum Paradigmenwechsel interpretiert werden. Die Normierungen eines binären Geschlechtersystems und alle darauf aufbauenden institutionellen Strukturen sind zukünftig neu zu interpretieren.

Die theoretischen Debatten der sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung, der Queer Theory und TransGender Studies verweisen auf differenziert zu betrachtende Ungleichheitssysteme und deren intersektionale Verwobenheit(en). Sie stellen einen zentralen Ausgangspunkt dar, unterschiedliche Bedarfslagen zu identifizieren.

Die Universitäten sind aufgefordert, hier eine Vorreiterinnenrolle einzunehmen.

Die beteiligten Akteur_innen an Universität sind in diesem Kontext nicht nur aufgefordert zur kritischen Reflexion binärer Geschlechternormierungen und den darauf aufbauenden Organisationsstrukturen. Die Reflexions-Ergebnisse fordern darüber hinaus zum Handeln auf; zur Mitwirkung in diversen Transformationsprozessen. Das betrifft sowohl die Studierenden wie auch alle Beschäftigten sowie das Management, die Leitungsebenen und beteiligte Kooperationspartner_innen.

Wie die Prozesse zur organisationalen Umsetzung zu gestalten sind, beschäftigt auf inhaltlicher Ebene unter anderem die dafür zuständigen Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung¹ und die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ebenso wie die für die Umsetzung verantwortlichen Rektorate. Die Mitwirkung dieser Akteur_innen, stelle ich in den Fokus des Beitrags.

Dabei stellt sich die Frage: Wie können diverse Ungleichheitslagen differenziert in Prozesse des Ausgleichens umgewandelt werden? Welche Kompetenzen sind dafür von den beteiligten Personen an den Universitäten gefordert? Welche Prozesse in den unterschiedlich beteiligten Ebenen in der Organisation gilt es anzustoßen für einen Strukturwandel?

Als Beispiel, wie dieser Wandel angestoßen werden kann, wird das Non-Binary Universities Projekt an der Akademie der bildenden Künste Wien einbezogen.

Diese Entwicklungen stehen aus meiner Sicht nicht in Konkurrenz zur Frauenförderung. Viel eher geht es um Fragen des voneinander Lernens - auch aus einer intersektionalen Perspektive. Darauf möchte ich im Resümee eingehen.

¹ Siehe Universitätsgesetz 2002 §19 in der Fassung vom 3.1.2018. Quelle: Gelesen am 4.7.2022: <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128&FassungVom=2018-01-03&Artikel=&Paragraf=19&Anlage=&Uebergangsrecht=>

5. Session: Familienpolitik ohne Gleichstellungsanspruch

Lieber länger daheim? Frauen, die nach der Geburt von Kindern nicht arbeiten und ihre Motive

Bettina Stadler (FORBA)

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen über die letzten Jahrzehnte ist auf den ersten Blick eine Erfolgsgeschichte. So ist der Anteil der Erwerbstätigen unter den 15 bis 64-jährigen Frauen von 58,9% im Jahr 1994 auf 68,3% im Jahr 2020 gestiegen (Statistik Austria 2021). Der vorläufige Höchststand war im Jahr 2019 mit 69,2% erreicht worden. Bei genauerer Betrachtung werden jedoch Schwächen deutlich. Angestiegen ist in Österreich bei Frauen vor allem der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Caroline Berghammer und Bernhard Riederer sprechen deshalb von einer „Teilzeitrevolution“ (Berghammer/Riederer 2018). Zusätzlich waren im Jahr 2020 in Österreich weiterhin 31% der Frauen mit Kindern im Alter von 2 Jahren, 21,9% jener mit Kindern im Alter von 3 bis 5 Jahren und 20,7 % der Mütter mit Kindern im Volksschulalter (6 bis 9 Jahre) nicht am Arbeitsmarkt aktiv. Detailliertere Analysen legen nahe, dass gerade bei höher qualifizierten Frauen die Erwerbsbeteiligung bei Kindern im Kindergartenalter (4 bis 6 Jahre) nicht nur nicht mehr ansteigt, sondern tendenziell sogar zurückgeht (Stadler 2019). So war im Jahr 2005 jede siebte Akademikerin mit einem Kind von 4 bis 6 Jahren nicht erwerbstätig (13%), im Jahr 2017 ist dieser Anteil auf 20% angestiegen (vgl. ebenda). Diese Entwicklung zeigt sich in ähnlicher Weise bei Müttern von Kindern von 7 bis 10 Jahren.

Frauen profitieren wesentlich von einer eigenständigen finanziellen Absicherung und damit längerfristig auch einem Anspruch auf eine existenzsichernde Alterspension (Mairhuber/Mayrhuber 2020). Lange Phasen des Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit nach der Geburt von Kindern machen sich für Frauen später als große Lücken in der Pensionsversicherungskarriere bemerkbar. Hinzu kommt schon in jüngeren Jahren die finanzielle Abhängigkeit von ihrem Partner. Eine rasche Rückkehr auf den Arbeitsmarkt ist somit vielfältig sinnvoll.

Zugleich gibt es derzeit in vielen Branchen Mangel an (Fach-)Arbeitskräften, Frauen hätten somit immer wieder auch die Möglichkeit rasch in die Erwerbsarbeit zurückzukehren.

Vor diesem Hintergrund wird in einem Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Oberösterreich untersucht, welche Gruppen von Frauen nach der Geburt von Kindern vermehrt erst spät wieder auf den Arbeitsmarkt kommen und ob dabei regionale Differenzen zu sehen sind. Ebenso soll herausgearbeitet werden, welche Motive Frauen für das Fernbleiben vom Arbeitsmarkt sehen und unter welchen Bedingungen sie eine Erwerbsarbeit früher wieder beginnen würden. Empirisch stützen wir uns dabei auf eine Analyse von Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (gepoolte Daten aus zwei Jahren), Fokusgruppen mit Angehörigen der Zielgruppe und Interviews mit Expert:innen. Die Studie läuft zum Zeitpunkt der Veranstaltung noch, mit den Auftraggeber:innen ist jedoch vereinbart, dass erste Ergebnisse präsentiert werden können.

