

Quote als Instrumente – Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft

Session für Tagung: „Warum (noch) Frauen* fördern?“

22.11.2019, IHS Wien

Moderation: Katrin Auel

Unangenehm ist normaler Alltag – Quoten und Machtspiele in universitären Gremien am Beispiel einer Technischen Universität

Bettina Enzenhofer (TU Wien), Elisabeth Anna Günther (WU Wien), Brigitte Ratzer (TU Wien)

Mit der Novellierung des Universitätsgesetzes im Jahr 2009 wurden universitäre Gremien quotiert. Die obersten Organe der Universität – Rektorat, Universitätsrat und Senat – sowie alle Kollegialorgane – Studienkommission, Fakultätsrat, Habilitations- und Berufungskommissionen, etc. – sind heute zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern zu besetzen. Eine Funktion dieser gesetzlichen Regelung ist es qualifizierte Frauen in Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen und somit strukturelle Barrieren für Frauen abzubauen (Wroblewski 2019). Das Gender Monitoring des Wissenschaftsministeriums deutet an, dass die Quote gelebt ist und der Anteil von Frauen in universitären Gremien tatsächlich gestiegen ist (Wroblewski 2019; uni:data). Die gesetzlich vorgeschriebene Quote greift hierbei in ein maskulines Feld ein: Männer sind im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) wesentlich stärker vertreten als Frauen. In den drei Universitäten der TU Austria (TU Wien, TU Graz und Montanuniversität Leoben) liegt der Frauenanteil in der höchsten Beschäftigungsgruppe zwischen 5,88% und 13,6% und der Glasdeckenindex zwischen 1,64 und 4,42 (uni:data). MINT-Fachkulturen sind oft sehr männlich dominiert (Guenther 2016) und gängige Konzepte wie Meritokratie und Exzellenz schließen implizit Frauen aus (Scully, 2002; Trevino et al., 2018; van den Brink & Benschop, 2012). Geschlechter- und Machtverhältnisse können als ineinandergreifende Kernelemente gesehen werden (Hearn & Husu, 2011), die den Status der individuell handelnden Personen ko-konstituieren (Ridgeway, 2009, 2014) und sich somit auf die Einflussmöglichkeiten auswirken. Es ist somit fraglich, inwiefern an einer Technischen Universität eine gesetzlich festgeschriebene Quote für Frauen in Gremien tatsächlich die vergeschlechtlichte Organisation (Acker 1990, 1992; van den Brink & Benschop 2012) gerechter macht und Wissenschaftlerinnen in ihren jeweiligen Karrierewegen unterstützt.

Um dieser Frage nachgehen zu können wurden 13 Interviews mit Wissenschaftlerinnen einer Technischen Universität durchgeführt und ausgewertet. Auf Basis dieser empirischen Daten und mit

Rückgriff auf die Literatur diskutieren wir inwiefern sich die Organisation Universität und ihre Entscheidungsprozesse durch die quotierte Besetzung der Gremien inklusiver gestaltet und eine Vielzahl an Positionen gleichberechtigt eingebracht und diskutiert werden kann. Wir diskutieren die beschriebenen, informellen Regeln, Machtspiele und Hierarchien der universitären Gremien und in welchen Situationen es für Wissenschaftlerinnen von Vor- oder Nachteil sein kann, Gremialarbeit zu tun. Ziel des Papers ist es die Dynamiken zu zeigen, die trotz unterschiedlicher Protagonist_innen dazu führen, dass männlich-dominierte Entscheidungsprozesse weiterhin Bestand haben und daher die quantitative Zusammensetzung allein zu kurz greift. Denn: Unangenehm ist normaler Alltag. Und die Frage bleibt: Was bräuchte es um dies nachhaltig zu ändern.

Literatur:

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

Acker, Joan (1992). From sex roles to gendered institutions. In: *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569.

Guenther, Elisabeth Anna (2016). The ideal student. Intersectional interference in the social practice of teaching STEM at university. TU Wien.

Hearn, Jeff; Husu, Liisa (2011). Understanding Gender: Some Implications for Science and Technology. In: *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 103–113.

Ridgeway, Cecilia L. (2009). Framed Before We Know It, *Gender & Society* 23(2), 145–160.

Ridgeway, Cecilia L. (2014). Why Status Matters for Inequality, *American Sociological Review* 79(1), 1–16.

Scully, Maureen A. (2002). Confronting Errors in the Meritocracy. *Organization*, 9(3), 396–401. <https://doi.org/10.1177/135050840293004>.

