

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

21.11.2019 – 22.11.2019

IHS Wien

Contents

Keynote Donnerstag.....	5
Fueling Feminisms, Conversations across the theory-practice divide	5
S1: Visions of Gender Policy 1	6
Redefining feminism in academia: Looking closer at inequalities with an intersectional approach ..	6
Anita Thaler (IFZ Graz), Ester Conesa (UOC Barcelona), Jennifer Dahmen-Adkins (RWTH Aachen)...	6
Overcoming the gender equality paradox.....	8
Angela Wroblewski (IHS Wien).....	8
S2: Strukturelle Benachteiligung: aktuelle Befunde und Maßnahmen.....	10
Der Dual Career Mythos und warum Frauenförderung bei struktureller Benachteiligung sinnvoll ist. Schlussfolgerungen aus empirischen Forschungen zu Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit in Österreich.....	10
Gerlinde Mauerer (Universität Wien)	10
Gleichstellung auf dem Prüfstand: Geschlecht als Kategorie in der externen öffentlichen Finanzkontrolle und in der Korruptionsprävention.....	13
Tina Fadler (Rechnungshof Österreich).....	13
S3: Visions of Gender Policy 2	15
Qualität vor Quantität? Die Bedeutung von (Chancen-)Gleichheit unter dem (erstarkenden) Primat von Exzellenz in der Wissenschaft.....	15
Kahlert Heike (Ruhr-Universität Bochum).....	15
Über die transformative Handlungsmacht von universitären Gleichstellungsdokumenten (und die Widerstände, die sie hervorrufen)	17
Lisa Appiano (Universität Wien).....	17
S4: Beharrliche Segregationen: Bildungs- und Berufsentscheidungen in MINT-Fächern	19

Gendersensible Studien- und Berufsorientierung zur Chancengleichheit von Frauen in MINT-Berufen	19
Olga Harms, Stephanie Schenk, Jennifer Schmidt, Hannes Tegelbeckers, Frank Bünning (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg).....	19
Geschlechtsuntypische Ausbildungen als Berufschance oder Drehtür zurück zu geschlechtstypischen Berufswegen	21
Andrea Leitner (IHS Wien), Margareta Kreimer (Universität Graz)	21
S5: Reflexion des Status Quo aus Sicht der Gleichstellungsakteur*innen	23
Zugehörigkeit versus politische Haltung. Erschwert oder begünstigt das Konzept der eigenen Betroffenheit Geschlechterpolitik?	23
Christine Buchwald (Universität Koblenz-Landau).....	23
Handlungsfeld Hochschule: Chancen einer (Re)Konzipierung institutionalisierter Gleichstellungsarbeit.....	24
Ingrid Schacherl (Akademie der bildenden Künste).....	24
S6: Kaum thematisierte Aspekte der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik.....	26
Frauen fördern im Niedriglohnbereich? Befunde und Überlegungen aus der Reinigungsbranche .	26
Karin Sardadvar (WU Wien)	26
Frauen als Adressatinnen ländlicher Entwicklungsprogramme im Spannungsfeld zwischen feministischem Anspruch und realer Förderpraxis.....	29
Theresia Oedl-Wieser (Bundesanstalt für Bergbauernfragen).....	29
Einkommen von Ärztinnen und Ärzten in Österreich	31
Monika Riedel, Miriam Reiss (IHS Wien).....	31
S7: Unterschiedliche Facetten der Diskriminierung in Film und Werbung	32
FILM.FRAUEN.FÖRDERUNG. Eine österreichische Erfolgsgeschichte?	32
Sabrina Gärtner (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt).....	32
Skinx. Eine kommunikationswissenschaftliche Analyse über die sexualisierte Darstellung von Fleisch in der Werbeindustrie	34

Nadja Steiner (Universität Wien)	34
Keynote Freitag	36
Backlash. Erodierung von gleichstellungspolitischen Errungenschaften für Frauen* im österreichischen Kontext?	36
Regine Bendl, Maria Clar, Angelika Schmidt (WU Wien)	36
S8: Evaluation im Spannungsfeld: feministische Ansprüche im Alltag.....	38
Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Donau-Universität Krems – Chancen, Herausforderungen und Risiken.....	38
Doris Czepa, Michaela Gindl, Bettina Stadler (Donau-Universität Krems).....	38
Evaluation von Gender Institutionalisierungsmaßnahmen in Forschungstechnologie-Organisationen	40
Magdalena Wicher, Elisabeth Frankus (IHS)	40
S9: Wissenschaftlerin* werden: Wege mit Stolpersteinen.....	42
Wissenschaftlicher Erfolg als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher* Lebensrealitäten in der Frauen*förderung.....	42
Meike Lauggas (Universität Wien)	42
Das weibliche akademische Subjekt? Re-Konstruktionen zu Biographien von Wissenschaftlerinnen*	45
Jacqueline Hackl (Universität Wien).....	45
S10: Quote als Instrumente – Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft	47
Unangenehm ist normaler Alltag – Quoten und Machtspiele in universitären Gremien am Beispiel einer Technischen Universität.....	47
Bettina Enzenhofer (TU Wien), Elisabeth Anna Günther (WU Wien), Brigitte Ratzer (TU Wien)	47
Frauen in Führungspositionen – Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren, die den Anteil von weiblichen Führungskräften in der Wirtschaft begünstigen.....	50
Silvia Jankovic (Universität Wien).....	50
Die Rolle der Parteien bei der Förderung von Frauen* in den Institutionen des politischen Systems	52

Katharina C. Zahradnik (IHS Wien)	52
S11: Jenseits der Binarität: Geschlechterdiversitäten.....	54
Geschlechterdiversitätsdispositiv an österreichischen Universitäten	54
Victoria Englmaier (IHS Wien)	54
(Geschlechter-)Binarität und Heteronormativität als soziales und gewaltvolles Zwangssystem für intergeschlechtliche Personen	56
Luan Pertl (Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich VIMÖ, Organisation Intersex International – Europe (OII Europe)).....	56
De/Constructing Spaces of Queer Fear: Rassisierte und klassisierte Stadt- und Raumkonstruktionen als Deutungsrahmen für die Interpretation von Gewalt gegen LGBTIQs am Beispiel Wien.....	57
Christine M. Klapeer (Universität Göttingen), Karin Schönflug (IHS Wien)	57

Keynote Donnerstag

Fueling Feminisms, Conversations across the theory-practice divide

Yvonne Benschop (Nijmegen School of Management, the Netherlands)

In this talk Yvonne Benschop will draw inspiration from various strands of feminist thought to see what concepts and insights they offer to counter the postfeminist gender regime in contemporary organisations in the West. She will make the case for collaborations between feminist academics and feminist practitioners in organisations, if we are to realize equality, diversity and inclusion in our workplaces.

S1: Visions of Gender Policy 1

Moderation: Johanna Hofbauer (WU Wien)

Redefining feminism in academia: Looking closer at inequalities with an intersectional approach

Anita Thaler (IFZ Graz), Ester Conesa (UOC Barcelona), Jennifer Dahmen-Adkins (RWTH Aachen)

The circumstances for pursuing a stable and successful career in academia have changed in significant manners during the last two decades. New academic management regimes (Felt 2016), the capitalization of knowledge production (Bammé 2004) and the imperative of academic excellence (Van den Brink/Benschop 2012) have influenced institutional structures and individual careers. The economization of the knowledge production manifests in uncertain working conditions since new management is directed not only to foster scientific productivity but also to reduce and control public expenditure (Deem, 1998). Non-permanent contracts, limited access to institutional resources and financial insecurity are some of its features. Researchers and lecturers with temporary contracts are living precariously under a pressured environment of competition, which produces tensions, loss of meaning in the profession and lack of institutional belonging (Murgia/Poggio, 2018; Knights/Clarke, 2014).

However, not all academics are affected by those tensions to the same extent. Hard employment conditions reinforce the ideal (masculine) unencumbered academic, working overtime is still a common academic imperative, having consequences for gender equality (Conesa/González 2018b). 'Homosocial reproduction' (Bagilhole/Goode 2001) led not only to an under-representation of females and racial-ethnic minorities in management and top positions, and hence in decision-making processes (Dressel et al. 1994), moreover the 'academic elite' remained also homogeneous regarding their social roots in upper middle class (Möller 2014). Additionally, new research paradigms like 'Responsible Research and Innovation' (RRI; Owen et al. 2012) reinforce the same power dynamics, because women and minorities are more often doing academic care work (Felt 2016; Heijstra et al., 2017) and this care work – which is inherent to implementing RRI – is not valued by the new public management regime in academia (Thaler 2017).

In our paper we want to discuss how academia remains a persistent area of multifaceted inequalities, which rely on a stable framework of (perpetuated) values, norms and traditions (Acker, 1990) even though gender equality (and diversity) issues are starting to be institutionalized. 'Social gender justice' (Dahmen/Thaler 2017) is one example for an intersectional approach in feminist STS, which

wants to provide a better understanding, why women*, sexual and affective diverse people, people with working class background, people with migrant background, and people on the intersections of these various backgrounds are not well represented in permanent and top positions in academia.

Overcoming the gender equality paradox

Angela Wroblewski (IHS Wien)

Austria has a long tradition of gender equality policy in science and research, which has its roots in the early 1990s. In recent decades, a diverse policy mix has developed and a large number of programmes and measures have been positively evaluated. Despite this engagement to support gender equality, existing gender gaps in science and research remain persistent and change takes place only at a low pace. Ongoing problems include, inter alia, the underrepresentation of women in professorships, gender segregation study choice, and gender bias in selection processes. The combination of the effective implementation of gender equality policy activities and the persistence of gender inequalities leads to a gender equality paradox. The question arises as to why, despite the successful implementation of gender equality policies, there is hardly any change and how to overcome this paradox.

The paper hypothesizes that the gender equality paradox described is based primarily on the fact that women's or gender equality policies are implemented in ways that do not challenge the dominant ideal of a "good scientist" or "excellence". Measures are either perceived as bureaucratic guidelines (e.g. that women with the same qualifications must be invited to the hearing in the appeal procedure) or a positive action procedure is established in addition to the standard procedures (e.g. a specific women only program in addition to a scholarship program open to women and men). As a result, the existing scientific ideal is not challenged and its policies are not seen in relation to a gender equality problem.

The paper is based on a practice-theoretical approach and assumes that a sustainable change of gendered practices requires a reflexive equality policy. Central elements of a reflexive gender equality policy are the involvement of all relevant stakeholders and the consideration of all tasks of an organisation (in the university context: teaching, research, administration). The development of concrete policies or measures should follow an evidence-based and comprehensive policy cycle. Based on an empirical gender analysis, the equality policy problem is defined. The results of this analysis provide the starting point for the formulation of equality policy objectives and priorities for actions to be designed and implemented in a further step. The implementation is monitored and finally the mode of action or impact of the measures is evaluated. This means that the cycle of measures will start from scratch if the further development of actions is based on the evaluation. Involving stakeholders in all these steps contributes to an equality policy discourse in the institution that creates awareness and supports reflection.

The paper introduces the concept of a reflexive equality policy based on a practice-theoretical approach and formulates the necessary prerequisites in a second step. It becomes clear that there must be external incentives to trigger reflexivity and support readiness for institutional change – e.g. by linking research funding to the implementation of gender equality measures, by legal requirements or by supporting specific pilot projects. In addition, widespread gender competence in the institution emerges as a prerequisite for picking up such incentives.

References

Wroblewski, Angela (2017), Challenges to changing unreflected practices – a discussion of the limits of policies to initiate change from a praxiological perspective, in: Jonas, Michael; Littig, Beate (eds.), *Praxeological Political Analysis*. London: Routledge: 134-151.

Wroblewski, Angela (2017), Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung in Österreich, in: Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (eds.), *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich: 39-56..