Zitierte Literatur

Berghammer, Caroline/Riederer, Bernhard (2018). The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria, in: Vienna Institute of Demography Working Papers, Vol. 4, 1–28

Mairhuber, Ingrid/Mayrhuber, Christine (2020). TRAPEZ.ANALYSE Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, Wien: Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung

Stadler, Bettina (2019). Elternteilzeit in Österreich, Wien: FORBA

Statistik Austria (2021). Arbeitsmarktstatistiken 2020. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Wien: Statistik Austria, abrufbar unter: http://statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=112779 (letzter Zugriff: 27.6.2017)

Väter nicht erwünscht? Warum (immer) weniger Väter als Mütter Kinderbetreuungsgeld beziehen

Eva-Maria Schmidt (ÖIF, Universität Wien)

Schon seit vielen Jahren wird in medialen, politischen und auch wissenschaftlichen Diskursen der Frage nachgegangen, warum die „Väterbeteiligung“ am Kinderbetreuungsgeld und die Zahlen zur „Väterkarenz“ jenen der „Mütterbeteiligung“ und der „Mütterkarenz“ so sehr hinterherhinken. Im Jahr 2016 wurde daher eine weitere Reform des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) und des Familienzeitbonus (FZB) beschlossen. Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit die politischen Zielsetzungen der „besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „der Erhöhung der Väterbeteiligung“, der „finanziellen Unterstützung für Väter während der Familiengründungsphase unmittelbar nach der Geburt“, und vor allem der „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ erreicht werden konnten und welche Schlussfolgerungen und Empfehlungen daraus abzuleiten sind. Auf den Ergebnissen einer multi-methodischen und multi-perspektivischen Evaluierungsstudie zwischen 2018 und 2021 beruhend, werden Antworten auf diese Frage gegeben. Neben einer Analyse der KBG-Antragsdaten und einer Repräsentativ-Erhebung unter Bezieher/innen (n=1.100) wurden dafür auch Einzelinterviews mit Expert/innen aus der Verwaltung (n=14) und mit Männern und Frauen aus 24 Familien (n=46) analysiert.

Für die kurz- und längerfristige Gleichstellung der Geschlechter, ist die eigenverantwortliche Übernahme von Familienarbeit durch die Männer mit Kinderbetreuungspflichten eine wichtige Voraussetzung. Grundstein dafür kann in einer Aufteilung der Elternkarenz und des KBG-Bezugs auf beide Elternteile gelegt werden. Das KBG-Antragsverhalten der Väter und Mütter weist laut Evaluierungsergebnissen allerdings in eine den politischen Zielen entgegengesetzte Richtung: Der Anteil an Fällen, in denen auch der Vater KBG-Bezieher war, sank nach Einführung des neuen Systems, sowohl im Durchschnitt als auch differenziert nach den zwei unterschiedlichen Systemen. Weder der vor der Reform definierte Zielzustand für die Väterquote noch jener für den Partnerschaftsbonus konnte auch nur annähernd erreicht werden. Zum einen scheinen sowohl der neu eingeführte Familienzeitbonus als auch die Entkoppelung des KBG-Bezugs von der arbeitsrechtlichen Elternkarenz dazu maßgeblich beizutragen, zum anderen haben die unter den Elternpaaren vorherrschenden Geschlechts- und Elternrollenvorstellungen bedeutenden Einfluss. Die meisten Paare stimmen in ihren sehr traditionellen Rollenvorstellungen überein und können diese im bestehenden System auch sehr gut verwirklichen. Die nunmehr maximierte Wahlfreiheit und Flexibilität kommt diesen sehr entgegen, gibt wenig Anreiz für eine Aufteilung der Kinderbetreuungsverantwortung unter Eltern, mehr Partnerschaftlichkeit unter Eltern und eine längerfristige und gesamtgesellschaftliche Gleichstellung von Müttern und Vätern wird daher behindert: Väter scheinen in der eigenverantwortlichen Kinderbetreuung nicht erwünscht zu sein.

Wenn das politische Ziel tatsächlich eine deutlicher egalitäre Aufteilung von Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern und damit langfristig die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist, braucht es Maßnahmen mit klaren Lenkungsabsichten. Das würde sowohl Elternpaare als auch Akteur*innen in der Arbeitswelt anspornen und es zunehmend zur Selbstverständlichkeit werden lassen, dass auch Männer, die Väter werden, ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Viele der involvierten Akteur*innen könnten so nach und nach zur Überzeugung kommen, dass Vätern die Fürsorge für die Kinder überlassen werden kann und zusteht und sie in der Kinderbetreuung erwünscht sind.

Geschlechterspezifische und soziale Ungleichheiten in der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld und Elternkarenz: Ein Schritt vor, einer zurück?

Gerlinde Mauerer & Izabela Wnorowska (beide Institut für Soziologie, Universität Wien)

Im Beitrag werden die Ergebnisse der ersten empirischen Erhebung (2021-2022) im Rahmen der Forschung „Familiäre Fürsorge und elterliche Erwerbstätigkeit im Wandel“ am Institut für Soziologie der Universität Wien präsentiert und diskutiert (vgl. <https://genfam.univie.ac.at/>, 2021-2025).

Empirisches Material: 42 Leitfadeninterviews mit Eltern in Österreich. Angewandte Methoden: Theoretical Sampling (Glaser & Strauss, 1998) und der „Informed Grounded Theory“ (Thornberg, 2012), unter Einbeziehung von vorgängiger geschlechter- und familiensoziologischer Forschung (Wetter 2003, Hochschild 2006, Nentwich & Kelan 2014; Mauerer 2018, Mauerer & Schmidt 2019).

Im Vortrag wird beleuchtet, wie die befragten Paare Kinderbetreuung und -versorgung im Kleinfamilienhaushalt dual geleistet haben. Die Eltern haben jeweils mindestens fünf Monate Elternkarenz und/oder Kinderbetreuungsgeld beansprucht. Die Befragten waren von 2020 bis 2022 mehrheitlich im Homeoffice tätig. Dies ist für die Analyse der dualen Arbeitsarrangements im Beruflichen und Privaten insofern relevant, als beide Elternteile häufig parallel im selben Haushalt tätig waren, in der Kinderbetreuung sowie in der Erwerbsarbeit.

Dadurch wurde die in der internationalen Familienforschung identifizierte erhöhte väterliche Beteiligung in der Kinderbetreuung in der Abwesenheit der Partnerin – vgl. „fathers on leave alone“ (O’Brien & Wall, 2017; Brandth & Kvande, 2019) – teilweise außer Kraft gesetzt (im Sample wurden heterosexuelle Paare interviewt; gleichgeschlechtliche Paare wurden via Online-Foren angesprochen, im gebotenen zeitlichen Rahmen jedoch nicht erreicht).

Im Vortrag wird gezeigt, wie sich die befragten Eltern zeitlich und räumlich im Kleinfamilienhaushalt arrangiert haben und mit welchen besonderen Herausforderungen sie in der Pandemie konfrontiert waren.

Die österreichischen Ergebnisse sind im internationalen Rahmen insofern spezifisch, als die Partnerinnen der befragten Karenzväter oft in Teilzeitanstellungen tätig waren. Dies korrespondiert mit einem insgesamt hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich (Statistik Austria, 2021; Riederer & Berghammer, 2021).

In Summe verdeutlichen die generierten empirischen Ergebnisse geschlechterspezifische Ungleichheiten in der elterlichen Übernahme von Mental Load (Planungsagenden und Zeitlichkeit der durchgeführten Tätigkeiten), in der Haushaltsführung sowie in der Kleinkindbetreuung.

Die lukrierten Ergebnisse werden mit Blick auf die internationale Elternkarenz-Forschung analysiert. In vorgängigen Forschungen wurden duale Elternkarenzen mit Orientierung auf Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit oder auf Erwerbsarbeitsverwirklichung hin ausgerichtet analysiert (Smeby, 2013; Brandth & Kvande, 2019). Diese Analysen zeigen (auch), dass die dualen elterlichen Arbeitsaufteilungen im Familienmanagement – nach wie vor – ein soziales und gesellschaftliches Neuland darstellen. So war etwa „beide (Elternteile) machen alles“ eine oft getätigte Aussage. Auf konkrete Nachfragen hin wurden Unterschiede in der Übernahme elterlichen Tätigkeiten und im planenden Erfassen und in der (Aus-)Gestaltung von spezifischen Agenden und Tätigkeiten im Familienhaushalt identifiziert.

