

Reflexion des Status Quo aus Sicht der Gleichstellungsakteur*innen

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

21.11.2019, IHS Wien

Moderation: Alexander Fleischmann (WU Wien)

Zugehörigkeit versus politische Haltung. Erschwert oder begünstigt das Konzept der eigenen Betroffenheit Geschlechterpolitik?

Christine Buchwald (Universität Koblenz-Landau)

„Wir wollen unser Team möglichst divers besetzen“ – solche Aussagen kommen immer wieder gerade im Kontext von „Diversity Teams“ zum Tragen. Doch was heißt es eigentlich ein Team divers zu besetzen? Unter Zuhilfenahme der feministischen und intersektionalen Methode der Reflexion möchte ich in meinem Beitrag eine kritisch-theoretische Auseinandersetzung dazu anregen, welche Stereotype durch die Handlungsweisen und Politiken in der Gleichstellungsarbeit und der Diversity Policy verfestigt werden können.

Leitend ist somit die Frage, ob es ein Konzept der eigenen Betroffenheit braucht, um Diversity- und Gleichstellungsarbeit zu machen. Muss ein*e Beauftragte*r für Gleichstellung weiblich sein oder ein*e Migrationsbeauftragte*r unbedingt einen Migrationshintergrund haben?

Um die Vor- und Nachteile des entwickelten Konzepts der eigenen Betroffenheit zu veranschaulichen, werden hierfür Befunde verschiedener Forschungsbereiche miteinander verknüpft: Rechtlich ist es vorgeschrieben, dass eine Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein muss. Dies ist sicherlich historisch gewachsen durch das notwendige Erkämpfen der Rechte für Frauen. Aber auch sprachlich zeigt sich, dass das generische Maskulinum noch immer starken Einfluss auf die Bilder in unseren Köpfen hat – gerade im Berufskontext. Inwiefern dies auch andersrum funktioniert für weiblich konnotierte Berufe wie die Gleichstellungsbeauftragte oder Hebamme ist bisher zu wenig erforscht worden. Trotzdem zeigt sich, dass Gender im gesellschaftlichen Kontext immer weniger als das sozial konstruierte Geschlecht wahrgenommen wird, sondern vielmehr mit der biologischen Frau gleichgesetzt wird, was wiederum zunehmend eine Abwehrhaltung gegen Gleichstellung hervorzurufen scheint.

Gleichzeitig braucht es für Konzepte der Gleichstellung, wie z.B. das Mentoring, eine Identitätsnähe zwischen dem Adressat*innenkreis und der durchführenden Person, so dass das Konzept der eigenen

Betroffenheit hier seine Berechtigung hat. Doch wiegen die Vorteile des Konzepts der eigenen Betroffenheit die Nachteile der Zuschreibung anhand biologischer Faktoren auf?

Handlungsfeld Hochschule: Chancen einer (Re)Konzipierung institutionalisierter Gleichstellungsarbeit

Ingrid Schacherl (Akademie der bildenden Künste)

Dieser Beitrag nimmt Bezug auf die Einschätzung eines Zusammenhangs von Backlash-Tendenzen und der Verschlechterung von Bedingungen zur Politisierung von Gleichstellung aus dem Handlungsfeld (Praxis) hochschulpolitischer Gleichstellungsarbeit in Österreich (§ 19 Einrichtungen und Arbeitskreis für Gleichbehandlung laut UG 2002).

Der Beitrag versteht sich als Input zu den Fragen zu Punkt 1: Diskussion und Reflexion zur Fragestellung, welche gleichstellungspolitischen Innovationen an Hochschulen sich bewährt haben und/oder weiter zu entwickeln wären. Zur Diskussion stellen möchte ich die Frage, welche Neufigurationen (vgl. Funder et al 2014) institutionalisierte Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hervorbringt und wie sich dieses Handlungsfeld als transdisziplinäres Forschungsfeld in einer geschlechterbezogenen Organisationsforschung verorten und weiter entwickeln lässt.

Als missing-view erweist sich – das ist meine These – die Verortung von gleichstellungspolitischer Arbeit in der Organisation Universität in den Bereich der Verwaltung. Das innovative Potential dieses (noch relativ jungen) Handlungsfeldes an Hochschulen ist möglicherweise zu wenig im Blick von geschlechterbezogener Organisationsforschung als transdisziplinäres Forschungsfeld.

Die Genderexpert_innen in den Hochschulen haben zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit beigetragen. Die gleichstellungsbezogenen Analysen zeichnen mittlerweile ein umfangreiches und differenziertes Bild: Die Gendermonitoring-Befunde verweisen in manchen Bereichen auf eine Stagnation (Integration von Geschlechterforschung in Lehre und Forschung) bzw. sehr langsame Entwicklungen im Hinblick auf Gleichstellung z.B. beim Einkommen (Gender pay gap), bei der Besetzung von einflussreichen Positionen (vgl. Frauenanteil bei Professuren oder in der Politik) oder die nach wie vor „marginalisierte“ Beteiligung von z.B. Frauen am Informatikstudium (vgl. Julius-David Friedrich u.a. 2019).

Die Frauenfördermaßnahmen sind vor allem im Bereich der Personalentwicklung implementiert, was als Aufgabenfeld von Gleichstellungsarbeit anerkannt wird. Die Evaluierung dieser Maßnahmen verweisen auf den Impact dieser Frauenförderstrategie (vgl. Wroblewski, Angela; Englmaier, Victoria 2017). Allerdings zeigt sich daraus nicht unbedingt eine unmittelbare Verbesserung im Hinblick auf die Zielquoten von Gleichstellungsplänen. Das hat zur Folge, dass Frauenförderprogramme immer wieder kritisch hinterfragt werden (z.B. aktuelle Debatte zur zukünftigen FWF-Strategie 2019-20).

Die innovativen gleichstellungsbezogenen Maßnahmen, die sich im Rahmen institutionalisierter Gleichstellungsarbeit herausgebildet haben, sind mittlerweile in Handlungsempfehlungen (im Sinne von Instrumentenkasten, Toolboxes u.a.m.) eingegangen und an zahlreichen Hochschulen auch in die strategischen Zielsetzungen.

Zuwenig im Blickfeld erweist sich – durch die organisationale Verortung – das innovative Potential von institutioneller Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, das sich durch diese Überwindung tradierter Bereiche entwickelt hat. Die Genderexpert_innen an Hochschulen agieren z.B. als „Vermittlungsinstanzen“ innerhalb der Bereiche Forschung, Lehre und Administration. Werden hier – gerade wegen dieser die tradierten Bereiche überwindende Akteur_innen – Impulse für einen Kulturwandel ermöglicht bzw. angestoßen?

Literatur:

Friedrich, Julius-David; Hachmeister, Cort-Denis; Nickel, Sigrun; Peksen, Sude; Roessler, Isabel; Ulrich, Saskia (2019). Frauen in IT: Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Frauen für Informatik, Gütersloh.

Funder, Maria (Hg.) (2014). Gender Cage - Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung, Baden-Baden.

Wroblewski, Angela; Englmaier, Victoria (2017). Absolventinnenbefragung muv. Studie im Auftrag der Universität Wien, Abteilung Gleichstellung und Diversität IHS Wien. https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Projektbericht_muv_final.pdf [28.3.2019].