S2: Strukturelle Benachteiligung: aktuelle Befunde und Maßnahmen

Moderation: Gerlinde Titelbach (IHS Wien)

Der Dual Career Mythos und warum Frauenförderung bei struktureller Benachteiligung sinnvoll ist. Schlussfolgerungen aus empirischen Forschungen zu Väterkarenz und Elternteilzeitarbeit in Österreich

Gerlinde Mauerer (Universität Wien)

Trotz großer Veränderungen in den letzten Jahrzehnten in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollenbilder ist bis dato ein großer Gender Gap in Bezug auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen in Österreich statistisch nachweisbar. Speziell im Übergang zu Elternschaft treten langfristig wirkende Genderungleichheiten im Karriereverlauf von Eltern und ihrer Beteiligung in der unbezahlten Familienarbeit zutage.

Die bisherigen Ergebnisse verdeutlichen das nachhaltige Bestehen eines Modells des modernisierten, männlichen Familienernährers, verbunden mit einer – diesem Modell inhärent – primär für die familiäre Fürsorge verantwortlichen, teilzeiterwerbstätigen Partnerin. Insbesondere am Arbeitsplatz wirken sich geschlechtsspezifisch kodierte Erwartungshaltungen deutlich aus, wie Einkommens- und Karriereverläufe von Männern und Frauen in Österreich auf statischer Ebene zeigen (Gender Pay Gap, Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen in Österreich, Statistik Austria 2018). Genderspezifisch kodierte Leitbilder am Arbeitsplatz sind für elterliche Entscheidungsfindungen und Praxen oft maßgeblich (Mauerer 2018). Sie führen oftmals zur Fortführung einer eher traditionell orientierten elterlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Fürsorgearbeit. Darüber existiert ein branchenspezifischer Einkommensbias, der über weite Strecken auf genderspezifischen Ursachen basiert (Eurostat 2018, Rechnungshof 2017).

Geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Normierungen am Arbeitsplatz und im Privaten stehen mit der historischen Entwicklung mit der Sozial- und Familiengesetzgebung in Verbindung bzw. sind davon beeinflusst. Die Etablierung der Sozialpartnerschaft in Österreich ging über weite Strecken mit einem Frauenausschluss in allen entscheidenden Gremien und Beschlussfindungen einher (Hausen 1997, Neyer 1997). Daraus resultieren bis dato Folgewirkungen auf die Erwerbsarbeitsbeteiligung von Frauen. Leitbilder eines/einer loyalen Arbeitnehmers/in unterliegen Kodierungen von Verfügbarkeit und Präsenz, die im familienhistorischen Rückblick darauf basierten, dass einem (primär männlich gedachten) Dienstnehmer im Privatraum der "Rücken frei gehalten wird" von Reproduktionsarbeiten und zeitlichen Belastungen in der (Familien)Versorgungsarbeit (Funder 2014, Jürgens 2008, Wetterer 2003). Darüber hinaus tragen geschlechtsspezifische

Kodierungen zur Fortführung von Ungleichheiten in der Erwerbsarbeitsbeteiligung von Männern und Frauen bei (Eurostat 2019, Statistik Austria 2019, Scholz 2009, Gildemeister/Robert 2009).

Im Vortrag werden die genannten soziohistorischen Fakten und ihre Folgeeffekte mit eigenen empirischen Forschungsergebnissen in Verbindung gebracht und reflektiert (Mauerer 2018). Resümierend wird konstatiert, dass Frauenförderung sinnvoll und nötig ist.

Literatur:

Eurostat. 2019. Jobs still split along Gender lines. <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1?inheritRedirect=true> [20.03.2019].

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

Hausen, Karin (1997). Arbeiterinnenschutz, Mutterschutz und gesetzliche Krankenversicherung im Deutschen Kaiserreich und in der Weimarer Republik. Zur Funktion von Arbeits- und Sozialrecht für die Normierung und Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse. In: Gerhard, Ute (Hg.): Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart. München, S. 713–743.

Jürgens, Kerstin (2008). Reproduktion als Praxis. Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft. In: Berliner Journal für Soziologie 18, Heft 2, S. 193-220.

Gildemeister, Regine; Robert, Günther (2009). Die Macht der Verhältnisse. Professionelle Berufe und private Lebensformen. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden: 47-80.

Magaraggia, Sveva; Mauerer, Gerlinde; Schmidbaur, Marianne (Hg.). 2019. Feminist Perspectives on Teaching Masculinities: Learning Beyond Stereotypes, Teaching with Gender Series Volume 15, Routledge, London, New York.

Mauerer, Gerlinde (2018). Both Parents Working: Challenges and Strains in Managing the Reconciliation of Career and Family Life in Dual-Career Families. Empirical Evidence from Austria. In: *Soc. Sci.* 2018, 7, 269. <https://www.mdpi.com/2076-0760/7/12/269> [16.01.2019].

Neyer, Gerda R. (1997). Die Entwicklung des Mutterschutzes in der Schweiz, Deutschland und Österreich von 1877 bis 1945, In: Gerhard, Ute (Hg.). Rechtsgeschichte der Frauen im deutschsprachigen Raum, C.H. Beck Verlag, München 1997, 744-758.

Rechnungshof Österreich (2017). Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer. III–52 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP Reihe BUND 2017/52.

Scholz, Sylka (2009). Männer und Männlichkeiten im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In: Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hg.). Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforsch.. Münster: Westfälisches Dampfboot, 82-100.

Wetterer, Angelika (2003). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, 286-319.

Gleichstellung auf dem Prüfstand: Geschlecht als Kategorie in der externen öffentlichen Finanzkontrolle und in der Korruptionsprävention

Tina Fadler (Rechnungshof Österreich)

Als Prüferinnen und Prüfer des Rechnungshofes stehen für uns Fakten und Zahlen im Vordergrund. Warum also noch Frauen fördern?¹

- Die Fakten des Einkommensberichtes 2018 zeichnen ein trauriges Bild: Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer – in allen Beschäftigungsgruppen. Mit 21.178 Euro brutto betrug 2017 das mittlere Einkommen der Frauen 63 Prozent des mittleren Männereinkommens (33.776 Euro). Ein Teil der Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern lässt sich auf den hohen Teilzeitanteil von Frauen zurückführen. Werden die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten verglichen, erreichen Frauen mit 36.985 Euro 84 Prozent des mittleren Männereinkommens (43.838 Euro). Im öffentlichen Dienst sind die Einkommensunterschiede vergleichsweise gering, weil die rechtliche Situation eine gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit sicherstellt.
- Frauen sind nach wie vor unterrepräsentiert: in den Führungspositionen und Vorständen der geprüften Stellen, in der Wissenschaft, in der Politik. Im März 2019 liegt der Frauenanteil der Bürgermeisterinnen bei 8,2 Prozent². Im Parlament liegt dieser immerhin bei 37,16 Prozent³. Im Rahmen des Universitätslehrgangs Public Auditing an der WU Executive Academy untersuchte ich das Thema „Gender und Korruption“. Zahlreiche Studien stellen einen Zusammenhang zwischen mehr Frauen und weniger Korruption her: Frauen seien hilfsbereiter, würden auf Basis von sozialen Werten wählen, in Integritätstest bessere Werte erzielen, sich ethischer verhalten, Korruption weniger dulden und in ökonomischen Entscheidungen großzügiger sein. In Österreich bestätigt ein Blick in die Kriminalitätsstatistik, dass Männer – wenn ausschließlich die Korruptionsstraftatbestände betrachtet werden – mehr Delikte begehen. Bei der Geschenkkannahme durch Machthaber nach § 153a StGB gab es 2016 acht Tatverdächtige – davon waren acht männlich. Die Ergebnisse der Arbeit sollen ebenfalls im Beitrag präsentiert werden.

¹ Der vorliegende Text spiegelt die persönliche Meinung der Verfasserin, nicht die des Rechnungshofes, wider

² Gemeindebund: <https://gemeindebund.at/unsere-buergermeister-innen/>

³ Parlament: <https://www.parlament.gv.at/SERV/STAT/PERSSTAT/FRAUENANTEIL/frauenanteilNR.shtml>

Im Rechnungshof haben die Frauen aufgeholt: 1996/97 waren im Prüfdienst noch 35 Frauen (14,7 Prozent⁴) tätig - im Vergleich zu 203 Männern. 10 Jahre später lag der Anteil bei 30 Prozent, mittlerweile liegt er bei 41,7 Prozent⁴. Fakt ist: das Prüfen hat sich verändert – nicht nur, aber auch durch die Computer und die Digitalisierung. In diesem Fall zu Gunsten der Frauen, weil dadurch die familienunfreundlichen, oft wochenlangen Prüfreisen verkürzt wurden.

Verändert hat sich aber auch die Gesellschaft und die Gesetzgebung: Seit 2009 haben Bund, Länder und Gemeinden aufgrund einer verfassungsrechtlichen Bestimmung bei ihrer Haushaltsführung das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben; seit dem Inkrafttreten des Bundeshaushaltsgesetz 2013 hat der Rechnungshof das Ziel der Gleichstellung im Fokus seiner Prüftätigkeit. Das heißt: Gleichstellungsaspekte werden bei den Prüfungen als Querschnittsmaterie mitgedacht. Zum Thema Prüfen von Gleichstellung und Diversität gibt es im Rechnungshof einen umfangreichen Leitfaden: von Gender Budgeting über die Rechtsgrundlagen, die Gleichstellungsziele und -indikatoren, den Frauenanteil und die Datengrundlagen. Weiters werden auch Kernaussagen zum Thema Gleichstellung auf Basis der Ergebnisse und Empfehlungen erarbeitet. Eine vergleichende Prüfung „Gleichstellung in ausgewählten Bundesministerien“ kritisierte die ausgewählten Ziele und Indikatoren sowie die ressortübergreifende Koordinierung. Berichte wie „Gendergesundheit in Österreich“ oder „Genderaspekte im Einkommensteuerrecht mit dem Schwerpunkt Lohnsteuer“ fokussieren auf das Thema direkt, bei Berichten wie „Technische Universität Wien – Finanzsituation“ betreffen die Empfehlungen u.a. die Überbezahlung von Männern, bei der „Reform des Wehrdienstes“ die Attraktivierung des Wehrdienstes für Frauen. Der Leitfaden und die Empfehlungen aus den Prüfungen sollen ebenfalls präsentiert werden.

⁴ Frauenförderungsplan des Rechnungshofes:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010191>

S3: Visions of Gender Policy 2

Moderation: Angelika Schmidt (WU Wien) *tbc*

Qualität vor Quantität? Die Bedeutung von (Chancen-)Gleichheit unter dem (erstarkenden) Primat von Exzellenz in der Wissenschaft

Kahlert Heike (Ruhr-Universität Bochum)

Schon seit längerem zielen politische Programme in Hochschule und Forschung auf die Förderung der *Chancengleichheit* von Benachteiligten und Marginalisierten, vor allem qua Geschlecht, aber auch qua Lebensstil, sozialer Herkunft und Migrationshintergrund, sowie Erweiterung der Diversität. Hinzu gekommen sind neuere politische Programme zur Förderung der so genannten *Exzellenz*, die den Wettbewerb zwischen Forschenden und Wissenschaftseinrichtungen mobilisieren. Nicht zuletzt dadurch ist Exzellenz nunmehr zu einem erstrebenswerten Ziel geworden: Wissenschaftler*innen und ihre Forschungen sowie wissenschaftliche Organisationen möchten bzw. sollen exzellent sein oder zumindest werden und richten ihre Aktivitäten darauf aus, ein klar erkennbares Profil, vorausschauende strategische Planung und messbare Ergebnisse (Output) aufzuweisen. Zugleich jedoch erscheint dabei der Exzellenzbegriff „entleert“ (Bröckling 2009) und offen für kontextspezifische, relationale Deutungen sowie versuchte Beeinflussungen durch verschiedene Akteur*innen innerhalb und partiell auch außerhalb der Wissenschaft.