Die Ergebnisse zeigen, dass die geschlechtergerechte Verwirklichung der dualen elterlichen Übernahme von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit noch nicht breit etabliert ist. Zugleich geben die

Ergebnisse Hinweis darauf, dass Eltern, welche klare geschlechtergerechte Zielsetzungen verfolgen, auf die Unterstützung von Arbeitgeber*innen treffen. Zu einem geringen Teil war die Verwirklichung dieser Zielsetzung für die Befragten im vorliegenden Sample mit einem Abteilungs- oder Arbeitsplatzwechsel verbunden.

Zusammenfassend lassen die Ergebnisse der Paarbefragungen bestehende geschlechterspezifische Ungleichheiten in der Verteilung von Aufgaben in Paarhaushalten mit dualer elterlicher Realisierung von Kinderbetreuungsgeldbezug und/oder Elternkarenz erkennen. Die Befragten weisen im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt einen hohen Bildungsstatus und mittlere bis hohe Einkommen auf, was deckungsgleich mit Ergebnissen der internationalen Elternkarenzforschung ist (Marynissen, Wood & Neels, 2021; Connolly, Aldrich, O'Brien, Speight, & Poole, 2016). Die im Projekt erhobenen soziökonomischen Daten werden ergänzend präsentiert.

Schlagwörter: Elternkarenz – fürsorgliche Männlichkeiten – Mutterschaft – Mental Load – Kleinkindbetreuung.

6. Session: Systemerhalter*innen: Gleichstellungs- und Interessenspolitik

In der Organisation Krankenhaus und trotzdem Gleichstellungspolitik: durch jede Krise, während der gesamten Pandemie.

Helene Mayerhofer (Krankenhaus Braunau)

„Frauen im Gesundheitswesen sind meist an der Basis zu finden. Spitzenpositionen besetzen oft Männer. Doch das Bewusstsein in Sachen Parität wächst.“ (Bethaken, 2020) Gleichstellungspolitik, strukturelle Diskriminierung, traditionelle Rollenbilder Alle drei Themen bewegen vor dem Hintergrund der Beschäftigtenstruktur und den aktuellen Anforderungen der COVID-19 Pandemie in einem Krankenhaus. Die Organisation Krankenhaus ist dazu an der Schnittstelle Politik und Praxis angesiedelt, da oftmals indirekte und wie in Zeiten der COVID-19 Pandemie auch direkte Zusammenhänge mit der Politik besteht.

Darum (wieder) Frauen fördern. Von der Vergangenheit für aktuelle Herausforderungen lernen.

Die Organisation Krankenhaus ist wie ein Brennglas: da es eine unausgewogene Beschäftigtenstruktur, traditionelle Vorstellungen von Pflege und Versorgung und eine relativ strikte Hierarchie zusammenführt. (dazu auch Hofbauer, Wroblewski 2021)

Strukturelle Dimension für Diskriminierung aufzudecken ist bereits Thema seit den frühen feministischen Bewegungen (vgl. Buchinger et al. 2021):

Zur Beschäftigtenstruktur: Hoher Anteil an Frauen mittlerweile in allen Berufsgruppen. Medizin wird weiblich, Pflege war es immer schon, gleiches gilt für Versorgung und Reinigung.

Hierarchie: Schnelle, lebenswichtige Prozesse müssen klar und effizient gestaltet sein. Die Hierarchie auf Basis der auch gesetzlich verankerten Zuständigkeiten und Letztverantwortungen spiegelt sich bis in die letzte Einheit einer Organisation Krankenhaus.

Kulturelle Dimension:

Zuschreibungen zu Berufsbildern: Pflege- und Versorgungsaufgaben liegen nahe am familiären und an der unbezahlten Arbeit. Kommunikationsstile und Führungsverhalten...

In diesem Handlungsrahmen auch noch die COVID-19 Pandemie:

Die Organisation zu einer gendergerecht(er)en zu entwickeln, somit betriebliche Gleichstellungspolitik und die Förderung von Vielfalt in dieser Organisation zu betreiben stellt hohe Ansprüche auch an das Personalmanagement – und auch an die eigene Frustrationstoleranz.

Personalmanagement und Führung kann eine Menge leisten. In diesem Beitrag sollen konkrete Maßnahmen, die geplant, teilweise auch praktisch umgesetzt wurden und werden, vorgestellt werden.

These 1: Gleichstellung fördern heißt Strukturen und Stereotypen in der Organisation und in gesetzlichen Regelungen aufbrechen.

Arbeitszeitmodelle, Verläufe, Selbstverständlichkeiten aus dem Rollenverständnis von Berufsbildern ... Grenze zwischen Organisation- und Politiksystem.

These 2: Gleichstellung fördern heißt in der Organisation Frauen auch individuell in der Bewältigung der „traditionellen“ Anforderungen zu unterstützen. (Betreuung, Arbeitszeit...) Und auch Männer aus traditionellen Rollen zu einem neuen Verständnis führen (Burnett et al, 2011).

These 3: Gleichstellung und Diversität zu ermöglichen heißt kulturellen Wandel in Organisationen durch Zeichen, Fakten und auch neue Realitäten zu setzen. Leitbilder, Glaubenssätze, Verantwortlichkeiten.

- Unser „All-inclusive package – Sorglospaket für Eltern“ (Schultaxi, Kinderland, Ferienbetreuung) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Auch während Lockdown und Schulsperren – Betreuungsangebote aufrechterhalten.
- Möglichkeit des Führens in Teilzeit
- Zeit für Kinder - für beide Elternteile: Flexible Arbeitszeitmodellansätze; Papamonat + Väterkarenz nicht nur „am Papier“ (Mauerer, G. (2021).

Die Betreuungsangebote waren auch während der Pandemie wie gewohnt im Einsatz – auch in den anforderungsreichsten Zeiten. Covid-Sicherheitskonzepte, verstärkte Hygienemaßnahmen und Schulungen brachten eine gute Betreuungsqualität für Eltern und Kinder, während viele Einrichtungen geschlossen waren.

Insbesondere bei der Organisation von 24/7 Arbeitszeiten ist ein Sorglospaket für Väter und Mütter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Während der Pandemie um so bedeutsamer!

Denn werden diese Angebote entzogen, geschieht der Verweis ins Private, in die „sorgenden Hände“ der meist weiblichen Betreuungspersonen.

Literatur:

Bethaken, D. (2020): Im Gesundheitswesen fehlen Frauen in Führungspositionen, im Tagesspiegel vom 16.3.2020, <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/mangelnde-paritaet-im-gesundheitswesen-fehlen-frauen-in-fuehrungspositionen/25648554.html>

Buchinger, B., Böhm, R., Großmann, E (Hg.) (2021): Kämpferinnen, Wien,Berlin

Burnett, S., Gatrell, D., Cooper, C., Sparrow, P, (hg): Fatherhood and flexible Working: A Contradiction in Terms, in: Kaiser, S., Ringlstetter, M., Eikhof, D., Cunha, M. (eds): Creating Balance? Springer.