Treviño, Len J.; Gomez-Mejia, Luis R.; Balkin, David B.; Mixon, Franklin G. (2018). Meritocracies or Masculinities? The Differential Allocation of Named Professorships by Gender in the Academy. *Journal of Management*, 44 (3): 972–1000.

uni:data (2019). Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. <http://www.bmbwf.gv.at/unidata>.

Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.

Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2012). Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. In: *Gender, Work & Organization*, 19(1), 71–92.

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.

Frauen in Führungspositionen – Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren, die den Anteil von weiblichen Führungskräften in der Wirtschaft begünstigen

Silvia Jankovic (Universität Wien)

1. AUSGANGSLAGE

Obwohl Frauen mittlerweile eine sehr gute (tertiäre) Ausbildung vorweisen und die höchste Frauenbeschäftigungsrate in Österreich vorzufinden ist, führte dies nicht automatisch zu einer realen Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, zahlreicher staatlicher und betrieblicher Frauenfördermaßnahmen, bleiben die Entscheidungspositionen in der Privatwirtschaft weiterhin mehrheitlich Männern vorbehalten (92% laut AK Frauen.Management.Report 2018).

Die Vorteile weiblicher Führungskräfte und gemischter (Führungs-)Teams, wie z.B. kreativerer Output, ein besseres Betriebsklima sowie Steigerungen bei monetären Kennzahlen konnten bereits dargelegt werden. Mit dem Karriere-Aufstieg könnten Frauen gleichberechtigt an wichtigen strategischen Entscheidungen des Unternehmens mitwirken, größere Sach- und Personalverantwortung generieren und als Vorbild für junge Nachfolgerinnen fungieren.

2. ERGEBNISSE DER FALLANALYSEN

Im Rahmen meiner, vom Netzwerk Wissenschaft der Arbeiterkammer Wien geförderten, Masterarbeit (2017, „Frauen in Führungspositionen“) wurden anhand leitfadengestützter Interviews mögliche Einflussfaktoren auf die weibliche Unterrepräsentanz in den Führungsetagen österreichischer Unternehmen untersucht. Aus den sechs umfangreichen Fallanalysen mit Führungsfrauen aus der Erste Bank Österreich, Ikea Österreich und Österreichische Post, wurden die vielfältigen Indikatoren über vier zentrale Kategorien zusammengefasst: neben transparenten internen Strukturen bzw. Netzwerken, individueller Förderung durch bspw. Mentoring sowie lebenswelt-orientierten Arbeitszeitmodellen sind eine gendersensible und nachhaltige Nachfolgeplanung besonders förderlich um Frauen in Führungsposition zu bringen.

Die Unternehmenspraxis zeigt weiters, dass eine sehr gute Ausbildung zwar das Fundament bildet, allerdings erst durch das „Sichtbarmachen“ im Unternehmen, durch bspw. „Talente-Pools“, Vernetzung, u.ä., Frauen für Entscheidungspositionen in Erwägung gezogen werden. Alle Befragten waren sich ebenso einig, dass eine positive Einstellung und Unterstützung von der Führungsspitze zu einer gendergerechten Durchmischung der Führungsetagen das entscheidende Faktum sind. Einerseits kann sich dies in einer strategischen Verankerung der Chancengleichheit als Unternehmensziel bzw. in innerbetrieblichen Quoten zu Führungs-Frauen widerspiegeln. Dabei ist

besonders das kontinuierliche Monitoring der Entwicklung und der sukzessive Aufbau durch alle Führungsebenen hindurch wichtig, um der „Leaky Pipeline“ – also dem Phänomen des abnehmenden Frauenanteils pro Karrierestufe – nachhaltig entgegen wirken zu können.

3. AKTUELLE ENTWICKLUNG UND MÖGLICHE LÖSUNGSANSÄTZE

Wie aus der Unternehmenspraxis hervorgeht, ist eine verbindliche, im Idealfall durch firmeninterne Quoten abgesicherte Unterstützung der Unternehmensleitung, unabdinglich. Dies zeigt sich bspw. in einer aktuellen Recherche, in der die Erste Bank 2018 die interne, freiwillige 40%-Marke bei Frauen in Führungspositionen erreichen konnten. Neben „harten“ gesetzlichen Regelungen, wie z.B. dem 2017 erlassenen Gleichstellungsgesetz geltend für die Aufsichtsräte großer und börsennotierter Unternehmen (GFMA-G 2017), wird es unerlässlich sein, dass Unternehmen auch umdenken und sich auf die neuen (weiblichen) Potentiale für einen langfristigen Erfolg einlassen müssen. Betrachtet man allerdings die aktuellen Zahlen zur Nichteinhaltung der 30%igen Frauenquote für den Aufsichtsrat von einigen Unternehmen, wird der Ruf nach zusätzlichen (monetären) Sanktionen rasch hörbar. Eine qualitative Analyse der Strategiepläne zur Geschlechtergerechtigkeit von börsennotierten Unternehmen in Österreich bspw. in Verknüpfung mit der Zusammensetzung des Aufsichtsrates könnte weitere Zusammenhänge aufzeigen.