Auf den ersten Blick kann diese Entwicklung, in der Exzellenz als Leitparadigma der Wissenschafts- und Hochschulentwicklung propagiert wird, als Exzellenzexplosion beschrieben werden, im Zuge derer meritokratische Ideen (wieder)belebt und gestärkt werden. Allerdings sind Exzellenzvorstellungen per se schon seit jeher mit der Wissenschaftsentwicklung verbunden und daher nicht gänzlich neu in Hochschule und Forschung. Im Zuge des Aufstiegs von New Public Management und der neuen Governance der Wissenschaft scheinen sie jedoch reformuliert zu werden und eine paradoxe Situation hervorzurufen. Eingebettet in den Diskurs der wissenschaftlichen Exzellenz und unternehmerischen Universität, verstärken sich so vielfältige Ungleichheiten zwischen Individuen und Organisationen. Begleitet wird diese Entwicklung von andauernden Reformprogrammen, die auf die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft zielen und den Abbau bestehender Ungleichheiten voranbringen wollen. Einen Fokus bilden dabei auf die Herstellung und Durchsetzung von Geschlechtergleichheit, de facto: Frauenförderung, bezogene Aktivitäten.

An diesen vermeintlich gegenläufigen, ja paradoxen Entwicklungen in globalen und lokalen Kontexten setzt mein geplanter Beitrag an. Am Beispiel des deutschen Wissenschaftssystems, wo

2005/06 erstmals die sogenannte Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen, ein staatliches Förderprogramm u.a. zur allgemeinen Qualitätsverbesserung in der Wissenschaft und ihren Organisationen, ausgelobt wurde, soll die Bedeutung von (Chancen-)Gleichheit unter dem (erstarkenden) Primat von Exzellenz analysiert werden. Im Mittelpunkt stehen dabei diskursive Praktiken zur Konzeption und Legitimation der Chancengleichheit der Geschlechter.

Empirisch basiert der Beitrag auf Wissenssoziologischen Diskursanalysen, die im Rahmen des DFG-geförderten und von der Referentin geleiteten Teilprojekts „Exzellenz“ des bi-nationalen Forschungsprojekts „Exzellenz und/oder Chancengleichheit der Geschlechter: Nationale Programmatiken und diskursive Praktiken an Universitäten (Deutschland und Schweiz)“ durchgeführt wurden. Das analysierte Material besteht aus vorliegenden und zumeist öffentlich zugänglichen Dokumenten zur wissenschaftspolitischen Programmatik und eigens produzierten leitfadengestützten Interviews mit wissenschaftspolitischen Eliten zu Exzellenz und Chancengleichheit in Deutschland. Für die theoretische Reflexion der Ergebnisse wird auf Konzepte aus der Wissenschafts- und Geschlechterforschung, u.a. zur neuen Governance der Wissenschaft und zum Geschlechterwissen, zurückgegriffen.

Über die transformative Handlungsmacht von universitären Gleichstellungsdokumenten (und die Widerstände, die sie hervorrufen)

Lisa Appiano (Universität Wien)

Die Erstellung von Gleichstellungsdokumenten (Gleichstellungsplan, Frauenförderplan, Richtlinien und Policies) bildet einen wesentlichen Teil der Gleichstellungsarbeit an Universitäten, insofern Universitäten damit einerseits ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, andererseits selbst autoritativ definierte Texte produzieren, die Normen und Prinzipien zum Ausdruck bringen. Sara Ahmed bezeichnet diese Prozesse der Textproduktion, die von Gesetzesvorgaben in Gang gesetzt und von Universitäten in die Praxis übersetzt werden als „Dokumentationspolitiken“. In ihrer Analyse eines solchen Prozesses geht sie davon aus, dass Dokumente Organisationen nicht nur formen, sondern zudem konstitutive Elemente ihrer Existenz sind: „[t]he University is its documents rather than its buildings“. (Ahmed 2011)

In meinem Beitrag möchte ich den Fragen nachgehen, in welcher Weise Gleichstellungsdokumente Organisationen verändern können, welche Möglichkeiten transformierenden Handelns sie eröffnen und an welche Grenzen sie stoßen? In Ihrem Text *You end up doing the document rather than doing the doing* zeichnet Ahmed den Entstehungsweg von Gleichstellungsdokumenten nach und kritisiert, dass Universitäten „wirkliches“ Handeln (*doing the doing*) umgehen, indem sie bereits die Erstellung von Dokumenten als *Handlungen* betrachten (*doing the documents*). In dieser Hinsicht würde jene positive Gesetzespflicht, die von Institutionen Gleichstellungsdokumente fordert, Gleichstellungsbestrebungen gerade blockieren, da „die Sache“ als erledigt betrachtet werden könne. (Vgl. Ahmed 2011) Ahmed argumentiert, dass die *performative* Wirkung von Dokumenten – ihre Kraft, die Inhalte, die sie beschreiben auch zu verwirklichen – scheitern würde, wenn das Verfassen von Texten an die Stelle von vollziehendem Handeln tritt.

Vor diesem Hintergrund möchte ich in meinem Beitrag folgenden Fragen nachgehen:

Welche transformierende Kraft entgeht diesen Dokumenten expliziter Normsetzung, wenn sie nicht die Wirkung erzielen, die sie beabsichtigen bzw. nicht *tun*, was sie deklarieren? Mein Beitrag möchte nicht die Notwendigkeit von Gleichstellungsdokumenten in Frage stellen, sondern ihren Status als Handlung der Normsetzung beleuchten. Welchen Bezug unterhalten Gleichstellungsdokumente zur performativen Kraft der Sprache und wie können sie Veränderungen im Sinne eines „konstitutiv stiftenden Moments von Setzungen“ (Vgl. Pechriggl 2007) innerhalb von Organisationen bewirken?

Um zu verstehen warum die Sprache positiver Normsetzungen, nicht die Kraft hat, soziale Räume auf direktem Weg zu transformieren, möchte ich Sabine Harks Vorschlag aufnehmen und zwischen

unterschiedlichen Handlungsökonomien von Organisationen unterscheiden. (Vgl. Hark 2005) Ziel dieser Auseinandersetzung ist es, durch diese Unterscheidung von Handlungsebenen verschiedene Formen von Widerständen gegen Gleichstellungsziele in den Blick zu bekommen.

Literatur:

Ahmed, Sara (2017). Living a feminist life. Durham: Duke University Press.

Ahmed, Sara (2011). „You end up doing the document rather than doing the doing“: Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken. In: Castro Varela, María do Mar; Dhawan, Nikita (Hg.). Soziale (Un) Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: Lit Verlag: 118-138.

Hark, Sabine (2005). Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Pechriggl, Alice (2007). Desititutierung, Institutierung, Konstitutierung ... und die de/formierende Macht affektiver Besetzung, <http://eipcp.net/transversal/0507/pechriggl/de> [14.2.2019].

S4: Beharrliche Segregationen: Bildungs- und Berufsentscheidungen in MINT-Fächern

Moderation: Brigitte Ratzler (TU Wien)

Gendersensible Studien- und Berufsorientierung zur Chancengleichheit von Frauen in MINT-Berufen

Olga Harms, Stephanie Schenk, Jennifer Schmidt, Hannes Tegelbeckers, Frank Bünning (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg)

Das Projekt InvestMINT – „Familiärer Einfluss auf das MINT-Interesse von Töchtern und Konzeption aktiver Beteiligungsformate zur gendersensiblen Studien- und Berufsorientierung“ der Professur Technische Bildung und ihre Didaktik beschäftigt sich mit dem elterlichen Einfluss auf die gendersensible Berufs- bzw. Studienwahl ihrer Töchter. Frauen bzw. Mädchen entscheiden sich trotz guter schulischer Voraussetzungen immer noch vermehrt für minderbezahlte Berufe im sozialen Bereich und meiden die mathematisch-naturwissenschaftlichen Berufe (Schwitzer et al. 2008; Wentzel 2011; Wilke 2008). Die Berufswahl von Frauen ist geprägt von strukturellen und biographischen Faktoren, die lange vor der eigentlichen Berufswahl wirken und in der individuelle Einflüsse und die sogenannten „Gate-Keeper“ (u.a. Eltern, Lehrer*innen) eine entscheidende Rolle spielen (Nissen et al. 2003). Besonders das Elternhaus hat dabei einen sehr großen Einfluss auf den Berufswahlprozess, da die Berufswahl, als Teil des Sozialisationsprozesses, in einem Zusammenhang mit der familiären Sozialisation steht (Steuer 2015; Brämer 2015), die sich auf die Chancen von Frauen in MINT-Berufen auswirkt.

Unser Forschungsansatz impliziert eine qualitative und quantitative Komponente. Die qualitative Teilstudie beabsichtigt, in einem explorativen Design Hypothesen bezüglich des elterlichen, berufsorientierenden Einflusses auf Mädchen mit MINT-Interesse zu generieren. In diesem Rahmen wurden leifadengestützte Interviews durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse stützen, trianguliert mit den Ergebnissen einer durchgeführten Sekundäranalyse, in einem weiteren Schritt, die Generierung eines teilstandardisierten Fragebogens. Zielgruppe der quantitativen Datenerhebung sind Eltern von (Schülern und) Schülerinnen aller Klassenstufen der allgemeinbildenden Schulen des gesamten Bundesgebiets. Teil der Auswertung ist die Erstellung eines Strukturgleichungsmodells, wodurch die Darstellung kausaler Zusammenhänge unabhängiger und abhängiger Variablen möglich ist. Durch aktive Partizipation der Schlüsselakteur*innen (Eltern, Lehrer*innen, Schülerinnen), erreichen wir ein hohes Maß an Akzeptanz und Zuspruch unserer Maßnahme. Dies spiegelt sich auch in der Beteiligungsrate im methodischen Teil wider und verzeichnet damit keinen erkennbaren Backlash.

Unsere Forschungen bestätigen, dass besonders das Elternhaus einen wichtigen Einflussfaktor für die individuelle Berufswahlentscheidung darstellt. Erste Ergebnisse zeigen Unterschiede im Verhalten von Müttern und Vätern in Bezug auf den Umgang mit ihren Töchtern und Söhnen. Diskrepanzen u.a. beim Erziehungsstil von Müttern und Vätern bzgl. Mädchen und Jungen lassen sich feststellen. Daraus kann man ableiten, dass das verankerte, tradierte, stereotypische Rollenbild in den Familien als relevanter Aspekt festgehalten werden kann.

Ziel des BMBF-geförderten Projekts ist es, erste interaktive Beteiligungs- und Unterstützungsformate zur gendersensiblen Berufsorientierung in Hinblick auf Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik und Technik didaktisch-methodisch zu konzipieren. Diese Angebote wirken den negativen Tendenzen entgegen und sollen neue Möglichkeitsräume eröffnen. Damit soll in Hinblick auf die Berufsorientierung ebenfalls an mehr Gleichstellung bzw. Förderung von Frauen in der Gesellschaft bzw. im Berufsleben gearbeitet werden. In unserem Projekt wird diese Herausforderung direkt am Ansatz betrachtet: bei der Studien- und Berufsorientierung im Kindesalter. Zudem lassen sich Ansätze, Handlungsempfehlungen und Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung schlussfolgern, um damit Mädchen und Frauen frühzeitig für den MINT-Bereich zu gewinnen. Durch die Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich und somit in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zielen wir auf eine positive Entwicklung ab. Geschlechterunterschiede sollen überwunden und Fragen der Gleichstellung sollen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im MINT Bereich neu verhandelt werden.