Hofbauer, J., Wroblewski, A. (2021). Anforderungen an eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. In: Wroblewski, A., Schmidt, A. (eds) Gleichstellungspolitiken revisted. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4_1

Mauerer, G. (2021). Der Dual Career Mythos – Schlussfolgerungen aus empirischen Forschungen zu Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit. In: Wroblewski, A., Schmidt, A. (eds) Gleichstellungspolitiken revisted. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35846-4_6

Wroblewski, A., Schmidt, A. (Hg.) (2021). Gleichstellungspolitiken revisted. Springer VS, Wiesbaden.

Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt

Daniel Schönherr (SORA)

Derzeit leben rund 1.5 Mio. Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Österreich, davon 774.000 Frauen. Ihre Erwerbsbeteiligung liegt niedrig – ein Drittel ist nicht erwerbstätig. Dabei ist die Einbindung in den Arbeitsmarkt oft zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und dient in politischen Debatten zudem als Indikator für die Integration. Die integrative Wirkung von Erwerbsarbeit muss aber heute in Frage gestellt werden, wenn man sich die Arbeitssituation von ausländischen Beschäftigten – insbesondere Frauen – genauer ansieht. Obwohl überdurchschnittlich häufig in sog. „systemrelevanten“ Berufen (etwa in der Pflege, im Einzelhandel, in der Reinigung) tätig, reicht für jede fünfte Frau das Einkommen nicht zum Leben aus, jede vierte befürchtet einen Arbeitsplatzverlust und jede dritte erlebte in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung in der Arbeit. Dass ausländische Frauen nicht nur gegenüber inländischen Frauen und Männern, sondern auch gegenüber ausländischen Männern häufiger unter prekären Arbeitsbedingungen arbeiten, bestätigt die Problematik der Mehrfachbenachteiligung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit. Der Vortrag liefert zunächst einige Eckzahlen zur Beschäftigungssituation von ausländischen Frauen in Österreich und thematisiert dann ihre Arbeitssituation und strukturelle Benachteiligung im Arbeitsleben.

Intersektionalität als Herausforderung für die AK Interessenspolitik am Beispiel der „Systemerhalter*innen“

Asiye Sel (AK Wien)

Seit 1979 gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz, das die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben regelt. Mit 1. Juli 2004 wurde das Gleichbehandlungsgesetz geändert und die österreichische Rechtslage an die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union angepasst.

Niemand darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden. Merkmale wie die soziale Stellung usw. sind jedoch nicht erfasst. Außerhalb des Arbeitsrechts sind die Merkmale der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung nicht geschützt.

Die Erfahrungen aus der AK-Arbeitsrechtsberatung zeigen, dass viele unserer Mitglieder Diskriminierungen erfahren: Überdurchschnittlich hoch ist dabei die Betroffenheit von Kolleg:innen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft, zugewanderte Menschen mit sichtbaren Merkmalen, Frauen mit Kindern, Kolleg:innen in verhältnismäßig schlecht bezahlten Branchen und Berufen mit oftmals schwierigen Arbeitsbedingungen, häufig auch jene Menschen, die sonst schwer erreichbar sind.

Gleichberechtigte Teilhabe ist die Grundlage für eine gute Arbeitswelt und Kernanliegen der AK. Um die Rechte von Arbeitnehmer:innen einzufordern, müssen aus dem Grund auch die Benachteiligungen identifiziert werden. Studien sind ausschlaggebend und bieten mit den daraus gewonnen Erkenntnissen eine wichtige Grundlage für die Interessenpolitik der AK. Realitäten und Differenzierungen werden sichtbar gemacht.

Die Wissenschaft legt die Erkenntnisse oft auch mit großer Komplexität dar. Eine Herausforderung unserer Interessenspolitik ist es, dass das gemeinsame Interesse nicht untergeht. Bei der Sichtbarmachung von Benachteiligungen (zB bei Bezahlung, Arbeitsbelastungen usw.) muss daher das gemeinsame Interesse im Fokus stehen, Benachteiligungen zu bekämpfen und nicht ein Ranking der Belastungen. Die AK hat dabei eine wichtige Übersetzungsrolle, um die Themen in die Öffentlichkeit zu bringen.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind oftmals schwer, um strukturelle Benachteiligungen, Diskriminierungen und jegliche Formen von Rassismen zu thematisieren und Forderungen aufzustellen und an die Politik zu richten. Hier ist die AK Interessenspolitik stark gefordert.

Wichtiges Anliegen der AK ist es, die Intersektionalität in einem positiven und überzeugenden Kontext öffentlich zu thematisieren. Wichtig dabei ist es das verbindende Element, also das Gemeinsame, zu benennen und die verschiedenen Betroffenheiten von Diskriminierungen sichtbar zu machen, vor allem auch jener Gruppen, die in der Öffentlichkeit meist „unsichtbar“ bleiben.

Am Beispiel einiger AK Studien **„Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich“**, **„Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung von Frauen und Männern mit ausländischer Staatsbürgerschaft“** sowie **„Erleben von Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Österreich in den Lebensbereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung“**, soll in dem Workshop aufgezeigt werden, wie es der AK gelungen ist, den Diskurs differenzierter und breiter zu führen und dadurch auch Argumentationen geändert wurden.

Das Wording ist für das Bewusstsein besonders ausschlaggebend. Dabei stellen sich die Fragen: Wie werden die betroffenen Menschen interessenspolitisch adressiert, damit sie sich nicht als Opfer sehen bzw die „andere Seite“ sich nicht ausgeschlossen fühlt – also das „Wir-Gefühl“ gestärkt wird? Welche Anliegen haben die Menschen und wie sollen diese in der breiten Masse kommuniziert werden, um keine Spaltungen herbeizuführen?

7. Session: Intersektionelle Frauenförderung an Universitäten

Was sollten wir tun, was tun wir, was können wir tun? Praxis-Gespräch über Handlungsspielräume intersektionaler Frauenförderung an der Universität

Viktorija Ratković (Klagenfurt) & Johanna Stadlbauer (Graz)

Mission Statements zu Diversitätsmanagement, Gleichstellung und Antidiskriminierung zählen mittlerweile zum state of the art der Außendarstellung von Hochschulen. Die Universität Wien beispielsweise formuliert: „*Vielfalt bereichert das Zusammenleben durch die Erweiterung der Denk- und Handlungsansätze und wird daher an der Universität Wien gefördert.*“² Die Universität Klagenfurt erlegt sich selbst „...*die Anerkennung von Differenzen sowie die Umsetzung sozialer Gerechtigkeit auf allen Ebenen und die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wohlwollenden Umfelds*“³ auf, während die Universität Graz sich als „...*diversitätssensible Bildungs- und Forschungseinrichtung*“ versteht, „...*die nach den Grundsätzen der Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung handelt und Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren für benachteiligte Gruppen setzt*“.⁴

Es zeigt sich hier ein Bewusstsein darüber, dass Differenzen Teil des Wissenschaftssystems sind (und dass sie exzellente Forschung befördern können), sowie ein Problembewusstsein – d.h. das Wissen, dass ob Differenzen auch Gleichstellungsmaßnahmen notwendig sind. Diversität als Tatsache und Ziel scheint durchwegs akzeptiert und (öffentliche) Proteste gegen diese Perspektive sind selten Thema – während es gleichzeitig negative Reaktionen auf explizite Frauenfördermaßnahmen gibt.