Ein weiterer positiver Ansatz aus dem Strategieplan der Europäischen Kommission für „Gender Equality 2016-2019“ ist die Idee der Verschränkung von Arbeitszeit, Freizeit und unbezahlter Arbeit – bei Frauen und Männern. Von einem zweifachen Ernährer-System („Dual-Breadwinner“) hin zu einem Modell, in dem beide Personen gleichwertig arbeiten und sich die häusliche und pflegerische Verantwortung paritätisch teilen („Dual-Earner-Carer-Modell“). Die Aufteilung unbezahlter Arbeit in der Realität, der Teilhabe von Frauen an der wirtschaftlichen Entscheidungsmacht – gleichberechtigt und zu gleichem Lohn – kann die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen nachhaltig stärken. Mithilfe zahlreicher weiblicher Vorbilder aus den Führungsetagen kann wechselseitig auf das gesellschaftliche Leben somit einem langfristigen, regierungsunabhängigen Aufbrechen von Rollenklischees Einfluss genommen werden.

Die Rolle der Parteien bei der Förderung von Frauen* in den Institutionen des politischen Systems

Katharina C. Zahradnik (IHS Wien)

Umfragen zeigen immer wieder, dass Österreicherinnen und Österreicher mehrheitlich der Ansicht sind, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der österreichischen Politik bereits erreicht sei. So gaben in einer 2017 publizierten Eurobarometer-Umfrage rund zwei Drittel der in Österreich Befragten an, dass die Gleichheit der Geschlechter in Österreich bereits erreicht sei. Im europäischen Vergleich ist dies ein bemerkenswert hoher Anteil. In 21 von 28 untersuchten EU-Mitgliedsstaaten wird der bisher erreichte Fortschritt in Sachen Gleichstellung der Geschlechter in der Politik kritischer gesehen als in Österreich.

In Gegensatz zum in Österreich vorherrschenden positiven Meinungsbild, zeigen die Zahlen für Österreich ein anderes Bild. Die Daten, anhand derer die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Politik üblicherweise gemessen wird, zeigen, dass Österreich im europäischen Vergleich keineswegs weit vorne steht. Wenn wir von der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Politik sprechen, dann geht es heute in der vergleichenden politikwissenschaftlichen Forschung vor allem um folgende Frage: Werden zentrale Positionen im politischen System in ausgewogener Weise gleichermaßen von Frauen* und Männern* ausgeübt – oder gibt es hier eine Schieflage? Es geht hier also z.B. um die Frage, wie das Geschlechterverhältnis unter den Abgeordneten im Parlament oder unter den Regierungsmitgliedern gestaltet ist. Oder um die Frage, wie viele Frauen und Männer auf Gemeinde-Ebene als Bürgermeisterinnen und Bürgermeister tätig sind.

Anders als in vielen Ländern, gibt es in Österreich keine gesetzliche Regulierung darüber, ob und in welcher Weise sich die im Parlament vertretenen Parteien für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in den politischen Institutionen einzusetzen haben. In Folge einer fehlenden staatlichen, überparteilichen Regulierung obliegt es allein dem Engagement der politischen Parteien sich für Geschlechterparität in den Institutionen der repräsentativen Demokratie einzusetzen. Aus diesem Grund sind die Positionen und Strategien der politischen Parteien in Österreich der wichtigste Erklärungsfaktor, um das Geschlechterverhältnis im politischen System Österreichs zu verstehen.

In einem ersten Schritt beschreibt der Beitrag die bisherigen Positionen und Strategien politischer Parteien hinsichtlich der Nominierung von Frauen für Positionen in Partei-Gremien, bei der Erstellung von Wahllisten für Wahlen zum Nationalrat und Landtagswahlen und hinsichtlich der Nominierung von Frauen für Regierungsfunktionen und Führungspositionen auf Gemeinde-Ebene in Österreich. In einem zweiten Schritt analysiert der Beitrag in einer vergleichenden Perspektive Beispiele, wie Parteien in Europa in jüngerer Zeit ihre Entscheidungs- und Nominierungsstrukturen reformiert

haben, sodass sie für Frauen durchlässiger wurden. Der Beitrag zeigt, dass politische Parteien durch innerparteiliche Reformen, die zu einer Demokratisierung der Entscheidungs- und Nominierungsstrukturen führen, auch ohne gesetzliche Quoten-Vorgaben einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Frauen in der Politik leisten können.