Literatur:

Brämer, S. (2015): Mädchen in technischen dualen Ausbildungsberufen. Eine empirische Analyse von Einflussfaktoren auf die Berufswahl junger Frauen in Sachsen-Anhalt. Effekte technischer Bildungsangebote. Magdeburg: Mitteltdt. Wiss.-Verl., 9-50.

Nissen, Ursula/Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia (2009): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske+Budrich.

Schwitzer, H.; Wilke, C.; Kopel, M. (Hrsg.) (2008): aktiv, – kompetent – mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit. Hamburg

Steuer, Linda (2015): Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des DiversityMangels. Wiesbaden: Springer Verlag.

Wentzel, W.; Mellies, S.; Schwarze, B. (Hrsg.) (2011): Generation Girls' Day. Opladen, Berlin.

Wilke, C. (2008): Machtfragen statt Sonntagsreden! Plädoyer für ein neues Rollenbild der Geschlechter. In: Schwitzer, H.; Wilke, C.; Kopel, M. (Hrsg.): aktiv – kompetent – mittendrin. Hamburg. 13-20

Geschlechtsuntypische Ausbildungen als Berufschance oder Drehtür zurück zu geschlechtstypischen Berufswegen

Andrea Leitner (IHS Wien), Margareta Kreimer (Universität Graz)

Trotz der steigenden Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen sehen wir weiterhin große Unterschiede in den Fachbereichen, die junge Männer und junge Frauen einschlagen. Die horizontale Segregation in der Bildung, und in weiterer Folge in den ausgeübten Berufen, bleibt hoch. Der Frauenanteil in den frauendominierten Berufen Bildung, Gesundheit und Soziales (EHW) ist weiterhin gestiegen und hat sich in den männerdominierten Bereichen Mathematik, Informations- und Kommunikationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik (MINT bzw. STEM) nur wenig erhöht. Trotz unterschiedlicher Aus- und Weiterbildungsprogramme zur Förderung von Mädchen und Frauen in MINT-Fächern sowie in technisch-gewerblichen Berufen, scheint der Erfolg begrenzt.

Das im europäischen Vergleich hohe Matching von fachspezifischen Berufsbildungsabschlüssen und Einstiegsberufen junger Frauen und Männer in Österreich (EIGE 2017) stellt den Ausgangspunkt unserer Analyse dar. Dabei zeigt sich aber auch für Österreich, dass nur ein Viertel der Frauen mit einem Bildungsabschluss im STEM-Bereich in diesem Berufsbereich beschäftigt ist. Wenn Männer eine Ausbildung im frauendominierten EHW Bereich abschließen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in diesem Bereich bleiben größer. Selbst wenn also Frauen eine geschlechtsuntypische Ausbildung absolvieren, übt nur ein geringer Teil einen fachspezifischen Beruf aus. Als Datenbasis für die empirische Analyse der Entwicklung der Segregation in Bildung und Beruf und des Matching von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit verwenden wir den Labour Force Survey 2005/06, 2011/12 und 2016/17. Mit der Fokussierung auf STEM- und EHW-Bereiche orientieren wir uns am Konzept des EIGE-Berichts zur Bildungs- und Berufssegregation (2017), das eine Verknüpfung von Bildung und Beruf ermöglicht.

Aufbauend auf diesen Ergebnissen diskutieren wir die Frage, wieweit geschlechtsuntypische Ausbildungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Berufssegregation beitragen können. Dafür beschäftigen wir uns sowohl mit der Rolle des Bildungssystems wie auch mit Förderprogrammen von Frauen für MINT-Fächer sowie Männern im EHW-Bereich. Theoretisch konzeptionell orientieren wir uns bei der Analyse am Konzept des „Drehtüreffekts“ von geschlechtsuntypischen Berufen. Dieser Begriff wurde von Jacobs (1989) verwendet, um die in den USA beobachteten Mechanismen sozialer Kontrolle zu beschreiben, die Frauen wieder in Frauenberufe und Männer in Männerberufe drängen. Für Deutschland hat Busch (2013) diesen Drehtüreffekt bestätigt und die dabei bestehende Asymmetrie von Männerberufen und

Frauenberufen hervorgehoben. Der Drehtüreffekt verhindert demnach, dass sich eine untypische Berufswahl auch in einem signifikanten Rückgang der Segregation niederschlägt.

Literatur:

Busch, Anne (2013). Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2017). Gender segregation in education, training and the labour market. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Brussels: Council of the European Union.

Jacobs, Jerry A. (1989). Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers. Stanford, California: Stanford University Press.

Kreimer, Margarete; Leitner, Andrea; Hager, Theresa (2018). Gender Segregation in Education, Training and the Labour Market, European Association for Evolutionary Political Economy, Nizza 2018, Conference Paper.

S5: Reflexion des Status Quo aus Sicht der Gleichstellungsakteur*innen

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].

S6: Kaum thematisierte Aspekte der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik

Moderation: Katharina Mader (WU Wien)

Frauen fördern im Niedriglohnbereich? Befunde und Überlegungen aus der Reinigungsbranche

Karin Sardadvar (WU Wien)

Die Reinigungsbranche ist eine wichtige Arbeitgeberin für Menschen, die vor dem Hintergrund niedriger formaler Qualifikationen, nicht anerkannter Bildungsabschlüsse aus dem Ausland und/oder geringer Deutschkenntnisse anderweitig nur schwer einen Erwerbsarbeitsplatz finden (Holtgrewe, Sardavar 2012; 2011). Sie ist ein typischer Schauplatz sogenannter „Einfacharbeit“ im Dienstleistungsbereich – Tätigkeiten, für die keine konkrete Berufsausbildung erforderlich ist (Krenn 2015).

Die Reinigungsbranche ist durch hohe Frauen- und MigrantInnenanteile gekennzeichnet, und Geschlechtergleichstellungsfragen sind dort in doppelter Hinsicht relevant: Als niedrig entlohnte Erwerbsarbeit mit einer Reihe von problematischen Beschäftigungsbedingungen in Hinblick auf Teilzeit, Arbeitszeitlage, Anforderungen und Anerkennung ist die Reinigung einerseits ein Beispiel für eine Form von Frauenerwerbstätigkeit, die zum Teil nicht existenzsichernd ist und in weiterer Folge unabgesicherte Zukunftsleben mit niedrigen Pensionen produziert (Bahl 2014a). Andererseits ist auch *innerhalb* der Branche eine Geschlechtersegmentierung im Gange, die unter Rückgriff auf Naturalisierungen von Geschlechterunterschieden Frauen strukturell schlechter stellt (Sardadvar 2016). Die Dimension Geschlecht ist dabei oft mit der Dimension Herkunft verknüpft – etwa bei Beschäftigten, die Kopftuch tragen.

Die wissenschaftliche Debatte zu Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung fokussiert indes thematisch und empirisch häufig auf höher und hoch qualifizierte Bereiche. Dies mag mit einem Mittelschichtsbias zusammenhängen, der schon seit den 1970er-Jahren innerhalb der Frauenbewegung kritisiert wurde und sich zweifellos auch in der feministischen Forschung mitunter niederschlägt (Knapp 2012). Es liegt aber wohl auch an der Selektion empirisch vielversprechender Forschungsfelder: Frauenförderung in einem konkreten Sinn lässt sich zunächst einmal dort untersuchen, wo es sie überhaupt gibt, und das ist im niedrig qualifizierten, niedrig entlohnten Bereich allzu oft nicht der Fall. Die geringe Aufmerksamkeit für die Reinigungsbranche im Speziellen spiegelt schließlich womöglich auch die gesellschaftliche Abwertung der Reinigungsarbeit wider. (Sardadvar)

Mit der Reinigungsbranche möchte ich vor diesem Hintergrund in meinem Beitrag gezielt den Blick auf einen Arbeitsbereich am unteren Ende des Anerkennungs- und Entlohnungskontinuums richten. Dabei widme ich mich zum einen der Frage, wie die Branche auf Makroebene Gleichstellungsthemen aufmacht – über die niedrige und oft in Teilzeit als „Zuverdienst“ konzipierte Entlohnung, über die damit verbundenen niedrigen Frauenpensionen sowie generell über die wohlfahrtsstaatliche Politik in Hinblick auf „Einfach“- und Niedriglohnarbeit. Diese Zuwendung zu schlecht abgesicherten NiedrigverdienerInnen erscheint nicht nur generell als Gegenpol zur Untersuchung von Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung im höher und hoch qualifizierten Bereich immer wieder wichtig. Sie ist zudem vor dem Hintergrund aktueller Politik in Österreich – etwa dem Angriff auf wohlfahrtsstaatliche Absicherungsleistungen für NiedrigverdienerInnen – von besonderer Aktualität.

Zum anderen gehe ich auch darauf ein, wie auf der Mesoebene der Unternehmen Geschlechtergleichstellung in der Reinigungsbranche behindert oder gefördert wird – etwa über die vergeschlechtlichte Zuordnung von Männern und Frauen zu bestimmten Arbeitsbereichen, über Diversitätsmaßnahmen oder über Qualifizierungsangebote. Gerade die Qualifizierung wirft dabei auch Fragen dahingehend auf, in welchem Verhältnis kollektive und individuelle Förderung – aber auch Verantwortungszuschreibung – zueinander stehen.

Grundlage meines Beitrags, der einen Schwerpunkt auf die Situation in Österreich legt, sind Zwischenergebnisse aus dem laufenden Projekt SPLITWORK zu den Arbeitszeiten in der Pflege und der Reinigung, frühere eigene Forschungen mit KollegInnen zur Reinigungsbranche (Holtgrewe, Sardadvar 2012) sowie nationale und internationale Befunde wissenschaftlicher Forschung und praxisorientierter Projekte.

Literatur:

Holtgrewe, Ursula; Sardadvar, Karin (2012). Hard work. Job quality and organisation in European low-wage sectors. Synthesis report on company case studies for work package 6 of the walqing project. Vienna: FORBA.

Holtgrewe, Ursula; Sardadvar, Karin (2011). Social partnership in unlikely places: The commercial cleaning sector in Austria. walqing social partnership series 2011.1. Vienna: FORBA.

Krenn, Manfred (2015). Einfacharbeit – Auslaufmodell oder stabiles Arbeitsmarktsegment? Zur Entmythologisierung der „Wissengesellschaft“ und daraus abgeleiteten Ausgrenzungserfahrungen für gering Qualifizierte. In: SWS-Rundschau, 55 (2), 150-169.

Bahl, Friederike (2014a). Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft. Hamburg: Hamburger Edition.

Sardadvar, Karin (2016). »Schwere Arbeit machen Männer« – Deutungen von Differenz und Strukturen der Ungleichheit in der Reinigungsbranche. In: Feministische Studien, 2016 (2), 324-340.

Sardadvar, Karin; Kümmerling, Angelika; Peycheva, Darina (2015). Gendering work tasks in low-wage sectors. A comparative analysis of commercial cleaning in Austria, domiciliary elderly care in Germany and the waste sector in Bulgaria. In: Holtgrewe, Ursula; Kirov, Vassil; Ramioul, Monique (Hg.). Hard work in new jobs. The quality of work and life in European growth sectors, 208-228. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Knapp, Gudrun-Axeli (2012). Im Widerstreit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sardadvar, Karin (unter Begutachtung). Ausgelagert und unsichtbar: Arbeitsbedingungen in der Reinigungsbranche.

Split Shifts and the Fragmentation of Working Lives (SPLITWORK). Fördergeber: Austrian Science Fund (FWF): V-598. Laufzeit: 2018–2021. Für Projektinformationen siehe: <https://bach.wu-wien.ac.at/d/research/projects/3187/>.