Zahlreiche Studien verweisen nach wie vor auf Machtungleichheiten, Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen auf allen Ebenen der Universitäten hin, insbesondere, wenn mehr als eine Ungleichheitsdimension wirksam wird. Handelt es sich bei diesen Statements also (nur) um Selbstvergewisserung oder Zukunftsvisionen? Äußert sich die proklamierte Akzeptanz von Diversität in konkreten Maßnahmen – oder (nur) in Maßnahmen, die trotz ernsthaftem Bemühen zu keinen nachhaltigen Verbesserungen führen? Und in welchem Verhältnis steht das Sprechen über und das Einfordern von Diversität zur Fokussierung auf explizite Frauenförderung?

Wenn die Inhalte von Mission Statements implementiert werden sollen und wenn sie die konkrete Praxis an den Hochschulen nachhaltig verändern sollen, sind einzelne Akteur:innen gefragt, die die Grundsätze bekannt machen, den Bedarf für Maßnahmen argumentieren, diese konzipieren und Allianzen für ihre Umsetzung bilden, sowie die Wirksamkeit evaluieren und die Maßnahmen adaptieren. Häufig sind dies Akteur:innen, die viele „Hüte“ aufhaben. Als geschlechterkritische Forscherinnen, Betriebsrätinnen, Zuständige für Postdoc-Förderung, Mitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros oder Mitglieder von Arbeitskreisen für Gleichstellung sind wir selbst in unserem beruflichen Alltag mit den oben skizzierten Herausforderungen konfrontiert. In unserem Beitrag wollen wir entsprechend über unsere Praxis berichten, diskutieren und reflektieren. Dabei wollen wir u.a. die Diskussion mit anderen Personen, die in ihren Institutionen entlang von gleichstellungsorientierten Mission Statements arbeiten, anstoßen. Wir laden zu einem Praxis-Gespräch über folgende Fragen ein:

- Was ist unser Ziel in welcher Rolle?
- Inwieweit sind wir parteiisch und in wessen Auftrag handeln wir?

² [Diversität \(univie.ac.at\)](https://diversitaet.univie.ac.at/), Abruf 13.4.2022

³ [Diversität an der Universität Klagenfurt – Universität Klagenfurt \(aau.at\)](https://diversitaet.an-der-universitaet-klagenfurt.at/), Abruf 13.4.2022

⁴ [SDG 5: Geschlechtergleichheit - Nachhaltige Universität Graz \(uni-graz.at\)](https://sdg5.geschlechtergleichheit-nachhaltige-universitaet-graz.at/), Abruf 13.4.2022

- Mit wem können wir uns verbünden und wie läuft solidarisches Handeln über Hierarchien hinweg?
- Wie können wir kreativ Leitlinien und Regelwerke einsetzen und weiterentwickeln?
- Wo stoßen wir an Grenzen und wo tun sich Chancen auf?
- Wo sind unsere blinden Flecken und wie können wir mit anderen für ihre Anliegen eintreten?

Fragen an die österreichische Frauenpolitik

Brigitte Ratzer (TU Wien)

Gleichstellungspolitik an den österreichischen Universitäten ist seit der Einrichtung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1990/91 und noch einmal verstärkt mit Einführung des UG 02 ein fixer Bestandteil der universitären Strukturen. (Wroblewski, Striedinger 2018) Systematische und vom bmbwf auch im Rahmen der Leistungsvereinbarungen - wenn auch mit wechselndem Nachdruck - eingeforderte Aktivitäten zu Chancengleichheit sind aktuell Standard. Ab 2009 gab es auch eine verpflichtende 40%-Quote für universitäre Gremien, die 2015 auf 50% erhöht wurde. (Wroblewski 2019) Und nicht zuletzt auch die Einrichtung von Organisationseinheiten nach §19 Abs. 2 UG 02 „zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ zählt zu diesen Strukturen.

In meinem Vortrag gehe ich der Frage nach, was sich seit der Ausgliederung der Universitäten im Jahr 2004 an der Technischen Universität Wien im Bereich Chancengleichheit für alle Geschlechter bewegt hat – und wie der aktuelle Ungleichheitsbefund vor dem Hintergrund der österreichischen Frauenpolitik zu lesen ist.

Für eine technische Universität sind in der Gesellschaft tradierte Geschlechterrollen-Stereotype von großer Bedeutung, da die Bereiche Naturwissenschaft und Technik ganz unmittelbar mit Geschlecht verknüpft sind. (z.B. Fox Keller 1986, Wajcman 1994) So haben medial vermittelte Rollenbilder ebenso Einfluss auf den Frauenanteil in technischen Fächern, wie die Interaktionen in Kindergärten und Schulen und nicht zuletzt der öffentliche politische Diskurs über Geschlecht(er).

Vor diesem Hintergrund gilt es an einer österreichischen technischen Universität nach wie vor, Mädchen zu adressieren und für naturwissenschaftliche-technische Ausbildungen zu interessieren. Für Studentinnen müssen Studienbedingungen geschaffen werden, die Mobbing und sexueller Belästigung keinen Platz geben. Den Absolventinnen schließlich sollen gleiche Chancen auf eine adäquate Berufslaufbahn offenstehen. Ein geeignetes Monitoring kann Auskunft darüber geben, wie gut diese Vorhaben gelingen.

Und hier zeigt sich, dass eine differenzierte Analyse von Zahlen und Fakten sowie der etablierten Maßnahmen, eine Reihe von Fragen aufwerfen. Was bedeutet es, wenn der Anteil an nicht-österreichischen Absolventinnen seit Jahren kontinuierlich ansteigt, während der Anteil österreichischer Absolventinnen nahezu gleichgeblieben ist? Was genau bewirkt der Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ für Schulen? Was sagt es über die Rekrutierungsverfahren aus, wenn die erfolgreichste Maßnahme zu Erhöhung des Frauenanteils die Ausschreibung von Frauenstellen ist? Wie sind die jährlich propagierten MINT-Initiativen zu deuten, in denen Frauenministerinnen die „richtige“ Ausbildungs- und Berufswahl von Mädchen zur Verringerung des Gender Pay Gap anpreisen?

Letztlich stellt sich die Frage, wie in einer von traditionellen Geschlechterrollen geprägten Gesellschaft eine einzelne Institution diesen Geschlechterrollen entgegentreten kann – und an welche Grenzen wir dabei stoßen.

Literatur:

Fox Keller, Evelyn (1986): Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche oder weibliche Wissenschaft. Carl Hansa Verlag

Wajcman, Judy (1994): Technik und Geschlecht. Die feministische Technikdebatte, Frankfurt a.M./New York: Campus

Wroblewski, Angela; Striedinger, Angelika (2018): Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Wroblewski, Angela (2019): Undoing Gender durch Quoten? Der Beitrag verpflichtender Frauenquoten zur Gleichstellung an österreichischen Universitäten. In: Hile, Nicola (hg.): Qualität mit Quote. Zur Diskussion um Exzellenz, Chancengleichheit und Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Göttingen: Cuvillier Verlag. S. 43-60

8. Session: Inklusion am Arbeitsmarkt – Teilhabe und Gleichstellung?

Frauen, die behindert werden – auf ihrem Weg zur Gleichstellung

„Wir sollten da auf keinen Fall still sein. Wir müssen kämpfen. Das muss politisch irgendwie durchgesetzt werden, dass wir ein Recht dazu haben.“

(Zitat einer gehörlosen Frau aus der Studie Sorger & Bergmann 2020)

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung) & Claudia Sorger (L&R Sozialforschung)

Frauen mit Behinderungen sind in besonderer Weise von Benachteiligungen und Diskriminierungen betroffen: Beengte Berufswahlmöglichkeiten, niedrige Einkommen und Altersarmut stellen sich für Frauen mit Behinderung nochmals deutlicher dar als für Männer mit Behinderungen. Hinzu kommen oft eine Nicht-Wahrnehmung als Frau, das Absprechen sexueller (Reproduktions-) Rechte und eine hohe Betroffenheit von Gewalt und sexuellen Übergriffen (Sorger & Bergmann 2020, Sorger et al 2021).

Der Titel eines Klassikers zum Thema Geschlecht und Behinderung „Geschlecht: behindert, besonderes Merkmal Frau“ (Ewinkel et al. 1985) bringt zum Ausdruck, dass die Identität von Menschen mit Behinderung sehr stark auf die Behinderung bezogen wird und das Merkmal Geschlecht neben anderen identitätsstiftenden Aspekten einen untergeordneten Stellenwert einnimmt. Gleichzeitig macht es aber eben doch einen Unterschied, eine Frau oder ein Mann mit Behinderungen zu sein. Das Frauenservice der Stadt Wien (MA 57) hat 2018 ein Forschungsvorhaben initiiert, um mehr über die Lebenssituation von in Wien lebenden Frauen mit Behinderungen in Erfahrung zu bringen. L&R Sozialforschung hat diese Studie mit dem Anspruch durchgeführt, die Fragestellungen in einem partizipativen Forschungssetting umzusetzen (Sorger & Bergmann 2020).

Frauen mit Behinderungen wurden zum einen als Peer Expertinnen bei der Entwicklung der Fragestellungen und behandelten Themenbereiche eingebunden und andererseits bei der Vorbereitung und Abhaltung von Fokusgruppen. Insgesamt wurden Fokusgruppen (bzw. in einem Fall Einzelinterviews) mit acht Gruppen durchgeführt: Blinde Frauen/ Frauen mit Sehbeeinträchtigungen, Frauen mit Lernschwierigkeiten, Frauen mit fortschreitenden, chronischen Erkrankungen, Frauen mit Down Syndrom, Mütter von behinderten/pflegebedürftigen Kindern (unter 14 Jahren), Frauen mit körperlicher Beeinträchtigung/ Frauen im Rollstuhl, Frauen mit psychischen Erkrankungen und gehörlose Frauen/ Frauen mit Gehörbeeinträchtigungen. Insgesamt nahmen so 76 Frauen an der qualitativen Forschung teil.

Vor dem Hintergrund theoretisch-konzeptioneller Einbettungen rund um Behinderung, Geschlecht, Identitäten (Jacob et al 2010, Waldschmidt 2005) und eingeordnet im Rahmen der Disability Studies, die aufzeigen, dass die wirklichen Probleme nicht individuelle Beeinträchtigungen, sondern ausgrenzende gesellschaftliche Bedingungen sind, werden wir zentrale Ergebnisse unserer partizipativen Forschung (Sorger & Bergmann 2020) vorstellen. Dabei werden wir den Fokus auf Handlungsansätze und Strategien legen, die im Laufe dieses und weiterer Projekte erarbeitet wurden. Diese zeigen einerseits, dass „klassische“ mädchen- und frauenspezifische Förderungen und Ansätze nach wie vor wichtig sind und ihre Bedeutung haben, verweisen aber andererseits darauf, dass es darum geht, strukturelle Barrieren abzubauen, die erst dazu führen, dass Frauen mit Behinderung eine doppelte bzw. dreifache Benachteiligung erfahren. Behinderung und Geschlecht wird als Teil eines sozialen Modells bzw. gesellschaftlichen Konstruktion betrachtet – mit allerdings real distinguierenden Auswirkungen.

Anhand der spezifischen Bedarfslagen lassen sich auch – so unsere These – gemeinsame Themen und Ansatzpunkte herausarbeiten, warum Frauen in spezifischen Situationen und Lagen (wieder/noch immer) gefördert werden sollen, in erster Linie aber Strukturen geändert werden müssen bzw. gesellschaftliche Konstrukte von Ungleichheit in den Fokus gerückt werden sollten.

Literatur

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020) *Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020*. Wien.

Jacob, Jutta / [Köbsell](#), Swantje / [Wollrad](#), Eske (Hg.) (2010): *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*. Bielefeld.

Ewinkel, Carola/Hermes, Gisela/Boll, Silke/Degener, Theresia (1985): *Geschlecht: Behindert – Besonderes Merkmal: Frau. Ein Buch von behinderten Frauen*, München.

Sorger, Claudia / Bergmann, Nadja (2020): *Frauen, die behindert werden... auf ihrem Weg zur Gleichstellung in Wien. Eine qualitative Studie mit und über Frauen mit Behinderungen in Wien*. Wien.

Sorger, Claudia/Bergmann, Nadja/Aufhauser, Katharina/Wetzel, Petra/Riesenfelder, Andreas/Reichert, Helga (2021): *Chancengleichheit für Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt. Hindernisse – Herausforderungen – Lösungsansätze*. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. Wien.

Waldschmidt, Anne (2005). [Disability Studies](#): Individuelles, Soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? In: *Psychologie und Gesellschaftskritik* 01/2005, 9-31.

Der Blick auf das Mögliche – die Arbeit der FEM Süd Frauenassistenz

Huberta Haider (FEM Süd) & Cassandra Cicero (FEM Süd)

FEM Süd FRAUENASSISTENZ wurde im Jahr 2009 im Auftrag des Sozialministeriumservices gegründet, um der Geschlechterdisparität innerhalb der Maßnahmen entgegenzuwirken. Als **Arbeitsassistenz für Frauen mit psychischer oder körperlicher Beeinträchtigung, chronischer Krankheit oder Behinderung** ist FEM Süd FRAUENASSISTENZ im Netzwerk beruflicher Assistenz verankert. Von Beginn an wurde ein Fokus auch auf Frauen mit Migrationshintergrund gelegt.