Frauen als Adressatinnen ländlicher Entwicklungsprogramme im Spannungsfeld zwischen feministischem Anspruch und realer Förderpraxis

Theresia Oedl-Wieser (Bundesanstalt für Bergbauernfragen)

Der Schwerpunkt der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) liegt in Österreich in der 2. Säule „Förderung der Ländlichen Entwicklung“. Über das Programm für die Entwicklung des ländlichen Raumes 2014-2020 (Programm LE 14-20) fließen in der aktuellen Förderperiode rund 8 Mrd. Euro in ländliche Regionen. Aus Geschlechterperspektive ist zu fragen, ob Frauen im selben Ausmaß wie Männer Nutznießerinnen der Maßnahmen dieses finanziell sehr gut dotierten Förderprogrammes sind. In Anbetracht der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern in ländlichen Regionen, die vielerorts noch immer von starren Geschlechterrollenbildern geprägt sind, ist es wichtig, die Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männern sichtbar zu machen und spezifische Bedarfe auch integrativ in LE Programmen zu berücksichtigen.

Die Vitalität ländlicher Räume wird in hohem Maße von den dort lebenden und arbeitenden Frauen bestimmt. Durch Ignoranz der Geschlechterspezifik ländlicher Entwicklungsprozesse – insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene – werden gesellschaftliche Kosten verursacht und die soziale Akzeptanz für LE Programme und Maßnahmen sinkt. Weithin gilt die Umsetzung von Gleichstellung als Gradmesser für Demokratie und für die Modernisierung eines Staates, für wirtschaftliche Effizienz und als Schlüssel für eine „good governance“. Nicht nur normative Gründe sind hier also von großer Bedeutung, sondern Gleichstellung stellt auch einen wichtigen wirtschaftlichen Standortfaktor im ländlichen Raum dar. Die Interventionen des LE Programmes 14-20 sollten dazu beitragen, dass Frauen ihr Potenzial im Beruf und im Privaten entfalten können und ein selbstbestimmtes und existenzsicherndes Leben führen können.

Erfahrungen in der realen Förderpraxis haben gezeigt, dass Gleichstellung oft nur so wichtig, wie sie die Verwirklichung der ländlichen Entwicklungsziele unterstützt. Angesichts der wettbewerbs- und umweltorientierten Ausrichtung des Programms LE 14-20 – mehr als 2/3 des Budgets sind dafür vorgesehen –, stellt sich allerdings die Frage, welche Anknüpfungspunkte es hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen gibt. Bei einigen Maßnahmen des Programms LE 14-20 lassen sich Verknüpfungen herstellen, da sie einerseits im weitesten Sinne personenbezogen sind (Maßnahmen Bildung und Beratung, Basisdienstleistungen und LEADER) und andererseits Diversifizierungsaktivitäten auf landwirtschaftlichen Betrieben fördern (Maßnahme Investitionen). Die Beteiligung von Frauen in diesen Maßnahmen oder in Projekten, insbesondere bei LEADER, hängt jedoch vielfach von den Rahmenbedingungen in den Regionen, wie etwa dem Vorhandensein und (frauen-)spezifischen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ab. Im Rückblick auf frühere

Förderperioden und in Kenntnis der aktuellen Förderperiode sind folgende Fragen von besonderem Interesse:

#1 Inwieweit ist der Anspruch auf Gleichstellung von Männern und Frauen in diesem Politikfeld praxistauglich?

#2 Sind, angesichts bestehender Benachteiligungen für Frauen, im Programm LE 14-20 spezifische Fördermaßnahmen für Frauen im Sinne einer positiven Diskriminierung programmiert worden?

#3 Welche Erkenntnisse liefern die Ergebnisse der Zwischenevaluierung AIR 2019 und der Begleitforschung zu Gleichstellung hinsichtlich der Förderung von Frauen im Programm LE 14-20?

Das Spannungsfeld zwischen feministischem Anspruch und realer Förderpraxis im Rahmen von LE Programmen wird im Beitrag unter Bezugnahme auf die Erkenntnisse einer langjährigen Befassung mit Gleichstellungsfragen in ländlichen Entwicklungsprozessen sowie der Präsentation aktueller Evaluierungs- und Studienergebnisse der AIR 2019 veranschaulicht. Die EU hat seit den 1990er Jahren ein relativ fortschrittliches Gender-Regime etabliert, es kommt jedoch auf die Bereitschaft des Mitgliedstaates und auf die Ausrichtung des Politikfeldes an, ob das Interesse besteht, Veränderungen zuzulassen und das bestehende politische Paradigmen zu ändern.

Einkommen von Ärztinnen und Ärzten in Österreich

Monika Riedel, Miriam Reiss (IHS Wien)

Hintergrund. Im internationalen Kontext rangiert Österreich mit einem Frauenanteil von 47 % (2015) bei berufsausübenden Ärztinnen und Ärzten im Mittelfeld. Besonders Kinderheilkunde, Dermatologie und psychiatrische Fächer erscheinen mit Frauenanteilen von über 50 % als „weibliche Fächergruppen“. Die Allgemeinmedizin ist praktisch ausgeglichen (Frauenanteil: 51 %). In Österreich ist das Maß an Transparenz bezüglich Einkünften von Ärztinnen und Ärzten vergleichsweise gering, trotz der hohen Relevanz dieser für die öffentliche Gesundheitsversorgung. Internationale Arbeiten bestätigen, dass auch im ärztlichen Beruf Gender Pay Gaps häufig sind, und zeigen, dass diese Gaps stark mit Unterschieden in Fächerwahl und individuellen Arbeitszeiten einhergehen.

Zielsetzung. Österreichische Einkommensdaten werden herangezogen, um festzustellen, wie hoch geschlechtsspezifische Unterschiede in den Einkünften im ärztlichen Beruf ausfallen, wie sie in verschiedenen Tätigkeitsgruppen innerhalb des Berufs variieren, und ob ein Zusammenhang mit den beiden Faktoren festgestellt werden kann, die laut Royal College of Physicians die wesentlichsten Determinanten für die geschlechtsspezifische Fächerwahl im medizinischen Beruf darstellen: Planbarkeit und PatientInnen- versus Technologieorientierung.

Methode und Daten. Im Rahmen einer umfassenden Studie untersuchte das IHS auf Basis von Lohn- und Einkommensteuerdaten die Einkünfte verschiedener Gruppen von ÄrztInnen sowie Einflussfaktoren auf diese Einkünfte. Für die Berechnungen wurden pseudonymisierte Daten des Bundesministeriums für Finanzen, des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des Wiener Krankenanstaltenverbundes verwendet. Es wurden sowohl Einkünfte aus selbständiger Arbeit/Gewerbebetrieb als auch Einkünfte aus unselbständiger Arbeit betrachtet und summiert, wobei das Hauptaugenmerk auf jenen Einkünften liegt, die aus ärztlicher Tätigkeit erzielt wurden.

Ergebnis. Es zeigt sich, dass die Einkünfte von ÄrztInnen in Österreich sehr heterogen sind, wobei die Fachgruppenzugehörigkeit bei niedergelassenen ÄrztInnen einen bedeutenden Einflussfaktor darstellt. Die Einkommensunterschiede im ärztlichen Beruf sind beträchtlich, vor allem bei selbständiger Tätigkeit. Die Ergebnisse bezüglich Einkommensunterschieden und Determinanten der Fächerwahl sind noch in Arbeit.

S7: Unterschiedliche Facetten der Diskriminierung in Film und Werbung

Moderation: Christian Berger (AK Wien)

FILM.FRAUEN.FÖRDERUNG. Eine österreichische Erfolgsgeschichte?

Sabrina Gärtner (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Zur Jahrtausendwende rückte eine Gruppe österreichischer Student*innen der Filmakademie Wien ins Scheinwerferlicht der öffentlichen Aufmerksamkeit, die scheinbar völlig überraschend auf internationalen Festivals mit Auszeichnungen sämtlicher Couleurs prämiert wurden. Diese Bewegung im *Neuen österreichischen Film* erweckte zunächst vor allem aufgrund der überproportionalen Quote an Akteurinnen großes mediales Interesse. Als *Nouvelle Vague Viennoise* apostrophiert, wurden Regisseurinnen wie Barbara Albert, Jessica Hausner, Mirjam Unger und Ruth Mader kurzerhand und ungefragt zu einer Gruppe von filmschaffenden Frauen zusammengefasst und ihr individuelles Kunstschaffen mit einer behaupteten *écriture féminine* etikettiert.

Obwohl eine differenzierte wie auch kritische Beschäftigung mit der *Nouvelle Vague Viennoise* im wissenschaftlichen Kontext bis dato ausständig ist, versteht der geplante Beitrag diese hochrelevante Bewegung als Initialzündung für die darauffolgenden Entwicklungen in der nationalen Filmförderungspraxis. An die Kämpfe von Filmpionierinnen wie Louise Kolm-Fleck, Käthe Kratz, Margareta Heinrich, Susanne Zanke, Valie Export, Kitty Kino u.a. anschließend, gelang es den Autorenfilmerinnen der *Nouvelle Vague Viennoise*, Aufmerksamkeit für die Belange von in der heimischen Filmwirtschaft beschäftigten Frauen zu generieren. So waren etwa die Premieren von *Inter-View* (1999, Jessica Hausner) im Mai und von *Nordrand* (1999, Barbara Albert) anlässlich der 56. *Internationalen Filmfestspiele von Venedig* im September 1999 nicht nur wichtige Meilensteine in den persönlichen Werdegängen der beiden Regisseurinnen, sondern sorgten ob der Vielzahl an Auszeichnungen und der umfassenden Resonanz im In- und Ausland in weiterer Folge für die intensiviertere Wahrnehmung des *Neuen österreichischen Films*.

Doch auf den medialen Hype rund um das kleine Filmland Österreich folgten nur langsam, wenn auch stetig, erste strukturelle Aktivitäten, welche für die Frauen in der österreichischen Filmbranche zunächst keine spürbaren Auswirkungen hatten. Im Dezember 2016 beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts erstmals wirkungsorientierte Maßnahmen zur verstärkten Beschäftigung weiblicher Filmschaffender. Mit besonderem Fokus auf das *Gender Budgeting* und die Inhalte des dazugehörigen Maßnahmenkatalogs sollen im Rahmen des Vortrages sowohl die konkreten Schritte zur *Film.Frauen.Förderung* als auch die speziellen Heraus- und Anforderungen an weibliche Filmschaffende sichtbar gemacht werden.

Benötigen österreichische Filmfrauen eine spezifische Förderung? Mit dieser Provokation soll auf Grundlage der im Vortrag präsentierten Daten zu ausgewählten Filmprojekten von Regisseurinnen im Zeitraum von 1999 bis 2018 ein diskussionsoffener Bogen – von den offensichtlichen Erfolgen der heimischen Filmfrauen, über die messbaren Auswirkungen der aktuellen Förderungspraxis bis hin zu der nach wie vor bestehenden, gravierenden Problematik der Etablierung einer Verteilungsgerechtigkeit in der Branche – gespannt werden.

Skinx. Eine kommunikationswissenschaftliche Analyse über die sexualisierte Darstellung von Fleisch in der Werbeindustrie

Nadja Steiner (Universität Wien))

Sexismen in der Werbung mit Fokus auf weibliche Akteurinnen ist vor allem in der Publizistik und Kommunikationswissenschaft ein beliebtes Forschungsfeld. Verstöße gegen die Auflagen der Werbewatchgroups können rechtlich geahndet werden. Jedoch besteht ein blinder Fleck in der Werbung, da die Verweiblichung und damit einhergehende Sexualisierung von Tieren dazu führt, dass sie durch das Raster der Kriterien der Werbewatchgroups in Österreich fällt. Ziel dieser Arbeit war es, herauszufinden, inwiefern die verschleierte sexualisierte Darstellung von Fleisch in Österreich an Relevanz besitzt. Dafür wird mittels Literaturrecherche und einem Experteninterview mit Carol J. Adams ein hypothesengenerierendes qualitatives Verfahren angewandt.

Ausgangspunkt bildet das differenztheoretische Werk von Carol J. Adams ‚The Sexual Politics Of Meat‘ sowie ein Experteninterview mit ihr. Dafür waren zwei Hauptthesen von Bedeutung:

1. Durch eine feministische Perspektive kann eine Form der oppressiven Beziehung zwischen Mensch und Tier aufgezeigt werden, die durch kulturelle Normen und Strukturen geprägt ist.
2. Die angewandte Gewalt kommt durch strategische Dispositive, ergo Diskurse, Gesetze, Moral et cetera zustande und ist das Produkt von Macht und Gewalt.

In dieser Arbeit wird für die sexualisierte Darstellung von Tieren in der Werbeindustrie der Neologismus der Skinx (eine Mischform zwischen Sphinx und Skin) eingeführt. Ausschlaggebend für die Bildung dieses Namens sind vor allem die Theorien von Donna Haraways ‚Cyborg‘, Mieke Bals ‚Violence of Gender‘ und Judith Butlers Begriff der ‚Performanz‘. Im Anschluss daran wird auf die derzeitige rechtliche und ökonomische Lage in Österreich eingegangen. Dabei stellt sich heraus, dass der Fleischkonsum in den letzten Jahren zwar gesunken, der Preis des Fleisches aber gestiegen ist. Daher besitzt dieses Thema auch ökonomische Relevanz. Laut Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch sind Tiere nicht als Subjekte anzusehen, was sie in den Objektstatus durch das Recht verbannt. Im Anschluss darauf wird gezeigt, dass alle fünf Kriterien der Werbewatchgroups in Österreich, die für Sexismen in der Werbung herangezogen werden – Geschlechterklischees sowie Rollenbilder, Sexualisierung, Körper als auch Stilmittel, Verharmlosung von Gewalt und Sexismus in Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierungen – auch auf die sexualisierte Darstellung von Tieren in der Werbeindustrie angewandt werden können. Daraus werden am Ende der Arbeit zwei Hypothesen aufgestellt: Zum einen, dass Tiere in der Werbung als Form der (Sub-) Alterität gelesen werden können – ähnlich wie sich das Weibliche als Opposition zum Männlichen verhält. Zum anderen, dass sexualisierte Werbung von Tieren den Kriterien der Watchgroups gegen Sexismen in

der Werbeindustrie entspricht, und daher wie sexualisierte Werbung von Menschen behandelt werden sollte. Daher ist es für die Zukunft als wünschens- und erstrebenswert anzusehen, dass Tieren ein besserer rechtlicher Status zuerkannt wird – sowohl im Allgemeinen als auch im Werberecht – damit die latente Gewalt in der Werbung, die durch Skinx verkörpert wird, verschwindet.

Keynote Freitag

Backlash. Erodierung von gleichstellungspolitischen Errungenschaften für Frauen* im österreichischen Kontext?

Regine Bendl, Maria Clar, Angelika Schmidt (WU Wien)

Eine vom Europäischen Parlament (2018) in Auftrag gegebene Studie zur Gleichstellung der Geschlechter in Österreich, Ungarn, Italien, Polen, Rumänien und der Slowakei konstatiert einen Rückschlag auf die Gleichstellung der Geschlechter in den untersuchten Ländern. Anfang der 1990er Jahre wurde erstmals eine Gegenreaktion auf dem Gebiet der Förderung und Gleichstellung von Frauen diskutiert und auf patriarchalische Strategien hingewiesen, die den Forderungen der Frauen nach einer gleichberechtigten Beteiligung entgegenstanden.

Ungefähr 25 Jahre später steigt der Anspruch auf einen neuen Feminismus (z. B. Watkins 2018; Arruzza, Bahtacharya & Fraser 2018) und die Notwendigkeit, effektive Strategien zu entwickeln, um mit Widerstand gegen Feminismus, wie z. B. dem Widerstand am Arbeitsplatz (Padavic, Ely & Reid, 2019) umzugehen. In Österreich scheinen die jüngsten politischen Entwicklungen und ihre kulturellen Auswirkungen die Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen in Frage zu stellen, was sich beispielsweise in einer Abkehr von einer geschlechtsneutralen Sprache oder in der Reduzierung von Subventionen für Frauen- und Mädchenberatungsinstitutionen niederschlägt. In unserem Beitrag wollen wir in Anlehnung an Derrida (2004, 26) diese Art von „Zeitgeist“ aufrollen und den aktuellen Backlash für Frauen, der sich als immer wiederkehrendes Gespenst zeigt, untersuchen. Gespenstern wohnt gemäß Derrida (2004) gleichzeitig etwas Gegenwärtiges und Nicht-Gegenwärtiges inne und in ihrem Erscheinen ist auch gleichzeitig wieder ihr Verschwinden eingeschrieben sowie etwas Reales und Nicht-Reales. Ziel unseres Beitrags ist es somit, den aktuellen Zeitgeist zu Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen vor dem Bild der politischen Wende in Österreich zu fassen.

Wir tun dies, indem wir Daten in drei Schritten sammeln, entsprechend zueinander in Bezug setzen und aufbereiten: Zunächst untersuchen wir den Diskurs in österreichischen Zeitungen zur Frauenpolitik von 2015 bis 2018; Zweitens führen wir eine Gruppendiskussion mit Personen unterschiedlichster Institutionen die sich mit der Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter befassen. Drittens führen wir Interviews mit Politiker_innen, die sich in den letzten Jahrzehnten für die Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt haben.

Literatur:

Arruzza, Cinzia; Bahttacharya, Tithi; Fraser, Nancy (2018). Notes for a feminist manifesto. *New Left Review* 114, November – December 2018, 113-134.

Derrida, Jacques (2004). *Marx' Gespenster. Der Staat der Schuld, die Trauerarbeit und die neue Internationale*. Suhrkamp, Frankfurt/Main.

European Parliament; Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs (Hg.) (2018). *Backlash in Gender Equality and Women's and Girls' Rights*. *Women Rights & Gender Equality*, June 2018.

Padavic, Irene; Ely, Robin J.; Reid, Erin M. (2019). Explaining Persistence of Gender Inequality. The work-family Narrative as Social Defense against the 24/7 Work Culture. *ASQ*, 1-51.

Watkins, Susan (2018). Which Feminisms? *New Left Review* 109, Januar – Februar 2018, 17-76.

S8: Evaluation im Spannungsfeld: feministische Ansprüche im Alltag

Moderation: Andrea Leitner (IHS Wien)

Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Donau-Universität Krems – Chancen, Herausforderungen und Risiken

Doris Czepa, Michaela Gindl, Bettina Stadler (Donau-Universität Krems)

An österreichischen öffentlichen Universitäten gibt es eine lange Tradition der Maßnahmen zur Karriereförderung und -entwicklung für Frauen. Zugleich steigt z.B. der Frauenanteil unter den ProfessorInnen und Führungskräften, wenn überhaupt, nur sehr langsam an. Auch wegen dieser wenig sichtbaren Effekte auf Kennzahlen wird die Sinnhaftigkeit von individuellen Frauenförderungsmaßnahmen zunehmend hinterfragt.

In Erweiterung der Fragestellung der Tagung „Warum (noch) Frauen* fördern?“ möchten wir mit unserem Beitrag diskutieren, wie es gelingen kann, in einen extern zu vergebenden Auftrag zur Evaluierung der Frauenförderprogramme der Donau-Universität Krems eine kritisch-feministische Perspektive einzubeziehen. Wie kann bei der Formulierung der Zielsetzungen und der Fragestellungen der Evaluierung sichergestellt werden, dass wirkungsvolle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von Förderprogrammen identifiziert werden können? Unsere zentrale Frage lautet somit „Wie Frauenförderung fundiert und umfassend so evaluieren, dass Frauen – weiterhin – wirksam gefördert werden können“?

An der Donau-Universität Krems gibt es zahlreiche Programme zur genderspezifischen Karriereförderung im Allgemeinen und zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Besonderen. Laut der Leistungsvereinbarung 2019-2021 werden diese Programme im Jahr 2020 zusammenfassend extern evaluiert. Dabei handelt es sich u.a. um drei Durchgänge des Programms „Mentoring III“ bzw. „Karriere_Mentoring III“ (in Kooperation mit den Universitäten Linz und Salzburg), sechs Durchgänge des „Karriere-Coaching Programms“ für jeweils unterschiedliche Zielgruppen (wissenschaftliches oder allgemeines Personal) sowie ein Programm für „WiedereinsteigerInnen“ (drei Durchgänge bis Ende 2018).

Im Laufe des Jahres 2019 wird ein Konzept erarbeitet, welches die zentralen Bereiche, leitenden Fragestellungen und den zeitlichen Fahrplan der Evaluierung enthält. 2020 erfolgen die externe Beauftragung des Evaluationsprojekts und die Durchführung der Evaluierung. Nach Vorliegen des Endberichts werden die Ergebnisse inneruniversitär diskutiert, um die Umsetzung von etwaigen Empfehlungen zu vereinbaren.

Der Tagungsbeitrag beleuchtet, welche zentralen Fragen und Weichenstellungen bei der Konzeptualisierung und Formulierung eines zu vergebenden Auftrags für die Gesamt-Evaluation zu beachten sind. Dies vor dem Hintergrund, dass die Frage, wie der Erfolg einer frauenfördernden Maßnahme zu definieren, zu erheben und zu bewerten ist, eines genauen Blicks und einer kritischen Auseinandersetzung bedarf. „An analysis of trends for quantified goals and corresponding indicators alone leaves the strategy behind such measures hidden in a ‘black box’ (Wroblewski, Lipinsky 2018).

Mit dem Ziel, diese „black box“ zu vermeiden, werden unter anderen folgende Fragestellungen im Fokus stehen:

- Wie können gendertheoretische, feministische Perspektiven bei der Definition des Evaluierungsauftrags umfassend inkludiert werden?
- Welche Fragestellungen sind für ein derart umfassendes Evaluierungsvorhaben sinnvoll und adäquat und welche sollten vermieden werden?
- Welche theoretischen Ausgangspunkte erscheinen geeignet?
- Welche Methoden sollen zur Anwendung kommen?

Mit unserem Beitrag sollen Ansatzpunkte für mögliche Antworten auf diese Fragen präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

Literatur:

Wroblewski, Angela; Lipinsky, Anke (2018). Steering by Evaluation in Times of Impact Orientation and Monitoring? In: FTEval Journal (45): 22-27.

Evaluation von Gender Institutionalierungsmaßnahmen in Forschungstechnologie-Organisationen

Magdalena Wicher, Elisabeth Frankus (IHS)

Das Konzept von *Responsible Research and Innovation* (RRI) prägte in den letzten Jahren die Europäische Forschungslandschaft: in der Definition der Europäischen Kommission RRI beinhaltet dieses neben Open Access, Ethik, Partizipation (*societal engagement*) und wissenschaftlicher Aus/Bildung (*science literacy and science education*) auch Aspekte von Gender (alle gemeinsam werden auch unter dem Begriff *key dimensions*/ Schlüsseldimensionen zusammengefasst). Dabei spielen einerseits Gleichstellungsmaßnahmen eine Rolle, andererseits geht es darum, Gender auch als inhaltliche Kategorie in Wissenschaft und Forschung mit einzubeziehen.

Im von der Europäischen Kommission im Rahmen von H2020 geförderten Projekt JERRI - Joining Efforts for Responsible Research and Innovation, wurden in den zwei größten Europäischen Forschungstechnologie-Organisationen Maßnahmen zu allen fünf Dimensionen entwickelt und über so genannte Dimensionsverantwortliche koordiniert. Ziel des Projektes war es, Aktivitäten zu identifizieren und implementieren, die zur Institutionalisierung der jeweiligen Dimension beitragen sollten. Dem IHS wurde dabei im Konsortium die Rolle der externen Evaluation (Arbeitspaket *Monitoring and Evaluation*) zuteil.

In unserem Beitrag zur Tagung Warum (noch) Frauen* fördern? möchten wir mit Fokus auf die Dimension Gender unterschiedliche Ebenen unserer Arbeit im Rahmen des Projektes reflektieren und die Ergebnisse aus der Evaluation präsentieren. Dabei zeigen sich unter anderem folgende Aspekte als relevant:

- Die entwickelten Maßnahmen wurden gemeinsam mit Stakeholdern identifiziert und spezifisch auf die jeweilige Organisationsform (eine der beiden Organisationen ist durch eine dezentralisierte, die andere durch zentralisierte Struktur gekennzeichnet) angepasst. Dabei zeigte sich, dass Gender- und v.a. Gleichstellungsmaßnahmen – im Gegensatz zu den anderen RRI Schlüsseldimensionen – bereits einen hohen Grad an Institutionalisierung aufweisen (z.B. durch Gender Mainstreaming Maßnahmen, Gender –und Diversitätsverantwortliche und –Komitees). Die Handlungsfelder der beteiligten AkteurInnen bei der Implementierung neuer Aktivitäten waren durch den vorgegebenen Rahmen begrenzt, auch weil es sich bei den Dimensionsverantwortlichen teilweise um Wissenschaftlerinnen ohne Entscheidungsbefugnis handelte. Dieser Aspekt wirft unterschiedliche Fragestellungen auf, wie:

- Welche Rolle kommt *change agents* oder *boundary spanners* in der Organisation zu? Inwieweit können bereits bestehende Maßnahmen weiter ausgebaut werden und wie groß ist der tatsächliche Grad an Institutionalisierung?
- Das Thema *Gender in research content* wurde nur in einer der beiden Institutionen aufgegriffen, die damit verknüpften Ideen und Aktivitäten erwiesen sich allerdings als kaum bis nicht umsetzbar. Der Diskurs um Gender als inhaltliche Kategorie wurde von den Befragten in der betreffenden Organisation als nicht primär relevant beurteilt (weder von Seiten des Managements noch von Seiten der WissenschaftlerInnen). Dies widerspricht Entwicklungen in der Vergangenheit, wo in der Organisation selbst vermehrt an der Thematik gearbeitet wurde, als auch gegenwärtigen Bestrebungen auf Europäischer Ebene.
 - Welche Gründe für den backlash gibt es, wie kann diesem entgegengewirkt werden und welche Möglichkeiten gibt es, Gender als wissenschaftliche Kategorie (wieder mehr) zu integrieren?
- Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen konnte im Rahmen der Evaluation aufgrund der Planung nur teilweise beurteilt werden, wurde von den Befragten allerdings sehr unterschiedlich eingeschätzt. Beispiele, Hindernisse und förderliche Bedingungen werden im Beitrag näher ausgeführt.
- Generelle Herausforderungen im Zusammenhang mit dem empirischen Zugang ergaben sich sowohl durch die Strukturen der Organisationen als auch durch Verschwiegenheits- und Urheberaspekte und Zurückhaltung in der Kooperation mit dem Evaluationsteam; diese Aspekte betrafen die Evaluation aller RRI Dimensionen. Speziellen Probleme hinsichtlich der Reproduktion von Geschlechterhierarchien (Wroblewski 2018) konnte das Design durch die Anwendung klassischer Methoden nur teilweise gerecht werden.

Im Beitrag sollen die angeführten Aspekte weiter ausgearbeitet und durch verschiedene Beispiele aus der Evaluationspraxis veranschaulicht werden.

S9: Wissenschaftlerin* werden: Wege mit Stolpersteinen

Moderation: Beate Littig (IHS Wien)

Wissenschaftlicher Erfolg als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher* Lebensrealitäten in der Frauen*förderung

Meike Lauggas (Universität Wien)

In meiner mehrjährigen Erfahrung im Coaching von Wissenschaftlerinnen der Universitäten Bayreuth, Augsburg und Wien bin ich wiederholt auf sich ähnelnde Geschichten gestoßen, in denen das Familienleben von Wissenschaftlerinnen eminente Bedeutung für ihr Fortkommen in ihrer Wissenschaftskarriere bewirkte. Mit meinem Beitrag möchte ich dies anhand einiger anonymisierter Fallbeispiele darstellen und mit Überlegungen zur feministischen Theoriegeschichte der Trennung von Privatem und Beruflichem verbinden bzw. mit meinen weiterführenden Fragen zur Diskussion stellen.

Die Trennung von privat und beruflich hat historisch zur Verdrängung und Reduzierung von Frauen/-Arbeit geführt und das Gewaltmonopol des Mannes im Familiären ermöglicht (Sauer 2002). Darauf bezieht sich auch die grundlegende feministische Kritik, wonach das Private politisch ist und stellt den Ausgangspunkt der Frauenhaus- und Gewaltschutzbewegung dar. Wesentlich war und ist in diesem Zusammenhang die Thematisierung von verschiedenen Formen der Gewalt als privatisiertes Phänomen (Hagemann-White), was sich auch darin niederschlägt, dass das Aufzeigen z. B. von sexueller Belästigung oder sexistischer Benachteiligung ebenso im Berufsleben sehr schnell zu einer Privatangelegenheit, zu einem „persönlichen Konflikt“ inkl. Victim Blaming, erklärt wird, was weitergehende Nichteinmischung legitimieren soll – und wogegen Antidiskriminierungsgesetze geschaffen wurden. Das Private hingegen ist in Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen dort Thema, wo es um Betreuungsaufgaben von zumeist Kindern geht.

Über ihr Privatleben können Frauen* außerhalb von Kinderbetreuung im beruflichen Kontext sonst kaum sprechen, weil dafür Arbeitgeber*innen nicht zuständig sind. Und es ist zusätzlich ein vermintes Gelände über Privates zu sprechen, da Frauen* immer wieder damit entprofessionalisiert werden, indem private Fragen überhaupt Thema werden (Aussehen, Familienstand...). Dazu kommt, dass sich beharrlich das Bild des von Reproduktionstätigkeiten unabhängigen Wissenschaftlers hält, der sein gesamtes Leben bis zu seinem Lebensende in den Dienst der Wissenschaft stellt. Beaufaÿs und Kraiss haben gezeigt, wie dieses Bild männlich konstruiert ist, auf dem Ausschluss von Weiblichem gründet und wie es Versorgtwerden voraussetzt (2005). Best u.a. haben zu dieser Frage aber mit dem Befund überraschen können, dass der Wunsch von besserer Work-Life-Balance bei Frauen* und

Männern* in gleichem Ausmaß Grund für das Verlassen der Wissenschaft ist. Sie konnten aufzeigen, dass es mangelnde Wertschätzung und vor allem die Kultur des Wissenschaftsbereichs ist, die Frauen* unverhältnismäßig öfter aufgeben lässt. Teil dieser Kultur ist das Bild der männlichen Berufsbioografie als implizite Norm, das ein (als solches verleugnetes) reproduzierendes Privatleben voraussetzt. Sobald Frauen* diese Positionen jedoch einnehmen, bewirkt dies nicht nur Konkurrenzverhältnisse an den Universitäten, sondern zieht mitunter auch – meines Erachtens kaum diskutierte – alarmierende Effekte im Privaten nach sich. So heißt es explizit im Bundesbericht Deutschlands zu Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen: „Männer mit höherer Bildung übten vor allem dann häufiger schwere Gewalt aus, wenn die Partnerin ihnen hinsichtlich der Bildung gleichwertig oder überlegen und nicht unterlegen war.“ (2014) Das heißt, dass neben geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen*, die unabhängig von ihrem Verhalten erfolgt, Frauen* – in meinem Fall hochqualifizierte, ökonomisch unabhängige Wissenschaftlerinnen – Gewalt erfahren, eben weil sie die geschlechterstereotype Platzzuweisung missachten.

Diesen Befund kann ich anhand zahlreicher Coachingeinheiten bestätigen und möchte damit einen Hintergrund benennen, weshalb (universitäre) Frauenförderung definitiv noch sehr notwendig ist. Zur Diskussion stellen möchte ich die mir selbst noch offenen Fragen, wie sich diese Ausgangsposition feministisch theoretisieren lässt und welche Forderungen sich daraus entwickeln lassen können, die auf diese Lebensrealitäten von Frauen* umfassend eingehen.

Literatur:

Beaufaÿs, Sandra; Kraus, Beate (2005). Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld, In: Feministische Studien, 2005 (01), S. 82-99.

Becker, Julia C. (2014). Subtile Erscheinungsformen von Sexismus, in: Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/apuz/178674/subtile-erscheinungsformenvon-sexismus> [29.3.2019].

Best, Katharina; Wangler, Julian; Schraudner, Martina (2016). Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 38. Jg (3).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014). Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen. Eine sekundäranalytische Auswertung zur Differenzierung von Schweregraden, Mustern, Risikofaktoren und Unterstützung nach erlebter Gewalt. Kurzfassung. Paderborn 5, S. 31: <https://www.bmfsfj.de/blob/93970/957833aefefaf612d9806caf1d147416b/gewalt-paarbeziehungen-data.pdf> [29.3.2019].

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2013). Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?, Wiesbaden.

Hagemann-White, Carol (2014). Gewalt gegen Frauen als Schlüsselthema der neuen Frauenbewegung. Wirkungen und Wandel einer machttheoretischen Patriarchatskritik im Zeitalter der Veränderung staatlichen Regierens. In: Rendtorff, Barbara (Hg.). 40 Jahre feministische Debatten. Resümee und Ausblick, Weinheim, S. 46-58.

Krais, Beate (Hg.) (2000). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M./New York.

Langfeldt, Bettina; Mischau, Anina (Hg.) (2014). Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT, Baden-Baden.

Lundt, Bea (1996). Zur Entstehung der Universität als Männerwelt, In: Elke Kleinau, Claudia Opitz (Hg.). Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung. Bd. 1: Vom Mittelalter bis zur Aufklärung. Frankfurt/M., S. 103-118.

Löther, Andrea; Riegraf, Birgit (Hg.) (2017). Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Cews.Beiträge no. 8, Opladen/Berlin/Toronto, S. 21-37.

Sauer, Birgit (2002). Gewalt, Staat und Geschlecht, In: Transit 23/2002, S. 73-87: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=414046> (29.3.2019).

Das weibliche akademische Subjekt? Re-Konstruktionen zu Biographien von Wissenschaftlerinnen*

Jacqueline Hackl (Universität Wien)

Der Ausgangspunkt meiner Arbeit ist die Frage, wie sich Wissenschaftlerinnen* positionieren und wie sie damit umgehen, dies als „weibliches akademisches Subjekt“ (Maurer) im „akademischen Feld“ (Beaufays/Krais nach Bourdieu) tun zu müssen. Diese Formulierung deutet auf die dahinterstehenden theoretischen Perspektiven: eine Diagnose des wissenschaftlichen Feldes und der darin vorfindlichen Bedingungen der Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit (Engler), verbunden mit einer feministischen Kritik (u.a. Butler). Diese Diagnose würde ich gerne zur IHS-Tagung einbringen, um daran anschließend auf konkrete Fragen des Calls einzugehen.

Die Arbeit zielte darauf ab, die theoretische Schärfung in Form von hypothetischen Dimensionen formulieren zu können. In der Arbeit an den Biographien zeigte sich, wie eine Suche nach solidarischen Beziehungen einen entscheidenden Einfluss auf den Verbleib von Frauen* in der Wissenschaft haben kann.

In der Arbeit zeigte sich, wie mit den Dimensionen Geschlechterrollen und Solidaritätssuche eine Art ‚Strategie‘ entwickelt werden kann. Weiters erscheint die Dimension der Stimme/Sprachmacht im Erleben des Werdeganges relevant. Auch die Dimension Allein(gelassen)sein/Selbstständigkeit wirkt den anderen Dimensionen angebunden, die Dynamik der Hauptdimensionen wirkt wechselseitig mit dieser Dimension zusammen. In welchen Phasen und Konstellationen erleben sich die Wissenschaftlerinnen* als allein(gelassen) und in welchen als selbstständig?

Mit Christine Thon lässt sich die Verbindung von Geschlechterrollen (und wie sie genutzt werden), von In-Beziehung-Treten und vom Aufbau solidarischer Beziehungen in der Erzählung, als Dimensionen widerständiger Subjektkonstruktionen fassen. Die Widerständigkeit muss dabei nicht an ein individuelles (autonomes) Subjekt gebunden sein, sondern Widerständigkeit kann als an die (gesellschaftliche) Verstrickung und die Kollektivität gebunden gesehen werden. (Thon 2016, 187)

Die Dimensionen können verstanden werden, als Dimensionen von (widerständig-synthetischen) Konstruktionen als Wissenschaftlerin*. Als Subjektkonstruktion, die mit Geschlechternormen und Wissenschaftsidealen, einer Illusion, zugleich konfrontiert ist, muss ein (widerständig-synthetischer) Konstruktionsweg gefunden werden.

Ersichtlich wurden im Zuge der Arbeit allerdings auch Problematiken in Bezug auf gewisse Karriereförderungs- und Mentoring-Strukturen. Mentoring-Strukturen helfen nicht so einfach gegen Rollenklischees, gegen das Widerfahren von Ungerechtigkeit. Im Gegenteil erzählt eine Biographin*

sogar von einem Hintergehen durch eine Mentorin* in einem Frauenmentoring-Programm. Die Biographin* hilft sich vielmehr mit einem Gegenentwurf und der Suche nach Gleich(anders)gesinnten – also nach Personen, die ihre Wissenschaftskonzeption teilen und sich ebenso anders verhalten, als in der von ihr gezeichneten dominanten Wissenschaftskonzeption üblich. Sie entwickelt eine aktive Handlungsstrategie – die Positionierung über einen Gegenentwurf zu wahrgenommenen Rollenbildern und der Wissenschaft selbst, sowie eine Suche nach solidarischen Beziehungen – und scheint auch ihre Lebensgeschichte geprägt von dieser Handlungsstrategie zu erzählen.

Nach der Arbeit an exemplarischen Biographien erscheint es mir sinnvoll, in weiteren Biographien die Dimensionen und Strategien besser herauszuarbeiten. Auch um verschiedene Wege aufzeigen zu können, um im Feld der Wissenschaft für verschiedene Geschlechterkonstruktionen und Widerstandstrategien Raum zu schaffen.

S10: Quote als Instrumente – Perspektiven aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft

Moderation: Katrin Auel (IHS Wien)

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.

S11: Jenseits der Binarität: Geschlechterdiversitäten

Moderation: Christian Berger (AK Wien)

Geschlechterdiversitätsdispositiv an österreichischen Universitäten

Victoria Englmaier (IHS Wien)

Der geplante Beitrag zielt darauf ab, das Tagungsthema um einen queeren Blickwinkel zu erweitern und die (De-)Konstruktion der binären Geschlechtskategorien Frau* und Mann* mittels Dispositivanalyse (vgl. Andrea Bührmann 2014) im universitären Kontext zu diskutieren. Dazu wird ein Dissertationsvorhaben präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Geschlechtsidentitäten an Hochschulen werden spätestens mit der Gründung der Gruppe #NaGeH („mein Name, mein Geschlecht, meine Hochschule) von trans, inter* und nicht-binären Personen im Jahr 2015 thematisiert. Sie fordern die unbürokratische Änderung von Namen und Geschlechtseintrag seitens der Universitätsverwaltung um Zwangsausings zu verhindern, ebenso wie die Möglichkeit „ungestört im Identitätsgeschlecht leben und arbeiten zu können“ (nageh.net). Bis heute ist es so, dass der Umgang mit LGBTQIA Personen diskriminierend sein kann und mit negativen Konsequenzen in Bezug auf Studium bzw. Arbeitsalltag (Studienverzögerung, Meiden der Universität, etc.) oder in Bezug auf Gesundheit (z.B. Depressionen) einhergehen kann (Wilkinson und Pearson 2009, S. 554). Die Aktualität und hohe Relevanz dieser Thematik zeigt beispielsweise die Akademie der bildenden Künste mit ihrem Projekt „non-binary university“ mit dem Ziel der Stärkung der Geschlechter-Diversität an Universitäten, die damit österreichweit eine Vorreiterin ist (Akademie der bildenden Künste 2019). 2016 wurde dem Projekt der Diversitas-Preis des BMWFW zuerkannt, was als Commitment des Ministeriums interpretiert werden kann.

Eine intensive Beschäftigung mit der Frage, wie vermeintlich Natürliches – Geschlechterbinarität – an Universitäten durch diskursive und nicht-diskursive Praktiken hervorgebracht wird, scheint daher als essentiell speziell im Sinne des Verständnisses einer Hochschule als „inclusive organization“ (vgl. Hofbauer und Podsiadlowski 2014). Die theoretische Grundlage der Dissertation stellt das Dispositiv nach Michel Foucault bzw. die Dispositivanalyse dar (vgl. Bührmann 2014). Dispositiv wird hier als „heterogene Gesamtheit, bestehend aus Diskursen, Institutionen, architektonischen Einrichtungen, reglementierenden Entscheidungen, Gesetzen, administrativen Maßnahmen, wissenschaftlichen Aussagen, philosophischen, moralischen und philanthropischen Lehrsätzen, kurz Gesagtes ebenso wie Ungesagtes“ verstanden (Foucault 1978, S.119).

Das Dissertationsvorhaben fokussiert dabei auf ein „Geschlechterdiversitätsdispositiv“ in Anlehnung an Andrea Bührmanns (2014) Diversity Management Dispositiv. Dabei beziehe ich mich auf Judith

Butlers Verständnis von Gender, als Tätigkeit, die von sozialen Normen abhängt und bestimmt wird sowie immer aktiv von bzw. im Austausch mit der Gesellschaft hergestellt wird, aber keinesfalls biologisch determiniert ist (Butler 2004; siehe auch West und Zimmerman 1987, S. 126).

Im Rahmen der Dissertation sollen folgende Fragen beantwortet werden: Über welche Diskurse wird die Geschlechterbinarität hervorgebracht? Welche Praktiken und Objektivierungen sind dabei von Bedeutung? Welche Personen oder gesellschaftlichen Auseinandersetzungen sind in diesem Dispositiv relevant? Welche Ziele werden im Rahmen von Hochschulstrategien verfolgt und welche Folgen ergeben sich dadurch?

Dieser Beitrag soll durch die Vorstellung des Dissertationsvorhabens ergänzt um erste theoretische und empirische Erkenntnisse eine Diskussion im Sinne des Tagungsthemas „Visionen für erfolgreiche Strategien“ anregen. Meine Argumentation dabei ist, dass es eines tiefergreifenden Verständnisses des Geschlechterdiversitätsdispositivs an Universitäten bedarf, um neue Strategien entwickeln zu können und gegebenenfalls auch zu hinterfragen, welche intendierten und möglicherweise auch nicht intendierten Folgen Frauen*förderung für trans, inter* und nicht-binäre Hochschulangehörige hat (im Sinne einer Reproduktion von Geschlechterbinarität).

Literatur:

Akademie der Bildenden Künste (2019). Trans. Inter*. Nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Download unter: www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre [letzter Zugriff: 29.3.2019].

Bührmann, Andrea D. (2014). Die Dispositivanalyse als Forschungsperspektive in der (kritischen) Organisationsforschung. In: Hartz, Ronald und Rätzer, Matthias (Hrsg.). Organisationsforschung nach Foucault. Macht – Diskurs – Widerstand. Bielefeld: Transcript Verlag. S. 39-60.

Butler, Judith (2004). Undoing Gender. New York: Routledge.

Foucault, Michel (1978). Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Macht. Berlin: Merve Verlag.

Hofbauer, Johanna; Podsiadlowski, Astrid (2014). Envisioning “inclusive organizations”. In: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal. Vol. 33 Issue: 3.

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. In: Gender and Society Vol. 1 Issue: 2. S. 125-151.

Wilkinson, Lindsey; Pearson, Jennifer (2009). School culture and the well-being of same-sex-attracted youth. In: Gender and Society. Vol. 23 Issue: 4, Heteronormativity and Sexualities. S. 542-568.

(Geschlechter-)Binarität und Heteronormativität als soziales und gewaltvolles Zwangssystem für intergeschlechtliche Personen

Luan Pertl (Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich VIMÖ, Organisation Intersex International – Europe (OII Europe))

In diesem Beitrag wird analysiert, welche sozialen und medizinischen Auswirkungen das Festhalten am Zweigeschlechtersystem auf intergeschlechtliche Menschen hat. Methodisch erfolgt zunächst eine Diskussion der historischen Entwicklungen der Gesetzeslage im Bürgerlichen Recht. Hier ist ein deutlicher Wandel weg vom juristischen Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung für intergeschlechtliche Menschen hin zur Verortung von Intergeschlechtlichkeit als „medizinischer Notfall“ ohne Selbstbestimmungsmöglichkeit für betroffene Personen sondern als Interventionspflicht für die moderne Medizin erfolgt. In einem zweiten Schritt wird das Spannungsfeld der Medizinpraktiken (sowie die psychologischen und körperlichen Folgeschäden dieser Praxen) und die bestehende Gesetzeslage menschenrechtsbasierten Erkenntnisse gegenübergestellt. Diese historisch gewachsenen, gewaltvollen Ambivalenzen werden in einem dritten Schritt über von der Geschlechterbinarität divergierende medizinische Praxen, menschenrechtsbasierte Inter*bewegungen und bildungspolitische Aspekte von Intergeschlechtlichkeit als Ausbruch aus dem sozio-medizinischen Zwangssystem intergeschlechtlicher Menschen weiter ausgeführt.

De/Constructing Spaces of Queer Fear: Rassisierte und klassisierte Stadt- und Raumkonstruktionen als Deutungsrahmen für die Interpretation von Gewalt gegen LGBTIQs am Beispiel Wien

Christine M. Klapeer (Universität Göttingen), Karin Schönpflug (IHS Wien)

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Ethnisierung und Rassisierung von Homo*-, Trans*- und Inter*phobie gehen wir in diesem Beitrag der Frage nach, wie sich solche Diskurse und Deutungsmuster in queeren Aushandlungen und Wahrnehmungen des urbanen Raums materialisieren. Auf der Basis von ausgewählten Ergebnissen einer breit angelegten empirischen Auftragsstudie zu den Lebensbedingungen von LGBTIQs in der Stadt Wien analysieren wir aus einer intersektional-rassismuskritischen Perspektive, welche Bezirke und Orte in der Stadt Wien von den Studienteilnehmer*innen aus welchen Gründen als 'Angsträume' bzw. 'Gefahrenzonen' für LGBTIQs wahrgenommen werden. Besonderer Fokus liegt dabei auf der Frage, ob die Identifizierung von Wiens klassischen Arbeiterbezirken als 'Problembezirke' für LGBTIQs als Manifestationen rassisierter und klassisierter Stadt- und Raumkonstruktionen gelesen werden können. Im Rekurs auf postkoloniale, affekttheoretische und intersektionale Ansätze aus dem Bereich der (transnationalen) Queer Studies und Stadtforschung situiert und diskutiert unser Beitrag die Ergebnisse dieser Studie demnach im Kontext kolonialer wie klassistischer Genealogien und Grenzziehungspraktiken zwischen 'Zonen' der '(sexuellen) Entwicklung', 'Aufklärung' und 'Moderne' und den 'rückständigen' Räumen der 'Barbarei' und 'Gewalt'.