Zielsetzungen der FEM Süd FRAUENASSISTENZ

- Herstellung von Kontakt zu und Betreuung von bisher arbeitsmarkt- und arbeitsassistentenfernen Frauen
- Individuelle psychosoziale Beratung zur Beseitigung der Barrieren, die einer Arbeitstätigkeit im Wege stehen bzw. den Erhalt der Arbeitsstelle gefährden
- Integration in den (ersten oder zweiten) Arbeitsmarkt sowie in berufliche Ausbildungen, Erhalt des Arbeitsplatzes (Sicherung)

Methode der FEM Süd FRAUENASSISTENZ

Ein hochqualifiziertes und interdisziplinäres Team aus Frauen mit und ohne eigene Migrationserfahrung sowie mit und ohne eigene Behinderung unterstützt die Teilnehmerinnen in verschiedenen Sprachen. Stabilisierung, Selbstwertstärkung und Hilfe zur Selbsthilfe stehen im Fokus. Das Feld ist breit und bunt: es besteht aus sozialer, gesundheitlicher, psychologischer, arbeitsmarktorientierter und Peer-Beratung – gemeinsam mit der Teilnehmerin wird ein für sie passender Weg begangen und dabei der Blick auf das Mögliche gerichtet.

Der Erfolg gibt der Methode recht – die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen ist sehr hoch, die **Erfolge** (Jobvermittlungen und Sicherungen) lagen stets über der geforderten Quote und stiegen mit jedem Jahr an. Und dies bei einer Zielgruppe, die herkömmlich als schwer vermittelbar gilt.

9. Workshop: Vielfalt gemeinsam denken!

Luan Pertl (VIMÖ) & Victoria Englmaier (IHS)

Neben dem unverminderten Bedarf für Gleichstellungspolitiken, die auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern abzielen, sind in den letzten Jahren auch die Themen Geschlechtervielfalt bzw. Nichtbinarität vermehrt durch die aktivistische Arbeit des Vereins VIMÖ⁵ in den Fokus der österreichischen Politik geraten und haben aufgezeigt, dass Gleichstellungsarbeit nicht „nur“ Frauenförderung umfasst. Das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs 2018 ermöglichte unter anderem, dass intergeschlechtliche Personen ihre Geschlechteridentität in offizielle Dokumente eintragen lassen können (aktuell gibt es dafür sechs Möglichkeiten: „divers“, „inter“, „männlich“, „offen“, „weiblich“ und die Möglichkeit der Streichung des Eintrags). Dennoch ist die Änderung des Personenstandes nach wie vor mit bürokratischen Hürden verbunden, oft pathologisierend und nicht selbstbestimmt. Auch für trans* Personen ist die aktuelle Situation nicht zufriedenstellend, sie können bis dato nur von einem binären Geschlechtereintrag zum anderen wechseln.

Eine Möglichkeit diese Diskriminierungen zu vermeiden, wäre die Kategorie Geschlecht gänzlich zu streichen. Dadurch gäbe es keine Notwendigkeit Geschlecht in einem offiziellen Dokument zu verankern, keinen Zwang zu einem Outing und manche meinen es sei grundsätzlich fragwürdig, „warum der Staat den Geschlechtseintrag überhaupt erfassen sollte“⁶. Es bestünde auch die Hoffnung, dass dadurch binäre Geschlechternormen verlernt werden könnten und nicht-konsensuelle Operationen, um der gesellschaftlichen Zwei-Geschlechter-Norm zu entsprechen, unterbleiben.

Eine andere Perspektive auf diese Thematik ist, dass ohne die Kategorie Geschlecht Diskriminierungen unsichtbar bleiben können und dass Feministinnen lange dafür gekämpft haben, dass nicht nur Männer, sondern auch Frauen in der Gesellschaft sichtbar sind.

Beide Argumentationslinien haben ihre Berechtigung. Judith Lorber (2022) spricht in diesem Zusammenhang von einem „neuen Gender Paradox“, weil das binäre Geschlechterverhältnis einerseits sichtbar sein muss, um es zu bekämpfen und andererseits muss es immer mehr fragmentiert werden, damit es verschwindet (S. 82).

Was dies im Konkreten bedeutet, bleibt jedoch oft ungewiss. Einige dieser offenen Fragen sollen im Rahmen des Workshops Tagung aufgegriffen werden:

- Was bedeutet die Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt für das Diversity Management in Organisationen?
- Inwiefern überschneiden sich die Ziele von Aktivist*innen für geschlechtliche Vielfalt mit jenen von Personen, die sich für Frauenförderung einsetzen? Wo braucht es jeweils eigene Räume?

Für die Diskussion wird ein Raum zum Dialog und Austausch zu Verfügung gestellt, zu dem Aktivist*innen, Berater*innen, Politiker*innen, Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen eingeladen sind, sich mit dem Thema Geschlechtervielfalt gemeinsam auseinanderzusetzen.

Das vorgeschlagene Format besteht aus zwei im Raum verteilten Stationen, jeweils eine Station pro Fragestellung. Diese bestehen aus Informationsmaterialien und bieten gleichzeitig die Möglichkeit sich mit anderen Akteur*innen auszutauschen und Ideen und Gedanken schriftlich zu fixieren. Luan Pertl vom Verein VIMÖ und Victoria Englmaier vom Institut für Höhere Studien werden den aktiven

⁵ <https://vimoe.at/>

⁶ <https://www.genderklage.at/>

Dialog begleiten. Sie haben sich bereits im Sammelband der letzten Tagung gemeinsam einem Kapitel zum Thema Geschlechtervielfalt gewidmet.

Um genug Zeit für die Einführung, die Auseinandersetzung mit beiden Fragen und eine gemeinsame Schlussbetrachtung zu haben, schlagen wir einen zeitlichen Rahmen von ca. 90 Minuten für diesen Beitrag vor.

Literatur

Lorber, Judith (2022). The New Gender Paradox. Cambridge: Polity Press.

10. Session: Frauen als Gestalterinnen

Frauen als Gründerinnen am Land – zwischen Notlösung und selbstbestimmtem Lebensentwurf – Eine diskursive Annäherung über ermöglichende Rahmenbedingungen und adäquate Förderstrukturen

Lisa Eller (BAB, Wien) & Theresia Oedl-Wieser (BAB, Wien)

Im Zuge der COVID-19 Pandemie gewannen ländlich geprägte und periphere Regionen als Lebens- und Arbeitsraum verstärktes Interesse. Das verpflichtende Homeoffice während der Lockdowns hat in vielen Branchen zu einem Digitalisierungsschub geführt, der neue Formen der Arbeitsorganisation ermöglicht – insbesondere auch in ländlichen Regionen. In unserem Beitrag möchten wir den Fokus auf Frauen als Gründerinnen richten und ihre Bedeutung für soziale und rurale Innovationen diskutieren. Die Beweggründe für die empirische Befassung mit diesem Thema sind: (i) das Gründungsgeschehen in ländlichen Regionen ist generell wenig beachtet, (ii) es gibt diesbezüglich kaum regionalisierte und geschlechter-disaggregierte Daten und (iii) über die Motive und Erfahrungen von Frauen als Gründerinnen in ländlichen Regionen gibt es in Österreich wenig Erkenntnisse.

Wie internationale Studien belegen, sind Gründungen, Entrepreneurship oder Unternehmertum normativ noch immer stark männlich konnotiert (Ahl und Marlow, 2012), wenngleich die Zahl der Gründungen von Frauen stetig ansteigt (OECD und EU, 2019, 261). So wurde festgestellt, dass Frauen, obwohl sie viele kreative und innovative Ideen entwickeln oder als Unternehmerinnen innovative Produkte und Dienstleistungen hervorbringen, wenig sichtbar sind und auch weniger Unterstützung erhalten (Ní Fhlatharta und Farrell, 2017). Neben diesen strukturellen Benachteiligungen stellt sich die Frage, ob das bestehende Beratungs- und Förderangebot an die Bedürfnisse der Frauen angepasst ist. Little (2016) führt an, dass Frauen bei der Gründung eines Unternehmens unterschiedliche Vereinbarkeitsüberlegungen abwägen, je nach Lebenszyklusphase. Oftmals finden Gründungen auch in Transformationsphasen statt, wobei bei vielen Gründerinnen nicht das Profitstreben im Vordergrund steht, sondern vielmehr Selbstverwirklichung oder nachhaltige und ökologische Motive.

Im Beitrag werden die Ergebnisse sekundärstatistischer Datenanalysen zum Gründungsgeschehen nach Branchen, Regionen (predominantly urban/ intermediate/predominantly rural), Geschlecht und Alter präsentiert. Darüber hinaus werden Erkenntnisse der empirischen Studie „Frauen und lebendige ländliche Räume“⁷ vorgestellt. Unser Ziel ist es, die bestehende Vielfalt von Frauen als Gründerinnen aufzuzeigen, immer jedoch im Bewusstsein, dass sich die Motive entlang des Spannungsfeldes „Notlösung“ (z.B. zur Einkommenssicherung) versus „selbstbestimmter Lebensentwurf“ bewegen können. Dies beinhaltet auch den Aspekt, dass durch geschlechterspezifisches Gründungsverhalten traditionelle weibliche Geschlechterrollen fortgeschrieben werden können. Hier treffen Zuschreibungen aus dem akademischen, politischen und ökonomischen Bereich auf individuelle Lebensentscheidungen von Frauen.

Wie die qualitativen Ergebnisse zeigen, verfolgen die Gründerinnen vielfältige und oft ökologisch nachhaltige Geschäfts- und Arbeitskonzepte. Sie schaffen Arbeitsplätze sowie neue soziale Räume und erweitern die Palette von physischen und psychischen Dienstleistungen in ländlichen Regionen. Jedoch berichten sie auch von zahlreichen (strukturellen) Hindernissen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Für mögliche wirtschaftliche, ökologische und soziale Transformationen in Post-Corona Zeiten ist es zentral, dass das Veränderungspotenzial von Frauen im Bereich sozialer und

⁷ Diese Studie wird an der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen durchgeführt.

ruraler Innovationen sowie bei der Erschließung neuer Geschäftsfelder in ländlichen Regionen genutzt und auch gefördert wird (Oedl-Wieser et al., 2022).

Insofern ist es notwendig, sich mit ermöglichenden Rahmenbedingungen und Förderungen zu befassen, die auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Bedürfnisse von Frauen eingehen und die Dynamisierung des ländlichen Raumes entscheidend vorantreiben können. Zu diskutieren sind in diesem Zusammenhang etwa (i) Impuls- und Anschubfinanzierungen für Gründungen von Frauen in ländlichen Regionen, (ii) Einstiegsfinanzierungen für Neugründungen in der Landwirtschaft, (iii) Gründungsberatungsstellen – Gender focal points – speziell für Frauen, die bestehende Angebote von Institutionen bündeln und eine qualitativ hochwertige und maßgeschneiderte Beratung bieten (u.a. WKO, AMS, LKO), (iv) Teamgründungen und Kooperationen (Genossenschaften, Plattformen, andere kooperative Rechtsformen) oder (v) Frauen-Netzwerke, Regionalmanagement für Gleichstellung in ländlichen Regionen.

Literatur

Ahl, H. und Marlow, S. (2012) Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization* 19, 5, 543–562.

Little, J. (2016) Gender and Entrepreneurship. In: Shucksmith, M. und Brown, D. (eds). *Routledge International Handbook of Rural Studies*. London and New York: Routledge, 357-366.

OECD und EU (2019) Austria. In *The Missing Entrepreneurs 2019: Policies for Inclusive Entrepreneurship*. Paris: OECD Publishing. 271-272.

Ní Fhlatharta, A. M. und Farrell, M. (2017) Unravelling the strands of ‘patriarchy’ in rural innovation: A study of female innovators and their contribution to rural Connemara. In *Journal of Rural Studies* 54, 14-27.

Oedl-Wieser, T., Loibl, E., Bauchinger, L. und Pfusterschmid, S. (2022) Existenzgründung im ländlichen Raum – Frauen als Wegbereiterinnen für rurale Innovationen. In *Austrian Journal of Agricultural Economics and Rural Sociology* 31 (in Begutachtung).

Statistik Austria (2021a) Statistik zur Unternehmensdemografie: Unternehmensneugründungen 2007-2019.

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/unternehmen_arbeitsstaetten/unternehmensdemografie_ab_2015/index.html . Abgerufen am 21.04.2022.

Statistik Austria (2021b) Abgestimmte Erwerbsstatistik – Personen. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/index.html . Abgerufen am 21.04.2022.

Wie können wir Frauen gerade im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mehr in gestalterische Positionen bringen?

Brigitte Ecker, Verena Régent (WPZ Research)

Zwar haben sich Geschlechterunterschiede in Wissenschaft und Forschung in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten deutlich zugunsten weiblicher Beteiligung verändert, dennoch sind Frauen in der standort-relevanten Forschung, Entwicklung und Innovation nach wie vor signifikant unterrepräsentiert. Zudem verdienen Frauen in Wissenschaft und Forschung weniger als Männer, und finden schwerer Zugang zu Spitzenfunktionen. Die Gründe dafür sind vielschichtig und nicht zuletzt in der Studienwahl, aber auch in der strukturellen Ausgestaltung des Berufs des/der Forschenden zu suchen, welcher oftmals wenig vereinbar ist mit weiblichen Lebensrealitäten, ebenso wie in der Bedeutung (oftmals männlich dominierter) Netzwerke.

INNOVATORINNEN hat das Ziel, diese Problemlage zu verändern, indem Frauen in der standortrelevanten Forschung und Innovation gezielt unterstützt, bestärkt und sichtbar gemacht werden, und begleitet diese mittels Workshops und Veranstaltungen. Aufbauend auf Programmserien von w-fORTE (Laufzeit 2005- 2021) und Vorarbeiten für einen Innovatorinnen-Piloten (Durchführung von Juni 2020 bis April 2021) sowie einer begleitenden Erhebung durch WPZ Research werden ab dem Jahr 2022 neue INNOVATORINNEN Schwerpunkte gesetzt. Ziel des Konferenzbeitrages wird es daher sein, aktuelle Einblicke in die Begleitforschung zu geben und die Befunde vor dem Hintergrund der Ausgestaltung des österreichischen FTI-Systems zu reflektieren.

11. Erreichbarkeit Veranstaltungsort

AK – Bildungsgebäude, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien

