

Frauen.Wissen.Wien. Nr. 13:

Digitalisierung? Gendergerecht!

Chancen und Herausforderungen
für Geschlechtergleichstellung



Vorwort

Liebe Lesende!

Als Frauenstadträtin ist es mir wichtig, bei aktuellen Entwicklungen die Situation von Frauen und Mädchen im Blick zu haben und so Gleichstellung voranzutreiben. In unserem Alltag, beschleunigt durch die Corona-Krise, hält Digitalisierung Einzug – ob im Privaten, in der Arbeit oder bei der Ausbildung.

Mit der repräsentativen Studie „Wiener Frauenbarometer 2020: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale“ haben wir einen wichtigen Schritt gesetzt, um die digitale Ausstattung und Kompetenzen von Frauen zu erfassen und digitale Gestaltungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt zu rücken.

Es ist wichtig, einen Blick auf Frauen und Digitalisierung zu werfen.

Die aktuelle Ausgabe der Publikationsreihe „Frauen.Wissen. Wien.“ zeigt wesentliche Themen der Digitalisierung für Frauen aus verschiedenen Blickwinkeln auf. Die Schwerpunkte reichen von Bildungsorientierung von Mädchen, Frauen am Arbeitsmarkt und digitalen Frauennetzwerken über Sexismus im Netz bis hin zur gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt. Unser Ziel ist es, unterschiedliche Aspekte sowie Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für die Geschlechtergleichstellung zu beleuchten und um Frauenperspektiven zu erweitern.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!
Ihre Wiener Vizebürgermeisterin und Frauenstadträtin

Kathrin Gaál

Impressum

Medieninhaberin Stadt Wien – Frauenservice Wien, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Abteilungsleitung Marion Gebhart

Herausgeberin Stadt Wien – Frauenservice Wien, Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Redaktion Stadt Wien – Frauenservice Wien, Karima Aziz

Lektorat Karin Lederer, Stockerau

Grafik & Layout Claudia Schneeweis-Haas, Klosterneuburg

Illustrationen, Fotos, Bilder Bohmann (S. 3), Victoria Bogensperger/CQUENCE GmbH (S. 9, 86-87)

Druck Druckerei der Stadt Wien, MA 21B

ISBN 978-3-902845-60-3

www.frauen.wien.at

© Wien, Jänner 2022

Frauen.Wissen.Wien. ist eine Publikationsreihe des Frauenservice Wien.

Hinweis: Diese und alle Publikationen des Frauenservice Wien (Stadt Wien – MA 57) beschäftigen sich mit der Vielfalt von Frauenleben. Die Publikationen werden bewusst kostenlos zur Verfügung gestellt. Anfragen richten Sie bitte an das Frauenservice Stadt Wien: oeffentlichkeitsarbeit@ma57.wien.gv.at; Kostenlose Downloadmöglichkeiten finden Sie unter: www.frauen.wien.at;

Das Layout und die Gestaltung des Angebots sowie seiner einzelnen Elemente wie Logos, Fotos usw. sind urheberrechtlich geschützt. Gleiches gilt für die redaktionellen Beiträge im Einzelnen sowie ihre Auswahl und Zusammenstellung; Veränderungen daran dürfen nicht vorgenommen werden. Eine öffentliche Verwendung des Angebots darf nur mit Zustimmung der verantwortlichen Urheberinnen erfolgen. Eine entgeltliche Weitergabe der Publikationen des Frauenservice Stadt Wien hat zu unterbleiben und führt zu Unterlassungsansprüchen der Stadt Wien.

Inhalt

Karima Aziz Zur Notwendigkeit gendergerechter Digitalisierung	7
Kerstin Grosch Die verloren gegangenen Frauen auf dem MINT Ausbildungsweg - Wie die Verhaltensökonomik bei der Suche helfen kann	13
Astrid Schöggl Digitalisierung und die „Zukunft der Arbeit“ für Frauen	27
Antonia Wenzl und Karima Aziz Digitale Frauennetzwerke als Chance für Gleichstellung	41
Erich Lehner Online-Sexismus Alltagssexismus auf sozialen Plattformen und in Zeitungsforen	63
Expertinnen-Diskussion zur gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt: Digitalisierung als Chance oder Herausforderung für Geschlechtergleichstellung	79

Karima Aziz

Zur Notwendigkeit gendergerechter Digitalisierung

Der digitale Wandel schreitet in Laufschritten voran, nicht zuletzt getrieben durch die vergangenen pandemie-geprägten Jahre. Doch Digitalisierung kann sowohl Chance als auch Herausforderung für Geschlechtergleichstellung bedeuten, denn eine vermeintliche Genderneutralität von Digitalisierung ist ein Trugschluss. Dass eine derart allumfassende Entwicklung wie Digitalisierung auch die Gefahr birgt, bestehende Ungleichheiten zu verstärken, hat unter anderem Caroline Criado-Perez in ihrem Buch „Unsichtbare Frauen“ eindrucksvoll beschrieben (vgl. Criado-Perez 2020). Werden Innovationen vornehmlich von Männern gestaltet, können blinde Flecken in der Entwicklung entstehen – im Bereich der künstlichen Intelligenz beispielsweise durch diskriminierende Bewerbungssoftware oder dienende Sprachassistentinnen, die Geschlechterstereotypen entsprechen. Zudem tritt in der Nutzung eine intersektionale, digitale Kluft auf, abhängig u. a. von Geschlecht, Einkommen, Alter. Sexismus im Netz und Cybergewalt sind spezifische Phänomene der Digitalisierung, mit denen Frauen konfrontiert sind. Zahlreiche Initiativen haben bereits diese Herausforderungen erkannt und Maßnahmen gesetzt, um Inklusion von Digitalisierung zu fördern. Neben Stellen der Stadt Wien, dem waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, der Arbeiterkammer Wien und zahlreichen anderen Netzwerken auch die von Doris Schmidauer initiierte Initiative Digitalisierung Chancengerecht.¹

¹ <https://www.idc.vision/de/>

Karima Aziz, MMag.^a Dr.ⁱⁿ ist Referentin der Grundlagenarbeit des Frauenservice Wien (MA 57). Ihre Schwerpunkte umfassen die Themen: Arbeitsmarkt, Digitalisierung, Bildung, Bildungsorientierung, Diversität und Wohnen.

Das Frauenservice Wien setzt in seinen Aktivitäten einen umfassenden Schwerpunkt auf Digitalisierung, auch im Rahmen der Forschungsaktivitäten. Das Wiener Frauenbarometer ist eine repräsentative Befragung der Wienerinnen zu aktuellen Themen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für frauenpolitische Maßnahmen und Angebote der Stadt. 2020 wurde das Frauenbarometer zum Thema Digitalisierung² umgesetzt mit dem Fokus auf Ausstattung und Kompetenzen sowie digitalen Gestaltungspotenzialen (Bergmann, Aufhauser, Wetzel 2021). In den Themenbereichen Arbeit 4.0, Bildung 4.0, digitaler Raum und Kommunikation sowie Geschlechterrollen 4.0 wurden die Aktivitäten, Wahrnehmungen und Einstellungen sowie Wünsche der Wienerinnen abgeholt. Dies hat einerseits gezeigt, dass sich zahlreiche Wienerinnen intensiv mit digitalen Lebenswelten auseinandersetzen, andererseits wurden bei spezifischen Gruppen von Frauen wie Pensionistinnen, Frauen in Karenz, arbeitssuchenden Frauen, Frauen mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau, Frauen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen geringere digitale Gestaltungspotenziale festgestellt.

Aus der Analyse hat sich ergeben, dass es einer Stärkung des Bewusstseins dafür bedarf, dass Digitalisierung nicht zwangsläufig genderneutral verläuft und wirkt, und dass aktive Schritte Richtung Gleichstellung gesetzt werden müssen. Digitalisierung soll als gesellschaftlicher Prozess anerkannt werden, den alle mitgestalten können sollen. Neben Wiens Strategie für Digitalisierung, die „Digitale Agenda 2025“³, mit Gendergerechtigkeit als einem ihrer zwölf digitalen Grundsätze, tragen die Angebote und Schwerpunktsetzungen des Frauenservice Wien im Bereich der Digitalisierung dazu bei, dies zu erreichen. Diese Aktivitäten reichen von niederschweligen Erklärvideos und Online-Diskussionen auf der Website frauen.wien.gv.at, dem Facebook-Profil⁴ und dem YouTube-Kanal⁵ über die Themenreihe des Stadt-Wien-

2 <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/digitalisierung/index.html>
 3 https://digitales.wien.gv.at/wp-content/uploads/sites/47/2019/09/20190830_DigitaleAgendaWien_2025.pdf
 4 <https://www.facebook.com/FraueninWien/>
 5 <https://www.youtube.com/channel/UC8QBYVvs3ydlIXNPD3cbu-g>



Podcasts⁶ zu „Frauen und Digitalisierung“ bis hin zu hilfreichen Broschüren wie „Mädchen im Netz – Tipps für den Umgang mit sozialen Medien“ I und II sowie „Frau im Netz – Sicher online unterwegs“ mit begleitenden Workshops. Für Betroffene von Cybermobbing, Cyberstalking oder Hass im Netz hat die Stadt Wien zudem die Kompetenzstelle Cybergewalt geschaffen, eine Kooperation der IT-Sicherheitsspezialist*innen der Stadt Wien und des 24-Stunden-Frauennotrufs sowie der Wiener Frauenhäuser. Das Wiener Programm für Frauengesundheit legt ebenfalls einen Schwerpunkt auf das Thema Digitalisierung.⁷

Illustration:
Victoria Bogensperger/CQUENCE GmbH

Um Digitalisierung als Chance für Weiterbildung und Beruf zu nutzen, können Frauen im Rahmen der Angebote des waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – Beratung und finanzielle Unterstützung erhalten. Der waff setzt seit vielen Jahren Initiativen, um Wienerinnen im Bereich der Digitalisierung zu fördern. Im Programm FRECH (Frauen ergreifen Chancen) zur Unterstützung von Frauen bei beruflicher Umorientierung und/oder Höherqualifizierung gibt es einen IT-Schwerpunkt zur Förderung ihrer digitalen Kompetenzen. Geboten werden persönliche Beratung und Qualifizierungszuschüsse, die aufgrund der Coronakrise auf bis zu 5.000 € (90 % der Kurskosten) erhöht wurden. Gemeinsam mit der Arbeiterkammer Wien bietet der waff die Förderung „Digi Winner“ an, eine Förderung von bis zu 5.000 € für Aus- und Weiterbildungen

6 <https://www.wien.gv.at/medien/podcast/>
 7 <https://www.wien.gv.at/gesundheitsberatung-vorsorge/frauen/frauengesundheit/schwerpunkte/chancengerechtigkeit/digitalisierung.html>

im Zusammenhang mit Digitalisierung. Zusätzlich zu Beratung und Förderung von Aus- und Weiterbildungskosten in digitalen Feldern bietet der waff jedes Jahr eine Reihe von Workshops und Vorträgen für interessierte Frauen an, von digitalen Einstiegsthemen über Fachvorträge im Social-Media-Bereich bis zum Austausch mit Role Models. Die dreiteilige Workshopreihe „Frauen fragen Frauen #digital #geht mehr!“ in Kooperation mit dem Frauenservice Wien fand 2021 zum dritten Mal statt.

Die vorliegende Ausgabe Nr. 13 der Publikationsreihe Frauen.Wissen.Wien setzt sich mit den verschiedenen Aspekten der Digitalisierung aus einer feministischen Perspektive im Spannungsfeld zwischen Chancen und Herausforderungen auseinander.

Im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufswegen von Mädchen geht Dr.ⁱⁿ **Kerstin Grosch** in ihrem Beitrag auf den Gender MINT Gap und die Frage, warum wir diesen versuchen sollten zu schließen ein. Mithilfe eines verhaltensökonomischen Ansatzes zeigt sie dessen Potenzial zur Reduzierung des Geschlechterunterschieds in MINT-Ausbildungen und -Berufen auf.

Mit der Zukunft der Arbeit für Frauen durch Digitalisierung setzt sich **Astrid Schöggel**, MSc, in ihrer Analyse auseinander. Die durch Digitalisierung entstehenden Herausforderungen der Automatisierungspotenziale, der Arbeitsvermittlung, der Arbeitsteilung und Sorgearbeit sowie der Arbeitsorganisation werden untersucht und ihre Bedeutung für die Arbeit von Frauen hervorgehoben. Schöggel plädiert darauf aufbauend für eine Arbeitsmarktpolitik, die sich präventiv mit den Geschlechterauswirkungen des digitalen Wandels auseinandersetzt.

In einem gemeinsamen Beitrag mit Mag.^a **Antonia Wenzl**, MA, setzen wir uns mit dem Potenzial von digitalen

Frauen Netzwerken als soziales Kapital auseinander. Die Vielfalt von digitalen Frauen Netzwerken – von einem organisatorischen oder privaten bzw. beruflichen und branchenspezifischen Fokus bis hin zu globalen Frauen Netzwerken – wird vorgestellt und ihre Vorteile hervorgehoben sowie der Frage nach Teilhabe und Inklusion nachgegangen.

Mag. Dr. **Erich Lehner** zeigt anhand der Analyse von sozialen Plattformen und Online-Foren eine der Schattenseiten der Digitalisierung auf. Sexismus gegen Frauen im Internet wird hier anhand greifbarer Beispiele von Kommentaren verdeutlicht und abschließend Möglichkeiten zum Umgang mit sexistischen Kommentaren eröffnet.

Die 13. Ausgabe der Frauen.Wissen.Wien-Publikationsreihe wird abgeschlossen von einer Expertinnen-Diskussion zur gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt. Moderiert von der Referatsleiterin der Grundlagenarbeit und stellvertretenden Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien Mag.^a **Laura Wimmer**, MA, diskutieren die Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien Dr.ⁱⁿ **Marion Gebhart** und Chief Information Security Officer (CISO) der Stadt Wien Dipl.-Ing.ⁱⁿ **Sandra Heissenberger**, MBA, über Digitalisierung als Chance oder Herausforderung für Geschlechtergleichstellung. Die Expertinnen-Diskussion ist auch als Video⁸ auf dem YouTube-Kanal des Frauenservice Wien mit Untertiteln zu finden.

⁸ YouTube-Video: <https://www.youtube.com/watch?v=cNz252OX0fw>

Quellen

Bergmann, Nadja, Aufhauser, Katharina und Wetzl, Petra (2021): Wiener Frauenbarometer 2020: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale. Wien: Frauenservice der Stadt Wien, <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/digitalisierung/index.html>, Zugriff 18.08.2021.

Criado-Perez, Caroline (2020): „Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“, btb Verlag.

Kerstin Grosch

Die verloren gegangenen Frauen auf dem MINT-Ausbildungsweg

Wie die Verhaltensökonomik bei der Suche helfen kann

EINLEITUNG

Wo sind die Frauen in den MINT-Berufen? Warum sollten wir Maßnahmen ergreifen, die Mädchen und Burschen schon früh gleiche Möglichkeiten bieten, ihre Potenziale frei zu entfalten unabhängig von gesellschaftlich-normativen Vorstellungen? Welche Maßnahmen sollten ergriffen werden? In diesem Beitrag wird diesen Fragen nachgegangen. Im Folgenden gehe ich kurz auf die Bedeutung der Begriffe „MINT“ und „Gender MINT Gap“ und die Verwendung in diesem Beitrag ein.

Der Begriff „MINT“ ist nicht einheitlich definiert – das Akronym steht für die Bereiche Mathematik, Information, Naturwissenschaften und Technik. Unter diesen Bereich werden verschiedene Ausbildungen je nach genauer Definition gefasst; teilweise wird beispielsweise Architektur oder Medizin inkludiert. Da in diesem Beitrag Geschlechterdifferenzen thematisiert werden und diese sich vorwiegend in MINT-Ausbildungen mit starkem technischen und mathematischen Bezug finden, werden auch vorwiegend Karrieren in ebendiesen Berufen thematisiert und entsprechende Statistiken zitiert.

Kerstin Grosch, Dr.ⁱⁿ, ist promovierte Verhaltens- und Experimentalökonomin und forscht am Institut für Höhere Studien. Schwerpunktmäßig beschäftigt sie sich mit Bildungs- und Arbeitsmarktthemen der Fairness und Chancenungleichheit mit einem Fokus auf Gender.

Die Differenzierung zwischen Frauen und Männern und entsprechende Vergleiche der beiden Gruppen in diesem Beitrag sind aufgrund der Datenverfügbarkeit nur so möglich. Idealerweise wären auch nicht-binäre Gruppen in diesem Beitrag stärker berücksichtigt. Auf den Geschlechterunterschied in MINT-Ausbildungen und Berufen wird in diesem Beitrag mit dem Begriff „Gender MINT Gap“ referenziert.

ARBEITSMARKTSITUATION

Industrie 4.0

Die Digitalisierung, die auch als „Industrie 4.0“ bezeichnet wird, verändert seit Mitte des 20. Jahrhunderts die Welt, wie wir sie kennen. Durch die Automatisierung der industriellen Produktion mittels Elektronik und Informationstechnologien legte sie die ersten Bausteine für eine „Vierte Industrielle Revolution“, welche sich nun hauptsächlich auf die Ausweitung der weltweiten Kommunikation und Konnektivität fokussiert und mit ihren Hebelwirkungen die Gegenwart fundamental prägt und verändert.

Arbeitsnachfrage

Diese technologischen Veränderungen haben einen Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Obwohl die Digitalisierung zwischen 2016 und 2025 bis zu sechs Millionen neue Arbeitsplätze schaffen könnte, werden gleichzeitig Stellen in Bereichen wie Produktion, Handel und Finanzen durch ihr Automatisierungspotenzial abgebaut.¹ Verglichen mit anderen OECD-Ländern vollzieht sich die Durchdringung der Digitalisierung in Österreich relativ schleichend – dies gilt insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen.² Als zentrale Voraussetzung für die Beschleunigung der digitalen Transformation in Österreich sind laut Binder et al. (2017)³ ausreichend qualifizierte MINT-Absolvent*innen und -Fachkräfte notwendig. Der

Einsatz digitaler Technologien transformiert bestehende Berufe, Arbeitsinhalte entwickeln sich vermehrt von Routinejobs zu nicht-routinierten Tätigkeiten, die lebenslange Lernbereitschaft und Interesse insbesondere für analytische, digitale und technische Berufe erfordern.⁴

Weiterhin werden MINT-Absolvent*innen mit sogenannten nicht-kognitiven Fähigkeiten („Soft Skills“) gesucht. Unter kognitiven Fähigkeiten versteht die bildungsökonomische Forschung bereichsspezifische Kompetenzen im Leseverständnis und der mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundbildung, wie sie in internationalen Schüler*innenvergleichstests (z. B. PISA) gemessen werden. Kognitive Fähigkeiten sind notwendig für einen erfolgreichen Schulabschluss und haben positive Effekte auf den individuellen Lohn und ökonomisches Wachstum in einem Land.⁵ Nicht-kognitive Fähigkeiten umfassen unter anderem Motivation, Durchhaltevermögen, kreatives Denken und soziale Kompetenz (Teamwork, Führungsqualitäten etc.). Die Anforderungen der neuen Arbeitswelt erfordern ein hohes Maß dieser nicht-kognitiven Fähigkeiten, da kognitive Aufgaben tendenziell durch Automatisierung ersetzt werden können. Eine hohe Ausprägung von nicht-kognitiven Fähigkeiten wird auf dem Arbeitsmarkt belohnt, da das Angebot an Arbeitsstellen mit sozialer Kompetenz steigt. Die Arbeitsnachfrage nach mathematisch anspruchsvollen Arbeitsstellen mit wenig Anforderung an nicht-kognitive Fähigkeiten sinkt hingegen.⁶ Fachkräfte mit diesen Eigenschaften zu akquirieren ist eine Herausforderung, vor der eine Vielzahl von Unternehmen – auch in Österreich – steht. In einem Beitrag in der Zeitschrift „Wirtschaftsnachrichten“ wird der anhaltende Fachkräftemangel in technisch höher qualifizierten Berufen auf das Fehlen von weiblichen Fachkräften zurückgeführt.⁷ Der folgende Abschnitt zeigt diesen Gender Gap in MINT-Ausbildungen anhand von Daten in Österreich auf.

Arbeitsangebot: Frauenanteil in MINT-Ausbildungen in Österreich⁸

In Studienfächern wie der Pädagogik sind 70 % der Studierenden Frauen und in den Bildungswissenschaften ca. 80 %. Der Frauenanteil im MINT-Bereich steigt seit Jahren nur sehr langsam und bewegt sich weiterhin bei unter 25 % aller Studierenden: Im Studienjahr 2018/19 wurden an öffentlichen Universitäten 22 % aller Bachelorstudien in Informatik und Kommunikationstechnologie und 23 % der Studien in Ingenieurwesen und verarbeitendem Gewerbe von Frauen begonnen. Abschlüsse in beruflichen Ausbildungen zeigen ein noch verschärftes Bild: Nur 9 % der ingenieurtechnischen und vergleichbaren Fachkräfte sind Frauen.⁹ An öffentlichen Universitäten sind Frauen in den 2018/19 begonnenen Bachelorstudien vor allem in den ingenieurwissenschaftlichen Studien Montanmaschinenbau, Maschinenbau, Mechatronik und Petroleum Engineering sowie im Informatikstudium Telematik besonders schwach vertreten (maximal 15 %). An Fachhochschulen sind die Frauenanteile insbesondere in Vollzeit-Studiengängen in den Studienrichtungen Kraftfahrzeuge, Schiffe und Flugzeuge (6 %) sowie Maschinenbau und Metallverarbeitung (11 %) niedrig. Der Frauenanteil im MINT-Bereich liegt somit deutlich niedriger als in anderen Bereichen – ein Gender MINT Gap, der persistent ist.

WARUM SOLLTEN WIR VERSUCHEN, DEN GENDER MINT GAP ZU SCHLIESSEN?

Zum einen widerspricht ein Gender MINT Gap gesellschaftlichen Interessen: Dieser steht der Gleichstellung der Geschlechter im Wege. MINT-Ausbildungen bieten relativ gute Verdienstmöglichkeiten und ermöglichen Beförderungen in (Top-) Management-Positionen. Eine aktuelle Studie von Forscher*innen des

Instituts für Höhere Studien zeigt ebendies: Hochschulabsolvent*innen in MINT-Bereichen mit technologischem oder Informatikfokus sind überdurchschnittlich häufig erwerbstätig, verfügen über ein überdurchschnittliches Einkommen, müssen relativ wenig Zeit für die Suche nach einer Stelle aufwenden und sind seltener arbeitslos als Hochschulabsolvent*innen in anderen Bereichen (Binder, Dibiasi, Schubert, Zaussinger 2021).¹⁰ Wenn Frauen MINT-Ausbildungen weniger häufig in Betracht ziehen als Männer, vergrößert dies aus diesen Gründen den Gender Pay Gap.

Zum anderen kann ein Gender MINT Gap negative ökonomische Folgen nach sich ziehen: MINT-Expert*innen, vor allen diejenigen mit Hochschulbildung, wird eine besondere Bedeutung für die Innovationskraft von Volkswirtschaften zugeschrieben. Frauen entscheiden sich jedoch nicht so häufig für eine MINT-Ausbildung wie Männer – unabhängig von ihren Fähigkeiten und Leistungen in diesem Bereich. Wenn nicht diejenigen Menschen mit den besten Fähigkeiten MINT-Berufe ergreifen, dann bedeutet dies volkswirtschaftliche Nachteile, denn potenzielle Talente mit Innovations- und Schaffenskraft kommen nicht zum Zug. Hierzu gehören auch Menschen aus ländlichen Regionen und mit Migrationshintergrund, die zu einer diverseren MINT-Berufsgruppe beitragen könnten. Heterogene Gruppen in Bezug auf diese Charakteristika einschließlich Geschlecht können ebenfalls vorteilhaft für die Innovationskraft von Unternehmen sein.¹¹ Im Umkehrschluss bedeutet eine Nicht-Inkludierung bestimmter Gruppen wie Frauen einen wirtschaftlichen Verlust – insbesondere in einer Zeit der Digitalisierung und drängenden gesellschaftlichen Herausforderungen wie dem Klimawandel, in dem es technische und innovative Lösungen braucht. Frauen setzen sich in vielen Studien stärker sozial ein als Männer¹² – in Hinblick auf fehlende MINT-Arbeitskräfte mit nicht-kognitiven Fähigkeiten wie soziale Kompetenzen

ist dies ein weiterer Faktor, der sich schlussendlich volkswirtschaftlich positiv auswirken dürfte.

Männern und Frauen gleiche Chancen zu ermöglichen und die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu schließen, sind auch aktuelle Ziele der Europäischen Kommission¹³ und der G20, der Gruppe der zwanzig wichtigsten Industrie- und Schwellenländer.¹⁴

VERBREITETE ERKLÄRUNGEN

Damit der Gender MINT Gap reduziert werden kann, muss zunächst verstanden werden, wie dieser überhaupt erst entsteht: Mehr Männer als Frauen entscheiden sich schlussendlich für MINT-Ausbildungen/-Berufe. Wie kommt es dazu?

Ein Symptom:

Unterschiedliche Ambitionen von Jugendlichen

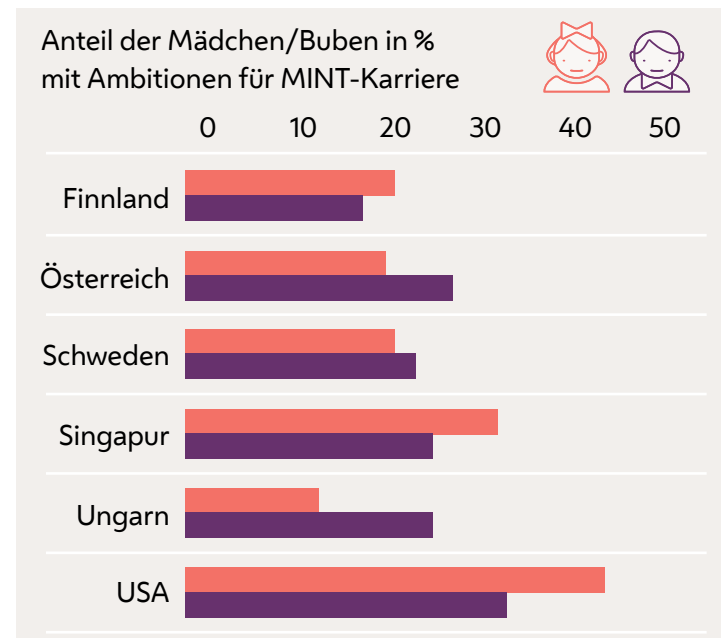


Abbildung 1: Ambitionen für eine MINT-Karriere von Mädchen und Buben in unterschiedlichen Ländern

Quelle: PISA 2015.

Im Jahr 2015 wurden im Rahmen der PISA-Studie Daten mit Schwerpunkt auf Wissenschaft und MINT erhoben. In Abbildung 1 wird der Anteil der Mädchen und Buben dargestellt, die erwarten, dass sie eine Ausbildung beziehungsweise ein Studium im MINT-Bereich absolvieren werden. In Österreich ist der Anteil der Buben relativ zu den Mädchen hoch – fast zehn Prozent mehr Buben als Mädchen geben an, eine MINT-Karriere anzustreben. In anderen Ländern wie den USA oder Finnland dreht sich dieses Bild um. Hier ist der Anteil der Mädchen, die sich für eine MINT-Karriere interessieren höher als der Anteil der Buben. Was steckt hinter den Geschlechterdifferenzen?

Nature-vs.-Nurture-Debatte

Ein verbreitetes Argument hierfür bezieht sich auf natürliche Unterschiede in den Fähigkeiten von Männern und Frauen. Haben Frauen von Natur aus schlechter ausgeprägte Fähigkeiten in MINT-Bereichen wie Mathematik? Die empirische Evidenz deutet hier überwiegend auf ein „Nein“ hin.

Männer entscheiden sich häufiger für eine Karriere in MINT als Frauen und dies kann nicht auf divergierende Leistungsunterschiede in MINT-Bereichen zwischen den Geschlechtern zurückgeführt werden.¹⁵ Weiterhin zeigen Studienergebnisse des PISA-Tests, ein standardisierter Leistungstest von Schüler*innen im Alter von ca. 16 Jahren mit einer Erhebung im 3-Jahres-Takt, dass Geschlechterdifferenzen gerade im Fach Mathematik zwischen Ländern stark variieren – während in Finnland oftmals bessere Leistungen von Mädchen im Mathematik beobachtet werden können als bei Burschen, ist es in Österreich umgekehrt. Die beobachteten Geschlechterdifferenzen sind zwar statistisch signifikant, haben erfreulicherweise aber eine eher geringe Effektgröße. Es kann aus der Beobachtung der unterschiedlich ausgeprägten Geschlechterdifferenzen

zwischen Ländern der Schluss gezogen werden, dass gesellschaftlich-normative Faktoren (eher als natürlich angeborne Faktoren) entscheidend für die gezeigte Leistung und Ambitionen von Frauen und Männern sind und diese nicht (nur) angeboren sind.

Schulentscheidungen als Voraussetzung der Aufnahme einer MINT-Ausbildung

Es gibt umfangreiche Literatur zu möglichen zugrundeliegenden Erklärungen für den Gender MINT Gap (siehe für eine Übersicht McNally 2020).¹⁶ Der Großteil der vorliegenden Studien fokussiert auf (fachlichen) Voraussetzungen, u. a. wird untersucht, wie Bildungsentscheidungen, beispielsweise Kurswahl in der Schule, sich auf die Wahl einer MINT-Ausbildung auswirkt.¹⁷ Auch in Österreich sind frühzeitige Bildungsentscheidungen wie die Wahl der Schule – z. B. Höhere Technische Lehranstalt (HTL) oder Allgemein-bildende Höhere Schule (AHS) – entscheidend für die Wahl und den Erfolg einer MINT-Ausbildung. Die Schulform befähigt und vertieft das Interesse in spezifischen Bereichen der Schüler*innen. Während ein HTL-Abschluss insbesondere bei Männern zu erhöhter Studienaufnahme eines MINT-Faches führt im Vergleich zum AHS-Abschluss, erhöht ein HTL-Abschluss bei Frauen relativ zu einer AHS-Matura den erfolgreichen Abschluss eines MINT-Studienfaches.¹⁸ Auch in den berufsbildenden Schulen besuchen Frauen deutlich weniger häufig technische Schulen als Männer (26 % im Schuljahr 2019/2020) und relativ häufig pädagogische (91 %), wirtschaftsberufliche (84,5 %) oder sozialberufliche (76,1 %).¹⁹

Entscheidungen zu Schulzeiten – hiermit beginnt die berufliche Karriere und somit können bereits hier die entsprechenden Weichen gestellt werden. Die Statistiken zeigen, dass Entscheidungen von Mädchen und Burschen schon in der Schule divergieren. Eine Vielzahl der Wurzeln dieser heterogenen Bildungswege von Männern und Frauen können in unserem gesellschaftlichen Umfeld

gefunden werden. Für die Identifizierung dieser Wurzeln und das Finden des richtigen Düngers kann die Verhaltensökonomik entscheidende Beiträge leisten.

DER VERHALTENSÖKONOMISCHE ANSATZ

Warum Menschen Entscheidungen treffen wie sie sie treffen, ist Kern der Verhaltensökonomik. Die Verhaltensökonomik ist eine Wissenschaft, welche untersucht, wie individuelle Vorlieben (Präferenzen) von Menschen, soziale Faktoren und die Gestaltung von Institutionen Entscheidungen beeinflussen. Diese Verhaltensdeterminanten werden mit einem bestehenden Werkzeugkasten untersucht, der etablierte rigorose Messmethoden enthält. Diese gehen über hypothetische Befragungen hinaus mit dem Ziel, kausale Zusammenhänge, d. h. Ursache-Wirkungs-Beziehungen, zu identifizieren und tatsächliches Verhalten zu analysieren. Die Verhaltensökonomik bietet damit die Möglichkeit, Ursprünge von Entscheidungen zu ergründen – hier: Bildungs- und Arbeitsmarktentscheidungen – wie beispielsweise „Gehe ich auf eine HTL oder eine AHS?“ oder „Nehme ich ein Studium im MINT-Bereich auf oder nicht?“.

Studie zur Erhöhung des MINT-Interesses

Im Rahmen einer Studie des Instituts für Höhere Studien,²⁰ ein Projekt unter meiner Leitung, wurden Erklärungen für Differenzen im MINT-Interesse zwischen Männern und Frauen, auf Basis von verhaltensökonomischen Erkenntnissen, identifiziert. Diese Faktoren werden von den Autor*innen „Hemmfaktoren“ genannt, da diese bei Frauen oftmals weniger stark als bei Männern ausgeprägt sind und potenzielle Barrieren für die Entfaltung von MINT-Interesse darstellen. Diese Hemmfaktoren, hierzu gehört zum Beispiel das Selbstbewusstsein in MINT, sind veränderbar; das zeigen experimentelle Studien.²¹ Damit bergen sie das Potenzial durch die Hemmfaktoren,

d. h. durch die Identifizierung dieser Wurzeln von Entscheidungen, die Entscheidungen selbst zu verändern.

Feldexperiment

Ein Feldexperiment (auch RCT genannt) ermöglicht kausale Rückschlüsse. Hier erhält eine zufällig ausgewählte Gruppe aus einer bestimmten Stichprobe eine Maßnahme, während die andere Gruppe als Vergleichsgruppe dient. Nachdem die Maßnahme implementiert wurde, wird zu einem vorher festgelegten Zeitpunkt die Zielvariable, z. B. Anzahl der Entscheidungen für oder gegen ein MINT-Studienfach, festgelegt. Die Ausprägung der Zielvariable wird in der Vergleichsgruppe und in der Maßnahmengruppe gemessen. Ein Vergleich der beiden Gruppen ermöglicht eine Kausalität der Maßnahme festzustellen, da systematische Unterschiede (z. B. durch natürliche Veränderungen über die Zeit) durch die zufällige Zuordnung der Maßnahme ausgeschlossen werden können.

Unser Feldexperiment zur Steigerung von MINT-Interesse bei Kindern

An unserer experimentellen Studie nahmen 40 Schulen und über 1.000 Kinder teil. Grundsätzlich wird gefunden, dass Mädchen schon im Alter von ca. neun Jahren ein um ca. 20 % geringeres Interesse am MINT-Bereich haben als Burschen. Unsere Maßnahme reduziert den Gender MINT Gap um ca. 28 %. Dies zeigt der Vergleich der Maßnahmengruppe (20 Schulen) mit der Vergleichsgruppe (20 Schulen). Wie schafft unsere Maßnahme das? Unsere Maßnahme ist ein digitales Spiel, welches auf verhaltensökonomischen Erkenntnissen beruht. Hemmfaktoren wie geringere Wettbewerbspräferenzen und Selbstbewusstsein in MINT bei Mädchen im Vergleich zu Burschen werden im digitalen Spiel u. a. durch ein interaktives Heranführen an MINT-Themen mit Videos, Spielen und Aufgaben,

Selbsteinschätzung und Feedback gestärkt. Dadurch kann schlussendlich das MINT-Interesse erhöht werden. In einer ergänzenden Studie zeigen wir, dass MINT-Interesse sich tatsächlich in Bildungsentscheidungen übersetzt, d. h. Maturant*innen mit relativ ausgeprägtem MINT-Interesse mit höherer Wahrscheinlichkeit ein MINT-Studienfach wählen.

VERHALTENSÖKONOMIK NUTZEN FÜR DIE REDUZIERUNG DES GENDER MINT GAPS

Diese Studie zeigt, dass die fehlenden Frauen auf dem MINT-Arbeitsmarkt schon im jungen Alter „gefunden“ werden sollten. Entwicklungen von Kindern, Mädchen und Burschen, beginnen früh – Interessen bilden sich heraus, nicht-kognitive und kognitive Fähigkeiten entwickeln sich und Schultscheidungen werden getroffen. Es gilt gesellschaftlich umzudenken und Mädchen wie Burschen gleichermaßen in MINT- und Nicht-MINT-Bereichen zu fördern und zu fordern. Hierbei sind für das Kind prägende Personen wie Eltern, Lehrer*innen und andere Bezugspersonen wichtig. Maßnahmen wie unsere digitale Plattform können Heranwachsende in der Entwicklung und Entfaltung ihres natürlichen Potenzials unterstützen. Diese Maßnahmen – hierzu gibt es viele – müssen aber rigoros getestet werden, u. a. mit Feldexperimenten. Ohne diese wissen wir nicht, was funktioniert, warum und unter welchen Bedingungen.

Es gibt viele Maßnahmen, die versuchen, mehr Frauen für den MINT-Bereich zu begeistern, z. B. MINT-Workshops oder MINT-Wettbewerbe speziell für Mädchen. Hier gibt es sehr wenig belastbare Evidenz, die zeigt, dass solche oder andere Maßnahmen, die auf stärkere Begeisterung und Ambitionen im MINT-Bereich von Mädchen/Frauen abzielen, auch tatsächlich Wirkung zeigen. Was hilft

und was nicht, liegt also immer noch weitestgehend im Dunklen – obwohl die Frauen im MINT-Bereich schon seit Jahrzehnten fehlen.

Statt die tausendunderste Maßnahme ins Blaue zu implementieren, sollten wir weiter mit Maßnahmen experimentieren und kosteneffizient testen: Was bringt wirklich etwas? Wenn die Kosten-Nutzen-Bilanz für Maßnahmen positiv ausfällt, können diese Maßnahmen dann in der Breite ausgerollt werden. Wenn nicht rigoros getestet und evaluiert wird, besteht die Gefahr, dass die tausendunderste Maßnahme aufwendig ist, viel kostet und schlussendlich nichts bringt, um mehr Frauen für den MINT-Bereich zu finden.

Maßnahmen könnten für unterschiedliche Altersstufen entwickelt werden: Sei es im Vorschulalter durch die Schulung von Pädagog*innen, vor dem Schulabschluss durch die Konfrontierung der Schulabgänger*innen mit weiblichen MINT-Vorbildern oder im MINT-Studium durch spezifische Unterstützung von Frauen für höhere Abschlussquoten. Ansätze gibt es genug. Jetzt gilt es, das Potenzial der Verhaltensökonomik im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich zu nutzen.

¹ World Economic Forum (2019). A Framework for Developing a National Artificial Intelligence Strategy. Verfügbar unter: http://www3.weforum.org/docs/WEF_National_AI_Strategy.pdf

² OECD (2017). OECD Economic Surveys: Austria 2017, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-aut-2017-en

³ Binder, D., Thaler, B., Unger, M., Ecker, B., Mathä, P., & Zaussinger, S. (2017). MINT an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen sowie am Arbeitsmarkt; Eine Bestandsaufnahme; Endbericht. Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4284/>

⁴ Peneder, M., Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., Fritz, O., Streicher, G., (2016). Österreich im Wandel der Digitalisierung. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Vienna. Verfügbar unter <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/58979>.

⁵ Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of economic literature*, 46(3), S. 607–68.

⁶ Deming, David J. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. In: *Quarterly Journal of Economics* 132 (4), S. 1593–1640.

⁷ Ehrendorff, Marie-Theres (2021). Jobmarkt brummt – Langzeitarbeitslose trüben die Stimmung, erschienen in *Wirtschaftsnachrichten – Donauraum*, Ausgabe 09/2021, S. 8–11.

⁸ Die Datenbeschreibung im folgenden Absatz wird aus dieser Studie bezogen: Dibiasi, Anna; Schubert, Nina & Zaussinger, Sarah (2021). Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. [Research Report] 127 p. Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5707/>

⁹ Lt. Daten von Statistik Austria. Verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/schulbesuch/index.html

¹⁰ Binder, D., Dibiasi, A., Schubert, N., & Zaussinger, S. (2021). Entwicklungen im MINT-Bereich an Hochschulen und am Arbeitsmarkt. Download des Berichts unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5668/>

¹¹ Nathan, Max; Lee, Neil (2013). Cultural Diversity, Innovation, and Entrepreneurship: Firm-level Evidence from London. In: *Economic Geography* 89 (4), S. 367–394. DOI: 10.1111/ecge.12016.

¹² Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), S. 448–74.

¹³ https://ec.europa.eu/info/policies/gerechtigkeit-und-grundrechte/gleichstellung/gleichstellungsstrategie_de

¹⁴ <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>

¹⁵ Kahn, S., & Ginther, D. (2017). Women and STEM (No. w23525). National Bureau of Economic Research. Jiang, X. (2021). Women in STEM: Ability, preference, and value. *Labour Economics*, 70, 101991.

¹⁶ McNally, S. (2020). Gender differences in tertiary education: what explains STEM participation. Verfügbar unter: <http://eprints.lse.ac.uk/108232/>

¹⁷ S. hierzu zum Beispiel: Card, D., & Payne, A. A. (2021). High school choices and the gender gap in STEM. *Economic Inquiry*, 59(1), S. 9–28.

¹⁸ Dibiasi, A., Schubert, N., & Zaussinger, S. (2021). Geschlechtersituation am Beispiel von MINT-Fokus- & Pädagogikstudien: Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2019. Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5707/>

¹⁹ Statistik Austria, Daten verfügbar unter: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/bildung/index.html

²⁰ Grosch, Kerstin; Häckl, Simone; Kocher, Martin G. & Bauer, Christian (2020). MINT-Interesse bei Kindern steigern: Ein Feldexperiment an Volksschulen in Österreich. [Research Report] 77 p. Verfügbar unter: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5558/>

²¹ S. hierzu zum Beispiel: Alan, S., Boneva, T., & Ertac, S. (2019). Ever failed, try again, succeed better: Results from a randomized educational intervention on grit. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), S. 1121–1162.

Astrid Schöggel

Digitalisierung und die „Zukunft der Arbeit“ für Frauen

Im Wiener Frauenbarometer 2020 ist von Digitalisierung als sozial und politisch gestaltbare Entwicklung die Rede. Diese Perspektive teilt die Arbeiterkammer Wien, denn gerade in der Arbeitswelt wird oft versucht, Digitalisierung als objektiven, neutralen und vor allem notwendigen Prozess darzustellen. Neue Technologien fallen jedoch nicht vom Himmel, sondern werden gezielt für bestimmte Zwecke und Interessen entwickelt. Im privaten Konsumbereich arbeiten Unternehmen zwar hart daran, dass ihre Tools freiwillig genutzt werden. Dennoch bleibt den Nutzer*innen eine gewisse Wahlfreiheit erhalten. Im Arbeitskontext ist das Thema Freiwilligkeit jedoch deutlich komplexer. Daher müssen die Auswirkungen von Digitalisierung aktiv von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen ausverhandelt werden.

Als sozialer und politischer Prozess birgt die Digitalisierung das Risiko, bestehende Machtverhältnisse fortzuschreiben oder zu verstärken. Da Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor in mehrfacher Hinsicht benachteiligt sind,¹ lohnt sich eine genauere Untersuchung der Auswirkungen von Digitalisierung auf die Geschlechtergerechtigkeit.

¹ Vgl. Foissner et al. 2021

Astrid Schöggel, MSc, ist Referentin für Digitales in der Arbeiterkammer Wien. Sie schloss den Master Socio-Ecological Economics an der Wirtschaftsuniversität Wien ab und beschäftigt sich kritisch mit den polit-ökonomischen Auswirkungen von Digitalisierung in Bezug auf Ökologie, Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftliche Machtverhältnisse.

In einer Studie des Instituts für Technik und Innovation, die vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben wurde, werden drei zentrale Phänomene der Digitalisierung in der Arbeitswelt hervorgehoben: „neue Formen innerbetrieblicher Arbeitsorganisation, neue digital vermittelte Formen der Arbeitsteilung und neue Automatisierungspotenziale“.² Von allen drei Phänomenen sind Frauen besonders betroffen.

Der Diskussion vorangestellt sei der Hinweis auf die sogenannte digitale Kluft, die mit dem Frauenbarometer ausgiebig untersucht wurde. So werden einerseits digitale Kompetenzen ungleich entlang der Dimensionen soziale Herkunft oder Geschlecht herausgebildet, andererseits ist auch der Zugang zu digitalen Technologien ungleich verteilt. Fast 40 Prozent der Frauen über 65 Jahren nutzen das Internet nicht. 650.000 Menschen in Österreich haben keinen Zugang zum Internet, unter den sogenannten Offlinern befinden sich überdurchschnittlich viele ältere Frauen.³

AUTOMATISIERUNGSPOTENZIALE

Die wohl am meisten diskutierte Frage rund um Digitalisierung ist, ob unser aller Arbeit perspektivisch durch Roboter ersetzt werden kann. Zumindest mittelfristig sieht es nicht danach aus, zeigt beispielsweise Sylvia Kuba. Dort wo Tätigkeiten durch Maschinen ausgeführt werden können, entstehen neue Jobs, beispielsweise um die Maschinen zu bedienen. Gleichzeitig steigt gesamtwirtschaftlich die Nachfrage, was wiederum mehr Arbeitsplätze schafft.⁴

Im Wesentlichen zeigt sich, dass die Digitalisierung zu einem Auseinanderdriften auf dem Arbeitsmarkt führt, denn zwei Arten von Tätigkeiten sind schwierig zu

automatisieren: hochkomplexe, kognitive Aufgaben auf der einen Seite und Routine-Aufgaben, die zum Beispiel motorisch oder sozial komplex sind, auf der anderen Seite. „Polany's Paradoxon“ beschreibt, dass letztere Tätigkeiten implizites Wissen voraussetzen, das von Programmierer*innen nicht erfasst und nachgebildet werden kann. Demnach seien besonders jene Aufgaben vor Automatisierung gefeit, die Flexibilität, Urteilsvermögen und Erfahrungswissen erfordern. Dadurch ergibt sich, dass grob gesagt vor allem Gruppen wie Hilfsarbeitskräfte, Handwerker*innen, Maschinenbediener*innen oder Personen in Dienstleistungsberufen von Automatisierung bedroht sind. Zuwächse in der Beschäftigung gibt es hingegen bei hohen und niedrigen Einkommensgruppen, also *lovely jobs* und *lousy jobs*.⁵

Durch die starke Segregation auf dem Arbeitsmarkt arbeiten Frauen und Männer in sehr unterschiedlichen Berufen. Die Wahrscheinlichkeit, dass der eigene Beruf automatisiert wird, unterscheidet sich deshalb auch nach Geschlecht. Der Global Gender Gap Report des World Economic Forum (2017) befindet, dass Frauen international mehr von Automatisierung bedroht sind als Männer. In Deutschland zeigt sich jedoch, dass das Automatisierungspotenzial für männlich konnotierte Berufe über alle Qualifizierungsniveaus hinweg höher ist als für weiblich konnotierte, dies betrifft insbesondere Helfer*innenberufe.⁶ Das muss jedoch nicht dazu führen, dass Männer tatsächlich stärker von Automatisierung bedroht sind. Es ist wahrscheinlich, dass Automatisierung eher dazu führt, dass sich in ihren Bereichen die Tätigkeiten verändern oder neue hinzukommen.

Hier ist es sinnvoll, Automatisierungstechnologien in *arbeitsersetzend* und *arbeitsunterstützend* einzuteilen. Erstere kommen vorwiegend in frauen-dominierten Feldern zum Einsatz und letztere eher

² Apt et al. 2016, S. 16

³ Statistik Austria 2020, ÖGUT 2020

⁴ Kuba 2017

⁵ Vgl. Goos, Manning 2007

⁶ Dengler, Matthes 2016

in männerdominierten Feldern. Eine These, um diese Differenz zu erklären, lautet, dass die Einführung einer Technologie meist kapitalintensiv ist. Das rentiert sich nur dort, wo mit der Innovation die Chance auf Marktführer*innenschaft besteht, also wo nicht dasselbe mit menschlicher Arbeit günstiger hergestellt werden kann. Wenig überraschend sind aber gerade in den kostengünstigeren Feldern, also in den schlechter bezahlten, überwiegend Frauen beschäftigt. So werden beispielsweise in der sogenannten Industrie 4.0 Technologien wie Produktionsassistenzsysteme entwickelt. Diese wirken für die vorwiegend männlichen Fachkräfte arbeitsunterstützend. Frauen sind in den betreffenden Sektoren aber vor allem in vor- und nachgelagerten Tätigkeiten beschäftigt, die potenziell durch ebenjene Systeme ersetzt werden können. Eine Chance bergen Produktionsassistenzsysteme jedoch für körperlich schwere Arbeiten, die bislang vorwiegend von Männern durchgeführt wurde und gegebenenfalls, unterstützend durch Technologien wie Hebehilfen oder Exoskelette, für Frauen zugänglicher gemacht werden könnte. Schwere körperliche Arbeit wird jedoch beispielsweise auch in Gesundheitsberufen verrichtet, in der das Streben nach technologisch unterstützter Arbeitserleichterung bei Weitem nicht so vorangeschritten ist.

Neben der industriellen Produktion gibt es auch im Dienstleistungsbereich digitalisierungsintensive Branchen, allen voran Informations- und Kommunikations-, Finanz- und Versicherungswesen, sowie bei freiberuflichen und technischen Dienstleistungen. Einen geringeren Digitalisierungsgrad weisen öffentliche Verwaltung, Landwirtschaft und Baugewerbe und der Gesundheitssektor auf. Das Schlusslicht bilden Gastgewerbe und Bergbau.⁷ Der langfristige Trend in Richtung Dienstleistungsgesellschaft lässt sich auch an der sektoralen Verteilung der Beschäftigungszuwächse

beobachten: Mehr Arbeitsplätze gibt es in den Branchen Handel, Logistik, freiberufliche und wissenschaftliche Dienstleistungen, Erziehung und dem Gesundheitswesen. In den Bereichen verarbeitendes Gewerbe, Finanzen, Landwirtschaft, Bergbau und Wohnungswesen geht die Beschäftigung zurück. Das beinhaltet auch jene Bereiche, die digitale Technologien am stärksten nutzen.

Was bedeutet das nun für die Geschlechterverhältnisse? Eine Studie der Hochschule Wirtschaft und Recht Berlin zeigt, dass Frauen seltener in Branchen und Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad beschäftigt sind als Männer, und dass diese Segregation in den letzten Jahren ansteigt. Mädorin (2018) unterscheidet hinsichtlich der Technologisierung zwischen *progressiven* und *stagnierenden* Sektoren. Männer sind überwiegend in den hochproduktiven progressiven Wirtschaftszweigen beschäftigt. In letzteren, weiblich dominierten Sektoren, sind kaum Effizienzsteigerungen oder Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung zu erwarten. Das betrifft zum Beispiel den Gesundheits- und Pflegebereich und bedeutet, dass arbeitsintensive Tätigkeiten im Verhältnis kostenintensiver werden, aber gleichzeitig aufgrund demografischer Alterung und medizinischer Fortschritte immer notwendiger.

Diese Entwicklung vergrößert auch den Gender Pay Gap. In Branchen mit intensiver Nutzung digitaler Technologien ist dieser tendenziell größer und geht auch über die Zeit weniger deutlich zurück als in Branchen mit niedrigem Digitalisierungsgrad. Auffällig ist, dass die Löhne und Gehälter in den oben genannten stark digitalisierten Branchen besonders hoch sind. Mittelmäßig digitalisiert, aber sehr gut bezahlt ist beispielsweise die Branche der Energieversorgung. Vergleichsweise sind Handel und Logistik hoch digitalisiert, aber niedriger entlohnt. In ersterer Branche finden sich mehr Männer, in zweiterer mehr Frauen.

Diesen Trends entnehmen die Autor*innen der oben erwähnten Studie, dass die Unterrepräsentation von Frauen in Branchen mit starker Nutzung digitaler Technologien mit Nachteilen bei den Verdiensten einhergeht.

Steigt in einer Branche der Digitalisierungsgrad plötzlich an, beispielsweise in der Industrie 4.0, kommt es häufig zu einer *Defeminisierung*, also einer Verdrängung der Frauen. Gängigen Stereotypen entsprechend bekommen Männer bei der Neuanstellung, bei Qualifizierungsmaßnahmen und bei Beförderungen tendenziell den Vorzug. Häufig geht diese *Defeminisierung* mit einer Aufwertung des Zweigs insgesamt einher, was sowohl die Bezahlung als auch das Ansehen der Berufe steigert. Das lässt sich schon heute in den Debatten beobachten, in denen vom Bedarf an hochgebildeten IT-Expert*innen für die Produktion die Rede ist. In einem zweiten Schritt können Frauen ein zweites Mal indirekt betroffen sein, wenn es zu einem verschärften Jobwettbewerb in anderen Branchen kommt, weil durch Digitalisierung verdrängte Arbeitnehmer*innen in bisher frauendominierte Bereiche strömen.

ARBEITSVERMITTLUNG

Ein weiterer Beschäftigungsaspekt, der durch Digitalisierung beziehungsweise Automatisierung begünstigt wird, ist atypische Beschäftigung. Dazu zählt der Niedriglohnssektor, geringfügige Anstellungsverhältnisse, befristete Beschäftigung und auch neue Arbeitsverhältnisse bis hin zu prekärer (Schein-)Selbstständigkeit. In diesem Bereich sind Frauen deutlich überrepräsentiert⁸, was kurz- und mittelfristig zu Prekarisierung und sozialer Unsicherheit führt. Langfristig haben atypische Arbeitsverhältnisse eine negative Auswirkung auf das

Lebenseinkommen und folglich auf die Pensionshöhe, sind also maßgebliche Mitursache von Altersarmut bei Frauen.

Atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen kommt in Krisensituationen häufig eine Pufferfunktion zu, um Nachfrageschwankungen auszugleichen. Im Zuge der Corona-Krise fällt im Kontrast zu vergangenen Wirtschaftskrisen auf, dass Frauenarbeitslosigkeit nicht nur rasant zunahm, sondern auch langsamer zurückging. 85 Prozent jener Menschen, die durch Corona ihren Job verloren haben, sind Frauen (Der Standard 2020). So lässt sich auch eine höhere Fluktuation im Beschäftigungsaufkommen bei Frauen beobachten und Frauen geben signifikant häufiger eine Veränderung der Erwerbsarbeitszeit an,⁹ wechseln also beispielsweise in Krisen auf Teilzeit, um für Sorgearbeit einzuspringen, und stocken in Zeiten höherer Nachfrage wieder Stunden auf.

Diese Tendenzen könnten durch digitale Arbeitsvermittlung über Plattformunternehmen, traditionell zum Beispiel Uber, Foodora oder Amazon Mechanical Turk, noch verstärkt werden. Die Plattformunternehmen konnten von der Coronakrise übermäßig profitieren und ihre Marktdominanz weiter ausbauen. Im Zuge der Corona-Krise fällt im Kontrast zu vergangenen Wirtschaftskrisen auf, dass Frauenarbeitslosigkeit besonders stark anstieg und sich nur langsam zurückbildet. Da sich die Arbeit über Plattformen durch besonders niedrige Einstiegsbarrieren auszeichnet, könnten diese (schein-)selbstständigen Erwerbsmodelle mittelfristig erstarken und Frauen in den Bereich der flexiblen, aber präkarisierten Arbeitsmodelle strömen.

ARBEITSTEILUNG UND SORGEARBEIT

Auch heute wird Sorgearbeit mit etwa 85 Prozent überwiegend von Frauen ausgeführt und dabei

⁸ Mokre 2019, 206–208

⁹ Foissner et al. 2021

gesellschaftlich kaum anerkannt oder honoriert.¹⁰ Zunehmend wird auch dieser stagnierende Care-Sektor zum Teil mit Plattformarbeit abgedeckt. Dazu zählt zum Beispiel die digitale Vermittlung von Reinigungs- oder Pflegekräften. Ein Spezifikum der Plattformarbeit ist die automatische Kontrolle und Regulierung der Arbeit durch algorithmische Prozesse, wie beispielsweise Rating-Systeme. Das motiviert Forscher*innen, sich mit dem Geschlechteraspekt von als objektiv wahrgenommenen Kriterien wie Freundlichkeit oder Serviceorientierung zu befassen. Deren Bewertung kann in einer stark stereotypisierten Gesellschaft kaum neutral ausfallen. Gleichzeitig kann so nicht-stereotypes Verhalten zu empfindlichen Verdiensteinbußen führen, beispielsweise weil als unfreundlich wahrgenommene Frauen auf Reinigungsplattformen weniger oft vorgeschlagen werden.

Diese Vermarktlichung und Technologisierung von Sorgearbeit muss auch im Lichte neoliberaler Wirtschaftspolitik betrachtet werden.¹¹ Gemeint sind Bemühungen, den Dienstleistungssektor um solche Dienstleistungen zu erweitern, um neue Unternehmensformen und Arbeitsplätze zu schaffen. Vorne mit dabei sind Vermittlungsagenturen, die migrantische Arbeitskräfte vermitteln und so den Staat und seine Sozialsysteme entlasten. Das könnte aber zu einer weiteren Verlagerung von Sorgearbeit durch wohlhabende Haushalte auf Migrant*innen führen, sodass Sorgearbeit dual organisiert wird: warenförmig für diejenigen, die es sich leisten können, und privat für alle anderen. Das Ganze wird hochglanzpoliert durch das noch modernere Ideal des „Doppelverdienerhaushalts“.¹²

Auch dieses Modell gerät, unterstützt durch Digitalisierung, weiter unter Druck. In der Coronakrise fiel auf, dass sehr viele Frauen sowohl unbezahlte Care-Arbeit leisteten als auch die Arbeitszeit erhöhten.

Diese Frauen mussten in der Coronakrise einerseits ihrer Erwerbsarbeit nachgehen, da der ökonomische Druck hoch war und die Arbeitsbelastung in vielen Fällen sogar als steigend wahrgenommen wurde. Gleichzeitig musste durch den Ausfall von Pflege- und Betreuungseinrichtungen auch mehr Sorgearbeit verrichtet werden.¹³ Durch das Homeoffice wurde mitunter ermöglicht beziehungsweise Druck aufgebaut, beiden Pflichten gleichzeitig nachzukommen. Viele gaben aber an, Familie und Beruf im Homeoffice schlechter vereinbaren zu können.¹⁴

Diese Mehrfachbelastung mag aus einer ökonomischen Notwendigkeit in der Coronakrise entstanden sein, deutet aber auch auf ein potenzielles Risiko hin. Bereits in der Vergangenheit wurde durch Arbeitsverdichtung das „Ernährer-Hausfrauen-Modell“ durch das „Haupternährer-Zuverdienerinnen-Modell“ ersetzt.¹⁵ Es ist davon auszugehen, dass Flexibilisierung von Arbeit – wie in der Vergangenheit zum Beispiel in Bezug auf Arbeitszeiten – zu Arbeitsverdichtung, Mehrarbeit und Karrierenachteilen für Frauen führt.¹⁶ Digitalisierung ermöglicht also potenziell eine weitere Intensivierung der Mehrfachbelastung, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen sukzessive weniger öffentlich zur Verfügung gestellt werden müssen, weil das mobile bzw. dislozierte Arbeiten zur Normalität wird.

In der bezahlten Sorgearbeit, also im Gesundheits- und Pflegesektor, sind die Tätigkeiten selbst wie oben beschrieben hingegen noch wenig digitalisiert. Doch auch dort lässt sich eine Polarisierung beobachten. An einem Ende des Spektrums befindet sich beispielsweise die mobile Pflege, die fast ausschließlich analog verrichtet wird. Digitalisiert wird dort vor allem in der Administration, um betriebswirtschaftliche Zeitvorgaben zu kontrollieren, aber bislang noch kaum, um die Pflegearbeit selbst zu unterstützen. Am anderen Ende

¹⁰ Vgl. Wochner 2019, 29

¹¹ Vgl. Berger 2021

¹² Fraser 2017

¹³ Foissner et al. 2021

¹⁴ Mader et al. 2020

¹⁵ Vgl. Berghammer/Verwiebe 2015

¹⁶ Vgl. Lott 2017

des Spektrums befindet sich die Intensivpflege, in der viele medizintechnische Maschinen zum Einsatz kommen. Dort ist der höchste Männeranteil im Pflegebereich zu finden.¹⁷ Feministische Forscherinnen machen oft darauf aufmerksam, dass eine scheinbar selbstverständliche Verbindung von Männern und Technik bestehe.

Auch die Technologieentwicklung für die Pflegerobotik erfolgt größtenteils an technischen Universitäten, ohne Einbindung der Beschäftigten und zu betreuenden Menschen. Anstelle von Autonomiegewinnen für alle Berufsgruppen in der Pflege führt technologischer Fortschritt eher zu einer verstärkten Polarisierung von hoch- und niedrigqualifizierter Pflegearbeit, die wiederum auch einer geschlechtlichen Polarisierung entspricht.

ARBEITSORGANISATION

Viele Aspekte der Arbeitsorganisation wurden bereits angerissen. Digitalisierung führt einerseits über die Automatisierung zu einer Polarisierung von Tätigkeiten, andererseits werden arbeitsunterstützende Technologien für frauen- und männerdominierte Berufe oft unterschiedlich entwickelt und eingesetzt.

Beim Einsatz von digitalen Tools am Arbeitsplatz im Sinne der Arbeitsorganisation sind darüber hinaus negative Entwicklungen für die Geschlechtergerechtigkeit absehbar. Das Problemfeld der digitalisierten Diskriminierung wurde in Hinsicht auf Plattformbewertungen bereits angesprochen. Dieses Phänomen wird in seiner Problematik intensiviert, wenn Software zunehmend algorithmengestützt entscheidet. Das liegt daran, dass „Machine Learning“ ja bedeutet, dass die Software nicht nur bestehenden Regeln folgt, sondern auf Basis ihrer Auswertung neue Regeln schafft.

Verschiedene Softwarelösungen liefern Unternehmen nicht nur Empfehlungen zum Schulungsbedarf ihrer Mitarbeiter*innen, sondern auch zu Sanktionsmaßnahmen, Stellenvergaben oder Beförderungen – all das auf Basis von gesammelten Daten über Personen und vorangegangene Entscheidungen. So musste Amazon ein auf einem Algorithmus basierendes Rekrutierungstool aus dem Verkehr ziehen, da es auf vorhandene Trainings- und Personaldaten zurückgriff und Bewerbungen, die das Wort „Frau“ oder den Namen von Universitäten, die mehrheitlich von Frauen besucht werden, enthielten, systematisch negativ bewertete.

Wenn also die Daten, mit denen solche Anwendungen trainiert werden, bereits Vorurteile enthalten, werden diese unter dem Anschein technischer Neutralität fortgeschrieben. Kritische Techniksoziolog*innen verorten eine Ursache darin, dass Technologien nach wie vor hauptsächlich von (weißen) Männern entwickelt werden,¹⁸ die beispielsweise aufgrund von mangelnder Betroffenheit, Sensibilität für gesellschaftliche Themen oder starkem Technikoptimismus ein verengtes Bild von digitalen Technologien haben.

Letztlich werden Technologien aber auch direkt für Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen eingesetzt und bieten die Möglichkeit automatisierter Sanktionsmechanismen. In Zukunft können zum Beispiel To-do-Listen automatisch befüllt werden, ein „intelligentes“ Werkzeug selbst auf eine korrekte, aber womöglich anstrengendere Verwendung bestehen oder fehlende Tastaturanschläge zu einem automatischen Stopp der Arbeitszeit führen. Dass der Druck auf Arbeitnehmer*innen dadurch insgesamt steigen kann, wirkt sich wie oben beschrieben indirekt als Druck auf dem Arbeitsmarkt besonders auf Frauen aus.

¹⁷ Vgl. Fahimi 2019

¹⁸ The Atlantic 2017

DIGITALISIERUNG POLITISIEREN

Dieser Druck auf den Arbeitsmarkt, die Mehrfachbelastung und das Fortschreiben von Diskriminierungsformen durch neue Technologien erfordern eine gendersensible Digitalisierungspolitik. Wichtig ist, dass alle Menschen gleichen Zugang zu digitalen Kompetenzen und damit digitaler Teilhabe erhalten.

Arbeitsmarktpolitik muss sich präventiv mit den Geschlechterauswirkungen des digitalen Wandels beschäftigen. Eine progressive Industriepolitik hätte beispielsweise das Potenzial, den Strukturwandel gleichzeitig im Sinne einer Technologisierung und Ökologisierung sozial gerecht zu gestalten. Dafür ist es auch notwendig, dass Frauen in technologieintensiven Bereichen mitgedacht und eingebunden werden. Auch ganz an der Spitze, von Machine Learning über KI, muss Digitalisierung mit und von Frauen entwickelt werden.

Literatur

Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Hartmann, Ernst A; Steffen Wischmann (2016): Foresight-Studie „Digitale Arbeitswelt“. Berlin: Institut für Innovation und Technik; https://www.iit-berlin.de/iit-docs/93d2b07e063948938bd36c1078736bcf_Foresight-Studie_Digitales-Arbeiten_Institut-fuer-Innovation-und-Technik_2016.pdf

Berger, Christian (2021): Soziale Reproduktion in der Krise: Feministisch-politökonomische Perspektiven auf Versorgungsökonomie und Strukturwandel. In: Filipič, Ursula; Schönauer, Annika (Hg.): Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

Berghammer, Caroline und Roland Verwiebe (2015): Die Verbreitung des Doppelnährer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas. In: WSI Mitteilungen, 68 (2), 116–124

Dengler, Katharina und Britta Matthes (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht 24/2015. Nürnberg

Fahimi, Miriam (2019): Who Cares 4.0? Zum Wandel geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der digitalen Pflegearbeit. 10.13140/RG.2.2.29785.85606

Foissner Franziska; Glassner Vera; Theurl Simon (2021): Krisengewinner Patriarchat? Wie die COVID-Arbeitsmarktkrise Frauen trifft. In: Filipič, Ursula; Schönauer, Annika (Hg.): Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

Fraser, Nancy (2017): Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise. Blätter für deutsche und internationale Politik (Teil I), 4/2017, 105–114

Goos, Maarten und Alan Manning (2007): Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain; in: The Review of Economics and Statistics, 89, 1, 118–133

Kuba, Silvia (2021): Arbeitseffekte der Digitalisierung, Arbeit und Wirtschaft Blog; <https://awblog.at/17056-2/>

Lott, Yvonne (2017): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? WSI-Report Nr. 1, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Mader, Katharina; Judith Derndorfer; Franziska Disslbacher; Vanessa Lechinger und Eva Six (2020): Genderspezifische Effekte von COVID-19; <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevon-covid-19>

Madörin, Mascha (2018): Die Care-Arbeit geht uns nicht aus – wer zahlt dafür? In: BEIGEWUM (Hg.): Umkämpfte Technologien: Arbeit im digitalen Wandel. Hamburg: VSA Verlag, S. 190–202

Mokre, Patrick (2019): Ausnahmezustand Geringverdienst? Ursachen der Beschäftigungsverhältnisse unter der Steuergrenze. In: Wirtschaft und Gesellschaft 45(2), 203–227; <http://wug.akwien.at/20192.htm>

ÖGUT (2020): Studie zu Digitaler Ungleichheit: „Technologien keine neutralen Produkte“; <https://www.oegut.at/de/news/2020/06/studie-digitale-ungleichheit.php>

Ohlert, Clemens und Pauline Boos (2019): Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten. Eine empirische Untersuchung auf der Branchenebene. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (Hg.): Discussion Paper 39, 12/2019

The Atlantic (2017): Why Is Silicon Valley So Awful To Women?; <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2017/04/why-is-silicon-valley-so-awful-to-women/517788/>

Wochner, Romana (2019): Gesundheitsberufe sind weiblich. Warum gute Arbeitsbedingungen bessere Lebensbedingungen für Frauen schaffen. In: Ursula Filipič (Hg.): Gute Arbeit in Gesundheits- und Sozialberufen?!, Sozialpolitik in Diskussion, Band 21, Wien, 28–31

Karima Aziz und Antonia Wenzl

Digitale Frauennetzwerke als Chance für Gleichstellung

EINLEITUNG

Digitalisierung kann im Rahmen von Frauennetzwerken eine Chance für Frauen und Geschlechtergleichstellung in allen Lebensbereichen – von Gesundheit, über Beruf und Weiterbildung bis zu Freizeitgestaltung und Familienleben – darstellen. Das Frauenservice Wien und der waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – kooperieren vor diesem Hintergrund laufend zu den Themenbereichen Frauen, Beruf und Bildung mit einem speziellen Fokus auf Digitalisierung.

Das Frauenservice Wien setzt sich für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ein. Mit dem Fokus auf ein selbstbestimmtes Leben von Mädchen und Frauen kommt hier unterschiedlichen Netzwerken eine zentrale Rolle zu. Dies können Netzwerke sein, die sich mit frauenpolitischen Anliegen und konkreten Angeboten für die Wienerinnen auseinandersetzen, aber auch inhaltliche Netzwerke, die um eine Frauenperspektive erweitert werden. Geschlechtergleichstellung kann durch die Formation, Ausformulierung und Prägung von Netzwerken vorangetrieben werden, insbesondere durch Frauennetzwerke. Im vorliegenden Beitrag steht die Bedeutung von Netzwerken für die Wienerinnen in all ihren Lebensbereichen im Vordergrund, denn diese können aus Sicht der Autorinnen Potenziale für Gleichstellung und Frauenförderung entwickeln.

Karima Aziz, MMag.^a Dr.ⁱⁿ ist Referentin der Grundlagenarbeit des Frauenservice Wien (MA 57). Ihre Schwerpunkte umfassen die Themen: Arbeitsmarkt, Digitalisierung, Bildung, Bildungsorientierung, Diversität und Wohnen.

Antonia Wenzl, Mag.^a, MA ist Teamleiterin für Qualitätssicherung und Service im waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung und arbeitet u. a. an der Entwicklung und Umsetzung von inklusiven und gendergerechten Beratungs- und Förderangeboten im Bereich Frauen & Digitalisierung.

Für den waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – gehört die Förderung von gleichen Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt seit seiner Gründung 1995 zu den zentralen Zielen. Das waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung bietet beschäftigten Wiener*innen Information, Beratung und finanzielle Unterstützung bei beruflicher Aus- und Weiterbildung. Entsprechend dem Grundsatz „Hilfe zur Selbsthilfe“ ist das Beratungsangebot vor allem auf die Verbesserung der persönlichen Handlungsfähigkeit am Arbeitsmarkt und im Beruf ausgerichtet. An das Beratungszentrum wenden sich beschäftigte Frauen, wenn sie sich weiterbilden, beruflich umorientieren, höherqualifizieren oder ihren Einstieg nach der Elternkarenz planen wollen. Für den Einstieg in ein neues Berufsfeld oder in eine höherqualifizierte Tätigkeit ist der klassische Bewerbungsweg („Ich bewerbe mich auf eine ausgeschriebene Stelle“) nicht immer der einzig zielführende. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist auch von der Kompetenz, sich (digital) zu vernetzen und neue Kontakte zu knüpfen abhängig, da viele Stellen über den sogenannten verdeckten Stellenmarkt vergeben werden.

NETZWERKE ALS SOZIALES KAPITAL

Netzwerke sind geprägt von sozialen Beziehungen und Interaktionen der Beteiligten. Diese können eine soziale Funktion erfüllen, wie beispielsweise den Aufbau von sozialem Kapital für die Karriere, dazu gehören etwa Kontakte, die einen mit einflussreichen Personen in einer Branche bekannt machen, oder für einen Job empfehlen können. Doch Netzwerke sind unterschiedlich: Einzelne Teilnehmende können unterschiedliche Ziele haben; die Beziehungen können enger oder weniger eng, die Verbindungen dichter und weniger dicht sein.

Männer und Frauen unterscheiden sich darin, wie und welche Netzwerke sie für sich nutzen. Auf den Soziologen Mark S. Granovetter (1973) geht die Unterscheidung von starken und schwachen Bindungen (Strong and Weak Ties) zurück. Strong Ties sind Bindungen in der Familie und im engeren Freundeskreis, eine konstante Gruppe von Menschen, zu denen man eine enge Beziehung hat, auf die man sich verlassen kann. Innerhalb dieser Clique beschränkt sich das Ausmaß der Meinungen und Perspektiven auf wenige Informationen, die allen bekannt sind. Erst durch (immer neue) Weak Ties, also schwache Bindungen, die nur zu sporadischem Informationsaustausch genutzt werden, kommen neue Informationen und Perspektiven dazu.

„Strong Ties sind sehr zeit- und emotionsintensiv. Jedoch ist diese Art von Bindungen für Frauen sehr wichtig, da sie dadurch emotionale und zeitliche Unterstützung zur Entlastung bei Mehrfachbelastungen bieten (Innreiter-Moser/Moldaschl 2005: 314).

Für Frauen können somit Strong Ties in gewissem Maße als erfolgsrelevant bezeichnet werden (Jungbauer-Gans 2000: 274). Aber erst durch Weak Ties werden Verbindungen zu neuen Cliquen gebildet, die einen Pool an neuen Ressourcen darstellen (Burt 1992).“ (Innreiter-Moser, Schnugg 2012, S. 170)

In der Analyse von Karriere- und Managementnetzwerken wurden geschlechterbasierte Differenzen festgestellt. So wurden Männernetzwerke verstärkt instrumentell genutzt, Frauennetzwerke aber auch zum Austausch und gegenseitiger Unterstützung (vgl. Metz-Göckel 2016). Dem Vorurteil, dass Frauen schlechter netzwerken, halten zahlreiche berufliche und private Vernetzungen entgegen. Julia Pfligl führt dazu in einem Kurier-Artikel Studienerkenntnisse an, dass Beziehungen

aus Frauennetzwerken länger halten und die Verbindungen auch untereinander vernetzt werden (vgl. Pfligl 2018). Solidarisch-unterstützend und gleichzeitig kritisch tragen Frauennetzwerke in unterschiedlichen Formen wie u. a. Vereine, Fachgesellschaften, Clubs, Verbände zur Erreichung zahlreicher frauenpolitischer und gleichstellungsorientierter Anliegen bei und helfen auch individuellen Frauen bei ihrer Entwicklung.

„Das Konzept des sozialen Kapitals ist deshalb für Netzwerkanalysen sinnvoll, weil es auf sozialen Beziehungen des gegenseitigen Kennens und Anerkennens, des Gebens und Nehmens beruht. Soziales Kapital ist Beziehungskapital, das auf Vertrauen, Kooperation und Reziprozität basiert und diese auch weiter herstellt, indem es Mitgliedern Zugang zu den Ressourcen, Unterstützung, Anerkennung, Wissen und Verbindungen bis hin zum Finden von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ermöglicht.“

(Metz-Göckel 2016, S. 134)

In einer Analyse regionaler Frauennetzwerke zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen wurde herausgearbeitet, dass sich Frauennetzwerke insbesondere durch die Konzentration auf die spezifische Situation von Frauen charakterisieren lassen (vgl. Bock 2002). Dies kann auch mit dem Anliegen einer Veränderung hin zu mehr Geschlechtergleichstellung verbunden sein. Frauennetzwerke sind zudem geprägt von spezifischen Akteurinnen-Gruppen und Zielsetzungen.

Durch den digitalen Wandel sind kompetente Internetnutzung sowie der Besitz der notwendigen Geräte zur Voraussetzung von sozialer, politischer und beruflicher Teilhabe geworden, auch die Teilhabe an Netzwerken ist zunehmend von diesen Faktoren abhängig.

Welche Bedeutung digitale soziale Kommunikation im Leben von Frauen in Wien hat, zeigen die Ergebnisse des Wiener Frauenbarometers 2020 (Bergmann, Aufhauser, Wetzel 2021). Digitale Kommunikationsmöglichkeiten sind in allen Lebensbereichen der Wienerinnen zentral. So nutzen 96 Prozent der Wienerinnen Messenger-Dienste und 77 Prozent haben zumindest einen Account auf einer Plattform der sozialen Medien. 70 Prozent der Wienerinnen beurteilen digitale Medien für ihre persönlichen Beziehungen als eher oder sehr wichtig. Bei Frauen, die jünger als 34 Jahre alt sind, beträgt die Zustimmung sogar 80 Prozent. Auch der Aufbau neuer sozialer Kontakte wird digital gelebt. Für 60 Prozent der Wienerinnen spielen soziale Medien hier eine hilfreiche Rolle. Digitale Angebote werden in zentralen Bereichen genutzt wie bei der Jobsuche oder in der Ausbildung, aber der digitale Raum wird auch als wichtiger Beziehungsraum und Bezugspunkt für soziale Kontakte gesehen.

Berufliches Netzwerken findet nicht erst seit der Corona-Pandemie auch und immer mehr digital statt. Das Internet ist der Ort, an dem die Hürden, die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen, relativ gering sind, wenn man weiß, wie das geht und es sich zutraut. Für Frauen spielen die digitalen Vernetzungsmöglichkeiten im beruflichen Kontext vor allem aus zwei Gründen eine wichtige Rolle:

1. Aufgrund von Mehrfachbelastungen und beschränkten zeitlichen Ressourcen, um etwa an Veranstaltungen am Abend teilzunehmen, haben Frauen in analogen Umfeldern tendenziell nicht so oft die Möglichkeit, sich neue Weak Ties zu erschließen, die aber wichtig sind für berufliche Weiterentwicklung. Digitale Vernetzungsmöglichkeiten eröffnen hier neue zeit- und ortsunabhängige Angebote, sich mit Menschen auszutauschen,

die zum Beispiel einen Weg schon gegangen sind, einen Beruf bereits ausüben oder eine Person kennen, die weiterhelfen kann.

2. Feministische digitale Frauennetzwerke können als „Safe Spaces“ im Internet gesehen werden. Orte, an denen sich Frauen in einem geschützten Raum über Diskriminierungserfahrungen im Netz oder am Arbeitsplatz austauschen, diese erstmals benennen, Unterstützung und Verweise zu Beratungsstellen bekommen, oder erfahren können, wie man sich wehrt, wenn man bei der Beförderung übergangen wurde.

Das waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung gestaltet neben der individuellen Beratungsarbeit Workshops und Vorträge für Frauen zur Förderung der Netzwerk- und Digitalkompetenzen. Zur Vernetzung der Kundinnen wird außerdem die Facebook-Gruppe „Wienerinnen im Beruf“ angeboten, die rund 2.000 Mitglieder hat (Oktober 2021) und in der Veranstaltungstipps und Know-how den Arbeitsmarkt betreffend ausgetauscht werden.

DIE VIELFALT VON DIGITALEN FRAUENNETZWERKEN

Digitale Frauennetzwerke bezeichnet in dem vorliegenden Beitrag Netzwerke von Frauen, die sich digital organisieren und/oder austauschen, diese können auch analoge Elemente beinhalten. Einige dieser digitalen Frauennetzwerke beschäftigen sich zudem auch inhaltlich mit der Thematik der Digitalisierung. Im Folgenden werden digitale Frauennetzwerke entlang ihrer primären Wirkungsbereiche vorgestellt.

Unterstützung im Alltag: Netzwerke mit organisatorischem oder privatem Fokus

Frauennetzwerke können zahlreiche Themenfelder umfassen: Manche vereinen berufliche und private Aspekte; andere zeichnen sich durch einen Fokus auf einen gewissen Lebensbereich wie Arbeit, Bildung oder Freizeit aus. Zur Unterstützung im Alltag haben sich Netzwerke mit organisatorischem oder privatem Fokus herausgebildet. Diese können sehr breit angelegt sein oder sich entlang bestimmter Gemeinsamkeiten wie Herkunft, Sprache und Interessen bilden.

Beim Frauennetzwerk Wiener WunderWeiber¹ steht die gegenseitige Unterstützung im Alltag im Vordergrund. Die Wienerinnen in dieser Gruppe stehen vor unterschiedlichen Herausforderungen und nutzen gegenseitig das vorhandene „Schwarmwissen“ der kurz WWW genannten Gruppe. Die Tipps und Unterstützungen der Frauen helfen den Mitgliedern, ihren Alltag sowohl im Berufsleben als auch im Privaten zu meistern. Gegründet wurde die Gruppe nach dem Vorbild der Grazer Wunderweiber von der Juristin Ulrike Lackner-Stauchner. Das erklärte Ziel ist es, einander das Leben zu erleichtern, denn wie die Gründerin in einem Kurier-Artikel sagt:

„Wenn Frauen einander täglich helfen, voller Wohlwollen und Respekt, lässt sich gemeinsam Großartiges vollbringen.“
(Pfligl 2018)

Die Wiener WunderWeiber wurden 2016 gegründet und sind vor allem auf Facebook aktiv. Hier tauschen sie sich aus, stellen Fragen, geben Tipps und Unterstützung. Die Gruppe umfasst über 6.200 Mitglieder und die Frauen sind divers in Bezug auf Alter, Beruf und Lebensformen.

Das Netzwerk und dessen „Schwarmwissen“ konnten

¹ Facebook-Gruppe „Wiener WunderWeiber public“: www.facebook.com/groups/1136740263154221 (Zugriff 21.10.2021)

bisher zahlreiche Anliegen und auch teils existenzielle Probleme lösen. Frauen haben eine Wohnung, einen Job oder eine Lehrstelle gefunden. Sie haben Tipps zu vertrauenswürdigen Ärzt*innen oder den Umgang mit ihren Kindern, Haustieren und anderen bekommen. Empfehlungen zu Ausflügen, Urlauben, Restaurants und anderen Services wurden geteilt. Auch in akuten Situationen konnte das Netzwerk häufig schnell Abhilfe schaffen, so konnte beispielsweise ein Kinderrollstuhl für ein verletztes Kind ausgeliehen werden (Pfligl 2018). Neben der vornehmlich auf Facebook und damit digital organisierten Gruppe werden auch Veranstaltungen geteilt. In der Vergangenheit fanden auch Pop-Up-Märkte der Wiener WunderWeiber statt, um die kreativen Geschäftsideen und Produkte der Mitglieder zu präsentieren.

„Die Wiener Wunderweiber sind ein ‚Dorf in der Großstadt‘. Wir sind eine Gruppe von Frauen, die sich über Facebook organisieren. Die Mitglieder sind unterschiedlichsten Alters und kommen aus den verschiedensten Berufsgruppen. Täglich versuchen sie, sich durch Tipps, Informationen und konkrete Hilfestellungen das Leben zu erleichtern. Frauen stehen im Prinzip vor denselben Herausforderungen. Beruf, Kinder, Freizeit und Privatleben wollen gemeistert werden.“

(Standenat 2018)

Neben den Wiener WunderWeibern gibt es weitere Frauennetzwerke, die sich gegenseitig im Alltag bzw. in allen Belangen, ob beruflich oder privat, unterstützen. Teilweise haben die Mitglieder dieser Netzwerke neben dem Frau-Sein in Wien weitere Merkmale gemeinsam. Durch diese Merkmale können einerseits ähnliche Bedürfnisse für Netzwerke und andererseits ein Gefühl der Zugehörigkeit entstehen.

Die Gruppe Women of Vienna WoV² beispielsweise vernetzt ebenfalls Frauen, die in oder nahe Wien leben und sich auf Englisch austauschen. Die Gruppe wurde 2015 auf Facebook gegründet und umfasst ca. 20.000 österreichische und internationale Frauen, die sich online und bei physischen Treffen vernetzen. Das Ziel von WoV ist es, Wien für Frauen zugänglich zu machen, Brücken zwischen unterschiedlichen Gruppen zu schlagen und frauengeführte Veränderung voranzutreiben. Es gibt thematische Untergruppen wie beispielsweise einen Buchclub, eine MINT- oder die 40+ Gruppe. Die WoV zeichnen sich insbesondere durch den internationalen Hintergrund ihrer Mitglieder aus und die Kommunikation findet auf Englisch statt.

Herkunft oder Sprache kann eines der gemeinsamen Merkmale sein, die sinnstiftend für Frauennetzwerke sind. In Verbindung mit der Größe der jeweiligen lokalen Diaspora, aber auch abhängig vom Grad der Aktivität und den Bruchlinien innerhalb der Gruppen, finden sich Frauen zu Netzwerken nach Herkunft zusammen. Diese werden beispielsweise dazu genutzt, neue soziale Kontakte zu finden und sich gegenseitig Informationen zu geben. Die Gemeinsamkeit des Herkunftslandes und/oder die gemeinsame Sprache können dabei helfen, sich in einer neuen Umgebung zurecht zu finden und ein neues soziales Netzwerk aufzubauen. Zudem haben unterschiedliche Gruppen häufig vergleichbare Bedürfnisse, aber auch Bezugssysteme. Eine Gruppe von Polinnen in Wien³ hat beispielsweise über 3.000 Mitglieder auf Facebook. Die Gruppe dient dem Knüpfen neuer Kontakte und dem Austausch von Informationen, Meinungen und Ratschlägen.

Gemeinsame Interessen können ebenfalls eine Grundlage für Frauennetzwerke bilden. Meetup⁴ ist eine Plattform, die dazu dient, lokale Netzwerke digital aufzubauen, um digitale und persönliche Treffen zu organisieren.

² Website „Women of Vienna“: www.womenofvienna.org (Zugriff 21.10.2021)

³ Facebook-Gruppe „Polki w Wiedniu“: www.facebook.com/groups/1169277539751652 (Zugriff 21.10.2021)

⁴ Website „Meetup“: www.meetup.com/de-DE/ (Zugriff 21.10.2021)

Meetup-Gruppen sind lokal organisiert und orientieren sich meist an spezifischen Interessen wie Literatur, Sport, Kunst, Sprache oder auch Digitalisierung. Einige branchenspezifische Netzwerke sind auch auf Meetup vertreten. In vielen größeren Städten finden sich spezifische Frauennetzwerke wie beispielsweise die Women in AI Austria⁵, die sich für gender-inklusive Künstliche Intelligenz und die verstärkte Teilhabe und Repräsentation von Frauen in Künstlicher Intelligenz einsetzen, oder eine Gruppe für Frauen, die gemeinsam Codieren⁶ lernen. Diese Angebote von spezifischen Gruppen für Frauen zeigen das Bedürfnis nach „Safe Spaces“ auch für inhaltlichen Austausch zu gemeinsamen Interessen.

Berufliche Banden bilden:

Berufliche Vernetzung und Karrierenetzwerke

Frauen sind am österreichischen Arbeitsmarkt noch immer diskriminiert. Der Gender Pay Gap liegt hierzulande bei 19,9 Prozent und gehört damit zu den höchsten in der EU. Auch in Führungspositionen sind Frauen nicht gleichberechtigt vertreten. 2019 übten insgesamt 3,8 Prozent der unselbstständig erwerbstätigen Frauen, aber 8,1 Prozent der Männer eine führende Tätigkeit aus. Selbst bei gleichen Bildungsabschlüssen waren Frauen stärker in mittleren Positionen vertreten als Männer, während Männer häufiger in Führungspositionen aufstiegen⁷. Auf dem männlich geprägten Arbeitsmarkt neigen männliche Entscheidungsträger dazu, ihresgleichen zu unterstützen und sich untereinander zu stärken und zu vernetzen. Berufliche Frauennetzwerke wollen dieser Dynamik ein Angebot für Frauen entgegensetzen, in dem es einerseits darum geht, die Macht der Netzwerke auch für sich zu nutzen und andererseits ein Raum geschaffen wird, in dem Diskriminierungsstrukturen und -erfahrungen reflektiert und bekämpft werden können.

⁵ Website und Meetup-Gruppe „Women in AI Austria“: www.womeninai.at, www.meetup.com/de-DE/Women-in-AI-Austria/ (Zugriff 21.10.2021)

⁶ Meetup-Gruppe „Women & Code“: www.meetup.com/de-DE/WomenAndCode/ (Zugriff 21.10.2021)

⁷ https://www.statistik.at/web_de/presse/125500.html, (Zugriff 09.10.2021)

Anfang der 2000er Jahre entstanden zwei soziale Netzwerke, die explizit eine Plattform für berufliche Vernetzung und Karriereförderung bieten. LinkedIn (2002 gegründet in den USA) und Xing (2003 gegründet in Deutschland). Xing hat nach eigenen Angaben 1,5 Millionen Nutzer*innen in Österreich, LinkedIn (Juni 2021) 1,6 Millionen. Neben der Möglichkeit, sein berufliches Profil zu präsentieren, offene Stellen zu suchen, oder von Rekrutier*innen gefunden zu werden und sich mit Einzelpersonen zu vernetzen, können geschlossene Gruppen für den Austausch zu bestimmten Themen oder für bestimmte Zielgruppen gegründet werden. Die Profile auf diesen Plattformen werden auch als digitaler Lebenslauf und Visitenkarte genutzt. Xing und LinkedIn sind das Umfeld, um sich neue lose berufliche Kontakte (*Weak Ties*) zu erschließen, sich zum Beispiel mit Menschen zu vernetzen, die man auf Veranstaltungen kennengelernt hat, mit Kolleg*innen aus früheren Jobs in Kontakt zu bleiben, oder Autor*innen zu folgen, von denen man ein spannendes Fachbuch gelesen hat. Auf Xing und LinkedIn sind über die Jahre auch zahlreiche Vernetzungsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten von und für Frauen entstanden. Die Xing-Gruppensuche liefert bei einer Suche nach dem Schlagwort „Frauen“ 447 Ergebnisse (Zugriff 4.10.2021). Ein Frauennetzwerk, das sowohl auf Xing, LinkedIn als auch auf Facebook vertreten ist, sind die New Work Women⁸. Das Netzwerk wurde 2017 von Nadine Nobile gegründet. Die Wirtschaftspädagogin und Organisationsentwicklerin hat beobachtet, dass bei der unter dem Titel „New Work“ geführten Auseinandersetzung mit der Frage, wie die Zukunft der Arbeitswelt gestaltet werden soll, zu wenige Frauen als Impulsgeberinnen und Expertinnen zu Wort kommen und wollte das ändern. Zur Vernetzung von Frauen, die in diesem Feld tätig sind, oder die einfach mehr darüber erfahren wollen, wurden u. a. Gruppen auf Facebook, LinkedIn und Xing eingerichtet. Die Mitglieder kommen

⁸ Website der New Work Women: <https://new-work-women.jimdo.com/> (Zugriff 25.10.2021)

(vorwiegend) aus dem deutschsprachigen Raum und teilen (online) Veranstaltungs- und Leseempfehlungen rund um die New-Work-Debatte. Sie setzen sich dafür ein, dass die Zukunft der Arbeitswelt federführend auch von Frauen mitgestaltet wird.

„Bist Du selbst eine „New Workerin“ oder kennst Frauen, die in diesem Themenfeld Innovationen und spannende Ansätze verfolgen und voran treiben. Dann freuen wir uns auf Tipps oder Verweise auf unsere Facebook-Seite oder in dieser Gruppe.“
(New Work Women – LinkedIn Gruppenbeschreibung)

Ein Beispiel für ein in Wien gegründetes Karrierenetzwerk ist der Verein Sorority⁹. Er verbindet Frauen unter dem Leitmotiv „Solidarity Sister!“ und widmet sich der branchenübergreifenden Vernetzung und Karriereförderung von Frauen in Österreich. Das laut Eigenbeschreibung unabhängige, solidarische und intersektionale Netzwerk ist zugänglich für Frauen und als Frauen gelesene Personen, unabhängig von Alter, (sozialer) Herkunft, Branche und Bildung.

„Die Sorority ist vielstimmig, der Verein hat kein dogmatisches Verständnis von Karriere, sondern ermutigt jede Frau, diesen Begriff für sich selbst zu definieren.“
(Magdalena Meergraf, langjähriges Boardmember der Sorority in der Wienerin, <https://wienerin.at/frauennetzwerke-die-ihr-kennen-solltet-sorority>, Zugriff 4.10.2021)

Gestaltet werden analoge und digitale Räume, um sich gegenseitig zu stärken und zu unterstützen, Erfahrungen und Informationen rund um Berufs- und Arbeitsmarktthemen auszutauschen und voneinander zu lernen. Herzstück der digitalen

Vernetzung von Sorority ist die gleichnamige Facebook-Gruppe mit rund 5.500 Mitgliedern (Oktober 2021), die auch für interessierte Nicht-Mitglieder offen ist. Neben dem Austausch von Job- und Weiterbildungsempfehlungen werden feministische Zeitungsartikel diskutiert oder Diskriminierungserfahrungen reflektiert.

Die Vernetzung bei Sorority findet aber nicht nur digital statt. Einmal pro Monat wird zur Mitgliederversammlung eingeladen, außerdem werden branchenübergreifende Workshops und Trainings organisiert.

Exkurs:

Expertinnendatenbanken

Eine wichtige Ergänzung zu digitalen Frauennetzwerken sind Expertinnendatenbanken, wie die österreichische Plattform Frauendomäne¹⁰. Die Plattform will eine Lösung für das Problem „Wir haben keine weibliche Expertin für unser Podium gefunden“ bieten. Wann immer im Internet (oder auch in der realen Welt) diese Frage auftaucht, können Menschen auf die Frauendomäne verweisen. Sie macht weibliche Expertise sichtbar und trägt dazu bei, dass die Kompetenzen von Frauen erkannt und gefunden werden. Weitere Datenbanken dieser Art sind speakerinnen.org oder die österreichische femtech-Expertinnendatenbank, die Expertinnen aus Forschung und Technologie listet.

Kontakte im Fachgebiet:

Branchenspezifische Netzwerke

Entsprechend der Diversität des Arbeitsmarktes finden sich Frauen in zahlreichen branchenspezifischen Netzwerken zusammen. Dies kann beispielsweise dadurch befördert werden, dass Frauen auf der Suche nach „Safe Spaces“ in ansonsten männerdominierten Branchen sind und/oder auch den Fokus auf

⁹ Website von Sorority. Verein zur branchenübergreifenden Vernetzung und Karriereförderung von Frauen* in Österreich: <https://sorority.at/> (Zugriff 25.10.2021)

¹⁰ <https://www.frauendomaene.at> (Zugriff 25.10.2021)

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in ihrer jeweiligen Branche schärfen möchten.

Letzteres ist beispielsweise im Kulturbereich in einigen Branchen zu finden: Frauennetzwerke, die sich für die Sichtbarkeit und Gleichstellung von Frauen in ihrem Sektor einsetzen.

Das Netzwerk FC Gloria¹¹ – Frauen Vernetzung Film bringt beispielsweise Frauen aus der Filmbranche zusammen und setzt sich dafür ein, dass gleich viele Frauen wie Männer Filme machen und hierfür auch gleich hohe Budgets haben. Das Netzwerk mit 180 Mitgliedern organisiert Treffen, baut ein Mentoring-Programm auf und vergibt den FC Gloria Filmpreis. Zudem bereitet das als Verein organisierte Netzwerk Informationen zu Gleichstellung in ihrer Branche auf und formuliert Argumente für ihre Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit.

Die von den Musikerinnen Zarah Lii und helahoop gegründete Plattform MUSIC.WOMEN.AUSTRIA¹² setzt sich für Gleichberechtigung und gegen Sexismus und Diskriminierung in der Musikbranche ein. Die Plattform ist auf Facebook aktiv und organisiert Workshops und Vernetzungstreffen, zudem werden Informationen zur Situation von Frauen in der Musikbranche geteilt (Ternai 2018).

Das Frauennetzwerk Medien¹³ wurde als überparteilicher Verein für Journalistinnen und Frauen in Medienberufen bereits 1999 gegründet. Das Netzwerk organisiert Austausch- und Vernetzungstreffen sowie Veranstaltungen zur Förderung von Frauen in der Medienbranche. Dieses Ziel wird auch mit der Vergabe des Journalistinnenpreises, ihrem Mentoringprogramm, den Expertinnenlisten und den Kampagnen für Gleichstellung, wie #ReframingQuotenfrau, verfolgt.

¹¹ Website „FC Gloria“: <https://www.fc-gloria.at> (Zugriff 21.10.2021)

¹² Facebook-Gruppe „MUSIC.WOMEN.AUSTRIA“: www.facebook.com/musicwomenaustria (Zugriff 21.10.2021)

¹³ Website „Frauennetzwerk Medien“: www.frauennetzwerk.at (Zugriff 21.10.2021)

In anderen Sektoren finden sich auch Frauennetzwerke, die zudem teilweise international verankert sind. Die Women in Mobility WiM¹⁴ setzen sich für eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen in der Mobilitätsbranche sowohl in Führungspositionen als auch als Expertinnen in der Öffentlichkeit sowie für einen höheren Frauenanteil ein. Der Ableger in Wien ist einer von 11 sogenannten WiM Hubs und fördert durch thematische Schwerpunktsetzung Kooperationen, innovative Projekte und mehr Diversität in der Branche. Die Gruppe hat fast 1.000 Mitglieder auf Facebook und sie sind zudem auf LinkedIn, Instagram und Twitter sowie der eigenen Website präsent. Die Vernetzung unter Frauen wird von Gründerinnen des Wien Hubs auch als Mittel, um in der Branche Fuß zu fassen, gesehen, wie aus der Beantwortung folgender Frage in einem Interview deutlich wird:

„Was würdet Ihr jungen Frauen mit auf den Weg geben, die in der, oft noch männerdominierten, Transport- und Verkehrsbranche Fuß fassen wollen?“

Vernetz dich und tu' einfach! Es interessiert dich? Dann mach es! Wir wollen dazu motivieren aktiv mitzugestalten und stereotypische Ideen abzulegen, was einen zu interessieren hat oder nicht.“
(eisenbahn.blog k. J.)

Neben den breiter angelegten und teils international vernetzten Branchen-Netzwerken finden sich auch branchenspezifische Frauennetzwerke größerer Organisationen. Beispielsweise das Frauennetzwerk der ÖBB¹⁵ oder das A1-Frauennetzwerk „Women Matter“¹⁶.

Digitale branchenspezifische Netzwerke setzen sich zudem häufig mit dem Arbeitsfeld Digitalisierung auseinander. Es finden sich Netzwerke mit spezifischem Fokus wie Coding sowie breiter angelegte Netzwerke

¹⁴ Website und Facebook-Gruppe „Women in Mobility“: www.womeninmobility.org, www.facebook.com/groups/womeninmobility/ (Zugriff 21.10.2021)

¹⁵ Website „Vielfältige ÖBB – Gender“: konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/gender (Zugriff 21.10.2021)

¹⁶ A1-Blog zu A1-Frauennetzwerk „Women Matter“: www.a1blog.net/2016/04/07/a1-frauennetzwerk-women-matter/ (Zugriff 21.10.2021)

zu Frauen in der IT. Diese setzen teilweise Aktivitäten, die das Thema Frauen und Digitalisierung als gesamtgesellschaftliches Anliegen im Sinn der Gleichstellung befördern und so breitangelegt an der Auseinandersetzung Interessierte ansprechen. Daneben finden sich spezifischere Netzwerktreffen zum Austausch von Erfahrungen, Wissen und dem gemeinsamen Lernen für die jeweiligen Praktikerinnen. The New IT Girls¹⁷ oder die Women in AI Austria¹⁸ sind Paradebeispiele für diese digitalen Frauennetzwerke mit Digitalisierungs-Fokus. Diese Netzwerke können auch einen Weg für interessierte Frauen in die IT-Branche bereiten wie Carina Zehetmaier, die Gründerin der Women in AI Austria, dem Podcast „techshelikes“ als Tipp für Interessierte erzählt:

„Ich würde ganz klar sagen, andocken bei Netzwerken und Communities, eben genau so wie bei den New IT Girls oder bei uns Women in Artificial Intelligence – unser großes Ziel ist es eigentlich mehr Frauen für diese Thematik zu begeistern, zu zeigen, dass man nicht unbedingt halt Mathematikerin oder Entwicklerin sein muss, um sich mit diesen Themen zu beschäftigen, eine Rolle zu spielen in diesen Themen und auch mitzudiskutieren, sondern total viele verschiedene Gesichtspunkte notwendig sind und das Themengebiet extrem spannend ist und immer spannender wird für unsere Zukunft und auch viele Möglichkeiten bietet. Ich würde wirklich sagen, der erste Weg sollten die Netzwerke sein, um sich in diesen Communities zu verknüpfen, mit anderen zu reden, wo man sehr wahrscheinlich jemanden findet, der eine ähnliche Geschichte hat, oder sogar helfen kann in eine gewisse Richtung zu gehen und Fuß zu fassen und herauszufiltern was die besten Kurse sind, was am besten zu jemandem passen würde, oder wie man sich auch weiterbilden kann.“
(techshelikes.co k. J.)

¹⁷ Website und Meetup-Gruppe „#TheNewITGirls“: <https://thenewitgirls.com, www.meetup.com/de-DE/theNewITgirls/> (Zugriff 21.10.2021)

¹⁸ Website und Meetup-Gruppe „Women in AI Austria“: www.womeninai.at, www.meetup.com/de-DE/Women-in-AI-Austria/ (Zugriff 21.10.2021)

Doch nicht nur in männerdominierten Branchen ist es Frauen ein Bedürfnis, sich zu vernetzen. Auch in anderen Sektoren finden sich Frauennetzwerke, deren Ziel es ist, sich auszutauschen, gegenseitig zu unterstützen und die branchenspezifische Karriere zu fördern. Hierbei stehen Vernetzung und Unterstützung, aber auch der Aufbruch von fortbestehender vertikaler Segregation im Vordergrund. Das NPO-Frauennetzwerk¹⁹ beispielsweise ist das größte Netzwerk für Frauen im Gemeinwohlsektor und wurde 2011 gegründet. Mit dem Ziel, Frauen zu stärken und Kompetenzen weiterzuentwickeln, werden Veranstaltungen, Weiterbildungsangebote und Wissenstransfers organisiert.

Globale Frauennetzwerke und ihre österreichischen Ableger

Die Digitalisierung und die fortschreitende Globalisierung des Arbeitsmarkts hat in den letzten Jahrzehnten die Frauenvernetzung über nationale Grenzen hinweg gestärkt und einerseits schon lange bestehenden, globalen Frauennetzwerken neue digitale Austauschplattformen gebracht und andererseits einige neue, globale Frauennetzwerke entstehen lassen. Ein Beispiel für ein bereits 1930 gegründetes globales Frauennetzwerk, das auch in Österreich vertreten ist, sind die Business and Professional Women (BPW), eines der größten internationalen Frauennetzwerke mit rund 28.000 Mitgliedern in mehr als 90 Nationen. Ziel ist die Förderung von Frauen auf allen Hierarchie-Ebenen, um die Gleichstellung von Frauen im Beruf voranzubringen. Der Verband hat bei den Vereinten Nationen Beraterstatus der Kategorie 1 inne und ist unter anderem als Nichtregierungsorganisation beim Europarat vertreten. Mit neun Clubs in sieben Bundesländern sind die Business and Professional Women Austria²⁰ aktiv. Sie betreiben zur Vernetzung der Vereinsmitglieder, aber auch für interessierte Nicht-Mitglieder neben ihrer Website eine Facebook- und eine LinkedIn-Gruppe mit jeweils mehreren hundert Mitgliedern.

¹⁹ Website „NPO-Frauennetzwerk“: <https://www.npo-frauennetzwerk.at> (Zugriff 21.10.2021)

²⁰ Website „Business and Professional Women Austria“: <https://bpw.at/> (Zugriff 25.10.2021)

Ähnlich weit verbreitet sind die Soroptimist International²¹, die sich ebenfalls der Vernetzung berufstätiger Frauen widmen und bereits 1921 gegründet wurden. Sie sind in 132 Ländern aktiv und umfassen derzeit mehr als 80.000 Mitglieder. In Österreich gibt es 58 Clubs mit knapp 1.800 Mitgliedern.

Auch auf internationaler Ebene gibt es branchenspezifische Netzwerke. So hat sich das Womentech Network²² zum Ziel gesetzt, 100.000 Frauen in technischen Berufen weltweit zu vernetzen und ist in rund 200 Ländern mit derzeit 50.000 Mitgliedern (darunter auch einige „Ambassadors“ aus Österreich) aktiv. Es werden jährlich die „Womentech Global Awards“ vergeben, sowie die „Women in Tech Global Conference“ veranstaltet.

Ein globales Ziel mit einem anderen Fokus verfolgt ein weiteres internationales Netzwerk mit dem Titel *The Female Factor*²³. Dieses Netzwerk will eine neue Ära (weiblicher) Führungskräfte ausrufen und den Gender Leadership Gap schließen. Die Wiener Vertretung von *The Female Factor* wurde von Talent Garden gegründet, einer Organisation, die einen Coworking Space betreibt und sich der Förderung der Digital & Tech Communities verschrieben hat. 2021 hat *The Female Factor* außerdem eine europaweite Jobplattform gelauncht, über die ausschließlich Frauen rekrutiert werden können.

²¹ Website „Soroptimist International Austria“: <https://soroptimist.at/> (Zugriff 25.10.2021)

²² Website „Womentech Network“: <https://www.womentech.net/> (Zugriff 25.10.2021)

²³ Website „The Female Factor“: <https://www.femalefactor.global/> (Zugriff 25.10.2021)

DIGITALE FRAUENVERNETZUNG: EINE FRAGE VON TEILHABE UND INKLUSION?

Der digitale Wandel bringt neue Möglichkeiten, aber auch neue Hürden für den Zugang zu bestimmten Lebensbereichen, dazu gehört auch die Teilhabe an digitaler Frauenvernetzung. Die Ergebnisse des vorliegenden Beitrags zeigen, dass Frauenvernetzung

kaum mehr ohne digitale Kompetenzen möglich ist. Insbesondere Frauen mit geringer formaler Bildung oder ältere Frauen sind von digitaler Ungleichheit betroffen. Beispielsweise hat der Wiener Frauenbarometer 2020 (Bergmann, Aufhauser, Wetzel 2021) aufgezeigt, dass digitalisierungsspezifische Weiterbildungen intensiv genutzt werden – jede fünfte Wienerin hat eine solche in den vergangenen drei Jahren absolviert. Doch erscheinen die Nutzungsmöglichkeiten nicht ausreichend inklusiv bzw. ist bestimmten Gruppen die Relevanz nicht bewusst, denn als Grund, keine digitalisierungsspezifische Weiterbildung zu besuchen, gaben 31 Prozent an, dass ihnen keine Angebote bekannt sind und 64 Prozent, dass sie keine digitalisierungsspezifische Weiterbildung benötigen. Frauen mit niedrigem Einkommen und Frauen mit Migrationshintergrund stellen einen signifikanten Teil derjenigen dar, die an bestehenden Programmen nicht teilnehmen. Hier setzen digital und sozial inklusive Förderprogramme und Angebote in Wien an. So können auch digitale Frauennetzwerke, so divers sie bereits sind, noch inklusiver werden.

Quellen

Albert, Nina (2019): Die Rolle von sozialen Netzwerken für Frauen in Führungsposition. Förderliche oder hinderliche Gründe für beruflichen Aufstieg von Frauen in Führungsposition. Masterarbeit. FH Campus Wien. Public Management

Bergmann, Nadja; Aufhauser, Katharina und Wetzels, Petra (2021): Wiener Frauenbarometer 2020: Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale. Wien: Frauenservice der Stadt Wien, <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/digitalisierung/index.html>, Zugriff 18.08.2021

Bock, Stephanie (2002): Regionale Frauennetzwerke. Frauenpolitische Bündnisse zwischen beruflichen Interessen und geschlechterpolitischen Zielen. Wiesbaden: VS Verlag

eisenbahn.blog (k. J.): Women in Mobility bietet eine Plattform, um Frauen in der Mobilität sichtbar zu machen! In: eisenbahn.blog, k. J., <https://eisenbahn.blog/women-in-mobility>, Zugriff 15.10.2021

Innreiter-Moser, Cäcilia und Claudia A. Schnugg (2012): Netzwerken als Strategie zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Momentum Quarterly 2012 <https://momentum-quarterly.org/ojs2/index.php/momentum/article/view/1674/1338>, Zugriff 15.10.2021

Metz-Göckel, Sigrid (2016): Frauen-Netzwerke zwischen Individuierung und Vergemeinschaftung. In: Schmidt, Uta C. und Kortendiek, Beate (Hg.): Netzwerke. Im Schnittfeld von Organisation, Wissen und Geschlecht. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23, S. 127–139

Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. In: American Journal of Sociology 78, S. 1360–1380

Pfligl, Julia (2018): Die Macht der Frauennetzwerke. In: Kurier, 27.02.2018, <https://kurier.at/leben/die-macht-der-frauennetzwerke/311.868.902>, Zugriff 15.10.2021

Standenat, Sabine (2018): Die Wunderweiber. Hilfe und Unterstützung für Frauen in allen Lebenslagen – das ist das Motto der Facebook-Gruppe „Wunderweiber“. In: familiii – Österreichs bunte Familienplattform, 07.07.2018, <https://www.familiii.at/die-wunderweiber/>, Zugriff 15.10.2021

techshelikes.co (k. J.): Carina Zehetmaier, die Juristin und Gründerin von Women in AI Österreich über die Wichtigkeit von Frauen in der künstlichen Intelligenz. In: tech she likes, <https://techshelikes.co/carina-zehetmaier/>, Zugriff 15.10.2021

Ternai, Michael (2018): MUSIC.WOMEN.AUSTRIA dreht die Stimme der Musikerinnen in Österreich lauter – Zarah Lii und Helahoop im Mica-Interview. In: MICA – MUSIC AUSTRIA, 23.07.2018, <https://www.musicaustria.at/music-women-austria-dreht-die-stimme-der-musikerinnen-in-oesterreich-lauter-zarah-lii-und-helahoop-im-mica-interview/>, Zugriff 15.10.2021

Erich Lehner

Online-Sexismus Alltagssexismus auf sozialen Plattformen und in Zeitungsforen

Erich Lehner, Mag. Dr., ist Psychoanalytiker in freier Praxis. Er forscht und lehrt in Männlichkeits- und Geschlechterforschung und in Palliative Care.

EINLEITUNG

Online-Hass betrifft gerade Mädchen und Frauen besonders häufig. Das hat Konsequenzen auf die persönliche Entwicklung der Betroffenen, aber auch darauf, inwiefern diese sich aus dem digitalen Raum zurückziehen und entsprechend weniger an Chancen der Digitalisierung teilhaben. Der vorliegende Beitrag stellt eine erste Annäherung an das Phänomen des Sexismus gegen Frauen im Internet dar. Die Analyse baut auf Ergebnissen einer im Auftrag des Frauenservice Wien durch das österreichische Institut für angewandte Telekommunikation und Erich Lehner im Jahr 2019 durchgeführten Untersuchung auf. Es sollten Motive und Hintergründe der Täter*innen sowie Taktiken und Strategien im Umgang mit diesen Situationen genauer untersucht werden.

ONLINE-SEXISMUS

Vier ausgewählte soziale Plattformen (Facebook, Twitter, YouTube und die Videostreaming-Plattform Twitch) sowie zwei Zeitungsforen (derStandard.at-Forum, Kronenzeitung-Forum) wurden auf Manifestationen von Sexismus gegen Frauen untersucht. Leitende Fragestellungen waren:

- Welche Formen von sexistischen Kommentaren gegen Frauen sind auf sozialen Plattformen und in Zeitungsforen alltäglich? Wie lassen sich diese kategorisieren?
- In welchem Kontext werden Beleidigungen geäußert?
- Was ist über die Autor*innen bekannt?

Sowohl in den sozialen Medien als auch in den Zeitungsforen konnten Statements zu unterschiedlichen Kategorien gefunden werden. Sexistische Kommentare betrafen das Aussehen, Sexualität/Familie/Beziehung, Abwertung von Kompetenzen, Abwertung von Feminismus und Gleichstellung (Feminismus-Bashing), Platzverweis (z. B. Frau soll aus einem öffentlichen Amt zurück an den Herd) der mit Rassismus (z. B. Burkini-Trägerinnen gehören nicht hier her) verbunden sein kann und geschlechtsspezifische Vorurteile (z. B. Frau nimmt Mann nur wegen Status und Geld). Schließlich finden sich auch Pathologisierungsversuche gegen Frauen.

In Bezug auf den Kontext lassen sich im vorliegenden Material mit Ausnahme von Twitch keine spezifischen Muster erkennen. Sexistische Kommentare finden sich auf allen Plattformen. Sie treten auf keiner besonders gehäuft auf, aber sie fehlen auch auf keiner. Auf allen Plattformen scheinen sie anlassbedingt aufzutauchen. Sie stellen eine Reaktion von einzelnen Personen auf

konkrete Berichte oder Darstellungen von und über Frauen und/oder auch als Äußerung in Bezug auf Themen, die Frauen und Gleichstellung behandeln, dar.

Im Gegensatz dazu steht die Situation auf Twitch. Twitch ist eine Videostreaming-Plattform, die vor allem für Content im Gaming-Bereich genutzt wird. Nutzer*innen filmen sich während sie Videospiele spielen und kommentieren diese. Es handelt sich dabei um Liveübertragungen.

Die Streams von fünf Gamern, vier Männern und einer Frau konnten näher untersucht werden. Bei zwei männlichen Spielern durchzieht Sexismus den gesamten Chatverlauf, wobei einer durch eine besonders sexualisierte Wortwahl auffällt. Bei einem dritten Gamer sind sexistische Kommentare wie in den sozialen Plattformen anlassbedingt beobachtbar. Beim vierten Gamer sind relativ wenig Sexismen zu erkennen, er selbst äußert im Beobachtungszeitraum keine derartigen Aussagen. Auch eine weibliche Gamerin fällt durch wenige sexistische Statements auf. Derartige Äußerungen auf ihrem Chat werden gelöscht. Allerdings findet sie sich bei einem bestimmten Thema (Schminktipp für Transfrau) in einer heftigen von Sexismus geprägten Auseinandersetzung.

Von großem Interesse könnten die persönlichen Motive und sozialen Umstände der ausführenden Kommentator*innen sein. Aber gerade dazu gibt es fast keine Informationen. Mittels einer quantitativen Analyse lassen sich Hinweise auf die Geschlechterverteilung auffinden. So konnten auf den drei sozialen Plattformen und den zwei Zeitungsforen insgesamt 163 Kommentare mit sexistischen Inhalten gefunden werden. Bei den ausführenden Poster*innen trugen 20 weibliche Namen und 52 männliche Namen. 91 Poster*innen führten ein Pseudonym. Demnach waren es also 12 % Frauen und

32 % Männer und 56 % standen hinter einem Pseudonym. Mit dem Vorbehalt, dass die angeführten Namen falsch sein können, finden sich in der Mehrzahl Männer unter den namentlich angeführten Poster*innen. Auch eine gewisse Anzahl der Pseudonyme deutet auf Männer hin.

Betrachtet man nun das Profil dieser Poster*innen, so zeigt sich, dass die meisten von ihnen mehrmals zu unterschiedlichen Themen gepostet haben. Ein/e spezifisch auf Sexismus gerichtete/r Poster*in ist nicht erkennbar. Anders die Situation auf Twitch. Manche Gamer stacheln persönlich sexistische Auseinandersetzungen an. Aufgrund der auch bei den anderen Gamern vorhandenen Häufigkeit sexistischer Äußerungen lässt sich darauf schließen, dass auf Twitch Sexismus ubiquitär ist.

DAS KONZEPT DES SEXISMUS

Eine Grundlage dieses Beitrags bildet das Konzept des Sexismus. Dazu gilt es dieses Konzept genauer darzustellen. Zunächst geht es um Herkunft und Entwicklung, um danach verschiedene inhaltliche Formen genauer vorzustellen. Abschließend wird exemplarisch an einzelnen Statements aus der Studie demonstriert, wie sie den verschiedenen Formen von Sexismus zugeordnet werden können.

Das Konzept des Sexismus entstammt der Sozialpsychologie (im Überblick Becker 2014; Becker, Sibley 2016). Es wurzelt in den Forschungen über das Vorurteil und ist eng mit der Entwicklung des Rassismus verbunden. Nach der mittlerweile klassischen, von Gordon W. Allport (1954, 9) formulierten, Definition ist ein Vorurteil „an antipathy based upon a faulty and inflexible generalization – eine Antipathie, die sich auf einer falschen und starren Verallgemeinerung gründet“.

Sexismus ist allgemein formuliert ein Vorurteil und eine Diskriminierungsform aufgrund des Geschlechts (Lorenzi-Cioldi, Kulich 2015, 693).

Sozialpsychologische Forschungen zum Thema Gender und Sexismus beschäftigen sich mit den Inhalten von Geschlechterstereotypen und -vorurteilen. Im Zuge dieser Forschungen konnten für den traditionellen Sexismus drei Merkmale namhaft gemacht werden. 1) die Betonung der Geschlechterdifferenz, wonach Frauen emotionaler und Männer rationaler seien, 2) die Überzeugung von einer Minderwertigkeit der Frau, 3) die Unterstützung traditioneller Geschlechterrollen (Six-Materna 2008, 123).

Alle drei Annahmen sind aufgrund der Entwicklung in den Geschlechterverhältnissen in den letzten Jahrzehnten zumindest brüchig geworden. Janet S. Hyde (2005) führte in Bezug auf die erste Annahme ein Review der wichtigsten Meta-Analysen zu den einzelnen psychologischen Variablen in Bezug auf Genderdifferenzen durch. Aufgrund des eindeutigen Ergebnisses, dass rund vier Fünftel der gemessenen Unterschiede klein oder gar gleich Null, d. h. inexistent waren, formulierte sie „the Gender Similarities Hypothesis – Hypothese der Ähnlichkeit der Geschlechter“. Die Geschlechter, so folgert sie, kennzeichnet nicht in erster Linie die Unterschiedlichkeit, sondern ihre Ähnlichkeit. Die erste Annahme des traditionellen Sexismus – die Betonung einer Geschlechterdifferenz – ist auf der Grundlage empirischer Forschung nicht länger aufrechtzuerhalten. Aber auch die zweite und die dritte Annahme lassen sich angesichts der modernen Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse im Bereich der Bildung und im Berufsleben so nicht mehr auffinden. Im Bildungssystem haben Mädchen nicht nur aufgeholt, sondern zum Teil die Burschen überholt. Aber auch im Arbeitsleben stehen

Frauen fest verankert in allen Arbeitsbereichen und sind auf allen hierarchischen Ebenen anzutreffen (Koppetsch 2015, 29), wenngleich detaillierte Analysen zeigen, dass mit steigenden Hierarchieebenen der Anteil der Frauen geringer wird. Zudem wird der Hauptteil der unbezahlten Arbeiten (in der Familie) nach wie vor von Frauen geleistet.

Es zeigen sich Ähnlichkeiten zu Entwicklungen in Bezug auf Rassismus. Auch hier wurde beobachtet, dass einem Rückgang rassistischer Vorurteile und einer zunehmend egalitären Einstellung nach wie vor Handlungen und Strukturen der ethnischen Diskriminierung gegenüberstehen. Dieser Entwicklung wird durch Konzepte des modernen Rassismus bzw. des symbolischen Rassismus Rechnung getragen. Drei Aspekte kennzeichnen diese Form des Rassismus: 1) Leugnung andauernder Diskriminierung, 2) Widerstand gegen vermeintliche Privilegien und 3) Ablehnung von Forderungen nach Gleichbehandlung (Six-Materna 2008, 124). Neben dieser Beobachtung einer Weiterentwicklung rassistischer Vorurteile lässt sich für die Konzeption des Sexismus eine weitere Entdeckung aus dem Forschungsfeld des Rassismus fruchtbar machen. Man entdeckte sehr früh, dass Menschen, die negative Vorurteile gegen Minderheiten äußerten, dies öfter, aber auch positive Sympathiebekundungen äußerten, wie z. B. die Forderung nach Gerechtigkeit für sie (Lorenzi-Cioldi, Kulich 2015, 695).

Traditioneller Sexismus wie auch traditioneller Rassismus wurden auf gesellschaftlich breiter Basis in ihren diskriminierenden Wirkungen erkannt und fanden immer weniger soziale Akzeptanz. In Anlehnung an den modernen bzw. symbolischen Rassismus wurden die Konzepte des modernen Sexismus (Swim et al. 1995) und Neosexismus (Tougas et al. 1995) entwickelt. Der Kern des modernen Sexismus ist die Leugnung

einer bestehenden Diskriminierung von Frauen und damit verbunden die Ablehnung von Maßnahmen, die die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen abbauen wollen. Der Neosexismus wird definiert als Konflikt zwischen egalitären Werten zwischen Frauen und Männern und gleichzeitig weiterhin bestehenden negativen, abwertenden Gefühlen Frauen gegenüber. Moderner und Neosexismus kennzeichnen nach Juliane Becker (Becker 2014, 30; Becker, Sibley 2016, 319) drei Komponenten: 1) Leugnung fortgesetzter Diskriminierung von Frauen („Diskriminierung von Frauen ist heute kein Problem mehr“), 2) Widerstand gegen vermeintliche Privilegien von Frauen („Frauen haben bisher ohnehin mehr Förderungen erhalten“) und 3) Ablehnung von Forderungen nach Gleichbehandlung („Die Forderungen der Frauen sind maßlos überzogen.“).

Im Anschluss an die Erkenntnis, dass Rassist*innen sehr oft eine ambivalente Einstellung (Antipathie und gleichzeitig Sympathie) gegenüber anderen Ethnien haben, entwickelten Peter Glick und Susan T. Fiske (1995) das Konzept des ambivalenten Sexismus. Sie unterscheiden einen hostile (feindlichen) Sexismus von einem benevolent (freundlichen) Sexismus. Während der hostile Sexismus offen abwertend in Erscheinung tritt, bemüht sich der benevolente Sexismus um eine positive Sicht von Frauen. Er stellt die positiven Aspekte einer traditionellen, aber einengenden Frauenrolle in den Vordergrund und zielt mit positiver Wertschätzung auf typisch weibliches Verhalten wie z. B. Prosozialität (Glick, Fiske 1995, 491).

Nach Glick und Fiske wurzelt der ambivalente Sexismus in einer komplexen Machtbalance zwischen den Geschlechtern, die geprägt ist von einer Koexistenz männlicher Macht auf struktureller Ebene und der dyadischen Macht von Frauen auf der Ebene der persönlichen Beziehung (Glick, Fiske 1995, 492). Diese

dyadische Macht von Frauen auf persönlicher Ebene gründet in ihrer Rolle bei der Geburt von Kindern oder bei der Erfüllung von (hetero)sexueller Befriedigung. Benevolenter, wohlwollender Sexismus kommt in drei unterschiedlichen Einstellungen zum Ausdruck: 1) in paternalistischen Grundhaltungen, wonach Frauen von Männern beschützt und versorgt werden sollten, 2) in Stereotypen, wonach Frauen wärmer, einfühlsamer, sanfter, geeigneter für Pflege etc. wären, sowie 3) in dem männlichen Wunsch nach Nähe und Intimität, der sich im romantischen Liebesideal ausdrückt. (Dieses Ideal besagt, dass Frauen einen Mann zum Anlehnen brauchen, während Männer ohne die Nähe und Intimität einer Frau unvollkommen sind.) Auf den Punkt gebracht umfasst benevolenter Sexismus paternalistische Protektivität, komplementäre Geschlechterdifferenz und heterosexuelle Intimität (Glick, Fiske 1995, 493; Eckes 2001; Becker 2014, 31; Becker, Sibley 2016, 319).

Sexismus ist ein mental-symbolisches Konstrukt. Er bietet die Möglichkeit, eine traditionelle Geschlechterordnung, in der Männer (als Gruppe) den Frauen (als Gruppe) übergeordnet sind, in der Männer (als Gruppe) privilegiert und Frauen als Gruppe diskriminiert sind, auf symbolischer Ebene zu bestätigen und aufrecht zu erhalten. Janet K. Swim und Lauri L. Hyers (2009, 407) „definieren Sexismus als individuelle Haltungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen und organisationale, institutionelle und kulturelle Praktiken, die entweder eine negative Bewertung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes wiedergeben oder den ungleichen Status von Frauen und Männern aufrechterhalten.“ Die in dieser Definition angesprochenen negativen Bewertungen beabsichtigen im hostile Sexismus, Bedrohung von männlicher Vorherrschaft abzuwehren.

Der zweite Teil der Definition, der den ungleichen Status der Geschlechter aufrechterhält, findet sich im

benevolent Sexismus wieder. Er reduziert Frauen auf das positive, in ihrer persönlichen Entwicklung aber einschränkende und gleichzeitig unterordnende Stereotyp einer traditionellen Weiblichkeit. Grundsätzlich bezieht sich Sexismus auf beide Geschlechter, d. h. auch Männer kann Sexismus in hostiler („Männer benehmen sich, wenn sie krank sind, wie Babys“) oder benevolenter Form („Männer behalten in Notsituationen ihre Nerven“) treffen. Beide Formen spielen auf die als grundsätzlich gegeben angenommene Dominanz von Männern an. Auch diese Formen des Sexismus halten damit den ungleichen Status der Geschlechter aufrecht (Becker 2014, 34).

Sexismus schädigt. Auf der einen Seite kann er Widerstandspotenzial hemmen, wenn die Unterordnung von Frauen und die Bestätigung männlicher Dominanz durch positiven Sexismus verschleiert werden. Denn dadurch fällt es schwerer, Diskriminierung zu benennen und dagegen Widerstand zu aktivieren. Auf der anderen Seite beschädigt Sexismus auch in benevolenter Form Frauen auf der persönlichen Ebene. Das Phänomen des „Stereotypical Threat – stereotype Bedrohung“ kann dies deutlich machen. Mit „Stereotypical Threat“ ist jene Bedrohung gemeint, die allein durch die Adressierung eines Stereotyps entsteht. So konnte beispielsweise nachgewiesen werden, dass Frauen bei Aufgaben, die traditionell als männlich gelten – wie z. B. Mathematik – deutlich schlechter abschneiden, wenn in irgendeiner Form bei der Aufgabenstellung auf Weiblichkeit verwiesen wird. Ähnlich kann benevolenter Sexismus, in dem Frauen immer wieder auf das weibliche Stereotyp reduziert werden, wirken. Er kann Frauen in der Entwicklung vielfältiger Kompetenzen hindern und sie verunsichern oder Angst in ihnen hervorrufen, wenn sie Kompetenzen entwickelt haben, die nicht dem Stereotyp entsprechen (Lorenzi-Cioldi, Kulich 2015, 698).

Geringe wissenschaftliche Forschung liegt bislang zum Thema vor, wie mit Sexismus umzugehen ist. Als gesichert gilt, dass Benennen von und Konfrontieren mit Sexismus Wirkung zeigt. Die konfrontierende Person erscheint durch ihre Intervention kompetenter und reduziert durch ihre Intervention die Wahrscheinlichkeit, dass sexistisches Verhalten wiederholt wird. Allerdings gibt es immer wieder auch Situationen, in denen die soziale Last, auf Sexismus zu reagieren für Einzelpersonen zu groß ist. Individuelles Handeln bedarf der Unterstützung sozialer Institutionen, die einerseits Bildungsprogramme entwickeln, um Sexismus erkennen und ansprechen zu lernen und die andererseits Regeln und Strukturen bereitstellen, die Menschen, die Sexismus aufdecken, schützen und unterstützen und gleichzeitig Täter*innen in die Pflicht nehmen (Glick 2014, 788).

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Das folgende Kapitel möchte eine Auswahl von sexistischen Äußerungen und ihre Zuordnung zu unterschiedlichen Formen des Sexismus vorstellen.

Abwertung des Aussehens

In einem geposteten Video erscheint das Bild einer Touristin, die im Flugzeug vielleicht auf dem Weg zum oder vom Urlaubsort sitzt.

Darunter der Kommentar:

„Sie hätte sich ruhig mal rasieren können ...“

Dieser Kommentar spielt auf eine komplementäre Geschlechterdifferenz an, nach der eine Frau – im Gegensatz zum Mann – einem bestimmten Schönheitsideal zu folgen hat. Dieses Ideal wird dann hostile gewendet: „Sie hätte sich mal rasieren können ...“

Reduzierung auf das Aussehen

In einem Unterhaltungsvideo, das auf YouTube hochgeladen wurde, interviewt eine Moderatorin unterschiedliche Personen. Die Kommentare beziehen sich auf das Aussehen der Moderatorin:

„Cringe aber gute titten“, „isso“, „Guten arsch...“

Komplementäre Geschlechterdifferenz adressiert körperliche Schönheit an Frauen. Die hostile Abwertung der Moderatorin erfolgt über eine einseitige Wahrnehmung als Sexualobjekt.

Abwertung des Aussehens

In einem Instagram-Post drückt eine Sportlerin ihr Bedauern über ihr verletzungsbedingtes Ausscheiden bei einem Wettkampf aus.

Die Reaktion einer Person:

„Weniger schminken, ..., mehr Konzentration...“

Die Aussage unterstellt, dass die Athletin durch typisch weibliches Handeln wie Schminken und ihre Schönheit auf Instagram zur Schau stellen den von ihr geforderten „männlichen“ Willen zur Leistung durch Konzentration und Fokussierung vernachlässigt. Die Hostilität erweist sich in der Hierarchiesetzung: Weibliches Handeln steht männlicher Leistungs- und Erfolgsorientierung entgegen, ja torpediert diese.

Spott und Abwertung

In einem Beitrag zum Equal Pay Day merkt eine österreichische Interessensvertretung auf ihrem offiziellen Facebookaccount an, dass im Oktober Männer schon so viel verdient haben wie Frauen das ganze Jahr.

Illustriert wird diese Aussage mit einem Bild, auf dem zwei Türme von aufgestapelten Münzen zu sehen sind. Auf einem, dem weniger hohen, sitzt eine weibliche Figur, auf dem höheren eine männliche Figur. Darüber steht „Equal Pay Day. Ab heute arbeiten Frauen gratis“.

Unter dem Bild ein Kommentar:

„Wir suchen noch Ladefahrerinnen, Baggerfahrerinnen bzw. Maschinistinnen. Meldet sich keine.“ 🙋🏻

In derartigen Aussagen scheint ein Moderner bzw. Neosexismus durch. Er leugnet Diskriminierung von Frauen. Die Chancen, die ihnen geboten würden, würden sie nicht wahrnehmen. Bestehende Unterschiede in der Bezahlung werden mit scheinbaren Sachargumenten, wie z. B. der falschen Berufswahl u. Ä., an der die Frauen selbst schuld seien, begründet.

Kompetenz wird abgesprochen

Auf ihrer offiziellen Facebook-Seite postet eine Nachrichtenredaktion ein Bild aus dem Nationalrat. Im Text gibt der Beitrag Auskunft über den aktuellen Frauenanteil im Nationalrat. Mit 39 % handelt es sich dabei um den höchsten Wert in der Geschichte Österreichs.

Dieser Beitrag wird zunächst so kommentiert:

„Wegen der Quotenregelung? Chancengleichheit wäre besser, wenn sich jemand bewährt, bemüht und engagiert egal ob Mann oder Frau“

Eine Reaktion darauf:

„Immer wenn jemand dieses „Argument“ bringt, will er eigentlich sagen: Ich kann mir nicht vorstellen, dass es so viele kompetente Frauen gibt.“

Darauf eine weitere Antwort:

„Kann man sehen wie man will“

In diesem Kommentar findet sich ein weiteres Beispiel für Modernen bzw. Neosexismus. Er unterstellt, dass die Änderung des Frauenanteils aufgrund von Bevorzugung und nicht aufgrund von Kompetenz erfolgt ist. Die Forderung nach einer geschlechterunabhängigen Orientierung an Leistung, Engagement und Bewährung leugnet vorhandene Diskriminierungsmechanismen. Der Erfolg sowie das Scheitern werden im individuellen Bemühen von Frauen – bei gleichzeitigem Ausblenden struktureller Zwänge – gelegt.

Unbefriedigte Frau

Carola Raketes Forderung, auch „Klima-Flüchtlinge“ aufzunehmen, wird in einem Facebookbeitrag kritisiert. Gepostet wird dabei das Zeitungstitelbild mit der Headline: „Sea-Watch-Kapitänin Rakete fordert: ‚Müssen auch Klima-Flüchtlinge aufnehmen‘“. Im Hintergrund ist die Sea-Watch am Meer zu sehen und in das Bild hineinmontiert ein Porträtbild Carola Raketes.

Ein Kommentar darauf:

„Sollte sich einen Mann suchen schaut so unbefriedigt aus“

In diesem Kommentar erfolgt eine Reduzierung auf heterosexuelle Normierung bei Ausblendung jeglicher beruflicher und gesellschaftspolitischer Kompetenz. Der hostile Sexismus, der hier zum Vorschein tritt, reduziert die Frau auf ein Sexualobjekt, die eines Mannes bedarf, der ihr dies einerseits verdeutlicht und ihr ihren sozialen Platz in einer geschlechterhierarchischen Gesellschaftsordnung zuweist.

Platzverweis – Zurück an den Herd

In einem Post auf Facebook wird um Vorzugsstimmen für eine Politikerin geworben. Zu sehen ist ein Porträt von ihr mit einem Hund und ein Satz, in dem sie sich für Vorzugsstimmen bedankt.

Eine Reaktion darauf:

„Eine Mutter sollte mehr Zeit mit den Kind verbringen als sich die Zeit im Facebook zu vertreiben...“

Diese Aussage spielt wieder auf eine komplementäre Geschlechterdifferenz an und findet in hostilem Sexismus ihren Ausdruck, indem die Frau auf eine geschlechterstereotype Tätigkeit festgelegt wird.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Pilot-Studie über Sexismus gegenüber Frauen im Internet hat dargelegt, dass Sexismus zwar nicht geballt – abgesehen von bestimmten Orten wie z. B. Twitch – oder nach bestimmten Mustern, aber doch immer wieder auftritt. Es scheint, dass es eine latent vorhandene sexistische Grundhaltung gibt, die sich bei bestimmten Anlässen hervorholen lässt, um in einzelnen Statements die traditionelle Geschlechterordnung aufrecht zu erhalten bzw. in Erinnerung zu rufen. Daneben scheint es Räume zu geben – z. B. Twitch –, in denen er sehr offen gelebt werden kann. Es ist anzunehmen, dass es Verbindungen zwischen diesen offensichtlich sexistisch gefärbten Räumen und dem das Internet durchziehenden latenten Sexismus gibt. Zu untersuchen, wie diese Zusammenhänge beschaffen sind und welche sozialen Dynamiken sich hinter den einzelnen Poster*innen zeigen, wäre als ein nächster notwendiger Forschungsschritt anzusehen.

Gegen Sexismus vorzugehen, kann auf drei Ebenen erfolgen. Im Einzelfall kann konfrontierender Widerspruch positiv wirken. Anleitung können die von saferinternet.at entwickelten fünf Schritte zur Zivilcourage sein: 1. Bemerkten, 2. Interpretieren, 3. Verantwortung übernehmen, 4. Wissen, was hilft, 5. Helfen. Als weitere Maßnahme erfordert der Kampf gegen Sexismus Bildungsprogramme und Informationsquellen, die Sexismus in seiner gesamten Breite darstellen und Aufklärungsarbeit leisten. Schließlich braucht es klare Regelungen und Strukturen, die Menschen, die Sexismus benennen, schützen und sexistisches Verhalten angemessen sanktionieren.

Literatur

Allport, G., 1954. The Nature of Prejudice. Cambridge: Addison-Wesley

Becker, Julia C. (2014): Subtile Erscheinungsformen von Sexismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 8, 29–34

Becker, Julia; Sibley, Chris G. (2016): Nelson, Todd D. (Ed.): Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination, New York: Taylor & Francis, 315–336

Eckes, Thomas (2001): Ambivalenter Sexismus und die Polarisierung von Geschlechterstereotypen. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 32, Onlineveröffentlichung: April 15, 2015, <https://doi.org/10.1024//0044-3514.32.4.235>

Glick, Peter (2014): Commentary: Encouraging Confrontation. In: Journal of Social Issues, Vol. 70, No. 4, 2014, pp. 779–791

Koppetsch, Cornelia (2015): Wandel des Geschlechterverhältnisses. Eine Fortschrittsgeschichte und ihre Widersprüche, in: Mahs, Claudia; Rendtorff, Barbara; Warmuth, Anne-Dorothee (Hrsg.): Betonen – Ignorieren – Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypen. Weinheim: Beltz Juventa, 27–44

Lorenzi-Cioldi, Fabio; Kulich, Clara (2015): Sexism. In: Wright, James D. (Ed.): International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Amsterdam: Elsevier, 693–699

Swim, Janet K.; Hyers, Laurie L. (2009): Sexism, in: Nelson, Todd D. (Ed.): Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination, New York: Taylor & Francis, 407–430

Six-Materna, Iris (2008): Sexismus. In: Peterson, Lars Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen, Weinheim: Beltz, 121–130

Swim, Janet; Aikin, Kathryn J., Hall, Wayne S., Hunter, Barbara A. (1995): Sexism and Racism: Old-Fashioned and Modern Prejudices. In: Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 68, No. 2, 199–214

Expertinnen-Diskussion zur gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt:

Digitalisierung als Chance oder Herausforderung für Geschlechtergleichstellung

Laura Wimmer:

Ich möchte Sie ganz herzlich begrüßen zu dieser Expertinnen-Diskussion mit Doktorin Gebhart, der Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien, und Diplom-Ingenieurin Sandra Heissenberger, Chief Information Security Officer der Stadt Wien zum Thema „Digitalisierung als Chance oder Herausforderung für Geschlechtergleichstellung“. Mein Name ist Laura Wimmer, ich bin Referatsleiterin der Grundlagenarbeit und darf auch stellvertretende Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien sein und freue mich sehr, dass ich dieses heutige Expertinnen-Gespräch moderieren darf. Und ich darf mich schon jetzt ganz herzlich bei den beiden Expertinnen für ihre Zeit bedanken und auch Dank an das Publikum fürs Interesse. Die Diskussion finden Sie auf unserem YouTube-Kanal des Frauenservice Wien mit Untertitel¹ und als Abschlussbeitrag der dreizehnten Ausgabe unserer Publikationsreihe Frauen.Wissen.Wien, die sich mit den verschiedenen Aspekten der Digitalisierung aus einer feministischen Perspektive beschäftigt. Ich darf jetzt gleich zur ersten Frage kommen. Sehr geehrte Frau Doktorin Gebhart, sehr geehrte Diplomingenieurin Heissenberger; ich darf Sie zum Einstieg bitten sich kurz vorzustellen und zu erläutern, was denn Ihre Verbindung zum Thema Frauen und Digitalisierung ist.

¹ YouTube-Video:
<https://www.youtube.com/watch?v=cNz252OX0fw>

Marion Gebhart, Dr.ⁱⁿ iur., ist Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien (MA 57).

Sandra Heissenberger, Dipl.-Ing.ⁱⁿ, MBA, ist Chief Information Security Officer (CISO) der Stadt Wien.

Laura Wimmer, Mag.^a, MA, ist Referatsleiterin der Grundlagenarbeit und stellvertretende Dienststellenleiterin des Frauenservice Wien (MA 57).

Marion Gebhart:

Auch von meiner Seite herzlich willkommen. Ich bin von meinem Grundberuf her Juristin und bin jetzt schon wirklich seit vielen Jahren beim Frauenservice. Wir bereiten viele Themen auf, die relevant sind für die Lebenssituation von Frauen, und dabei ist natürlich auch Digitalisierung etwas, das mittlerweile unser aller Alltag bestimmt und damit natürlich auch für Frauen höchst relevant ist.

Sandra Heissenberger:

Danke auch für die Einladung. Mein Name ist Sandra Heissenberger, ich bin Informatikerin, seit 1995 bei der Stadt in der Informatik tätig und jetzt seit 2006 im strategischen IT-Management mit der IT-Sicherheitsstrategie beschäftigt. Im Rahmen meines Aufgabenbereichs setze ich mich auch unter anderem für das Thema Frauen und IT bzw. Frauen und Digitalisierung ein und möchte auch erreichen, dass sich mehr Mädchen und Frauen für dieses Berufsfeld der Informatik bzw. auch in der Digitalisierung, also sich dafür entscheiden. Einerseits, weil es hier leider noch viel zu wenige Frauen gibt in dem Bereich und andererseits, weil Digitalisierung einfach eine wichtige Grundlage ist für alle Berufsfelder der Zukunft. Was mir aber auch wichtig ist, ist Mädchen und Frauen dabei besser zu unterstützen, wie sie mit der Digitalisierung umgehen. Das heißt, wie sie sie anwenden können, um sie auch nicht von bestimmten Tätigkeiten oder Chancen auszuschließen.

Laura Wimmer:

Da sind wir jetzt auch schon mitten im Thema. Die Diskussion widmet sich dem Thema Wien als gleichstellungsorientierte Digitalisierungshauptstadt. Wien hat ganz viel im Bereich Digitalisierung gemacht und versucht auch alle relevanten Ebenen zu berücksichtigen. Es ist ein sehr breiter Einsatz. Frau

Diplomingenieurin Heissenberger, vielleicht können Sie die Herangehensweise der Stadt Wien hier kurz skizzieren.

Sandra Heissenberger:

Dazu würde ich mich ganz gerne auf die „Digitale Agenda“² der Stadt Wien beziehen, das ist unsere Digitalisierungsstrategie. Also eigentlich eine Beschreibung, wie Wien es schaffen möchte, zur Digitalisierungshauptstadt zu werden. Digitalisierung bedeutet auf allen Ebenen einen Strukturwandel, in der Gesellschaft und auch in unserer Stadt. Bei jeder Veränderung – und das ist uns ganz wichtig – muss der Mensch und seine sozialen und gesellschaftlichen Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen. Von der Digitalisierung sind alle Lebensbereiche betroffen. Das heißt, wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, auf diesem Weg der Digitalisierung auch niemanden zu verlieren. Dabei ist es notwendig, Themen wie Digital Divide zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern. Das gilt auch für das Thema Frauen und Digitalisierung, also auch Frauen, die häufig sich nicht so gut auskennen wie Männer in der Technik, es ist immer noch so, auch zu begleiten. Die Digitalisierung bietet auch sehr viele neue Möglichkeiten und wir setzen vor allem auf das Empowerment der Menschen. Das beginnt bereits im Kindergarten und in der Schule, in der Ausbildung, wo wir gemeinsam mit Jugendlichen erörtern, wie die digitale Welt funktioniert. Da gehe ich noch später darauf ein. Da stehen aber auch Fragestellungen wie digitale Medienkompetenz, Mobbing, Prävention und generell der Zugang zu einem befähigten, sicheren Umgang mit den sozialen Medien im Vordergrund. Frauenpolitisch, also von der frauenpolitischen Dimension, ist es aus meiner Sicht so, dass Frauen von der Digitalisierung besonders stark betroffen sein werden in Zukunft, insbesondere durch die Automatisierung dieser typischen

² <https://digitales.wien.gv.at/digitale-agenda/>

Frauenbranchen, wie z. B. der Beruf der Bürokauffrau und dort wo Jobverluste durch Automatisierung zu befürchten sind, greift die Stadt Wien auch frühzeitig mit Maßnahmen ein, beispielsweise mit Weiterqualifizierungen in Zusammenarbeit mit dem waff. Was die Gendergerechtigkeit betrifft, ist es so, dass die digitalen Angebote der Stadt immer unter Berücksichtigung geschlechterneutraler bzw. spezifischer Bedürfnisse entwickelt werden und bereitgestellt werden. Zudem wird auch ein besonderer Fokus auf Frauen und Mädchen in digitalen Berufen gelenkt und geleitet. Die Gendergerechtigkeit ist im Wesentlichen einfach herzustellen und ist ganz wichtig für uns in der Stadt. Wir wollen die Frauen in der Stadt aktiv unterstützen, sich mit dem Thema Digitalisierung auseinanderzusetzen und auch das Bewusstsein für das Thema steigern und einfach ein positives Zeichen setzen.

Laura Wimmer:

Frau Doktorin Gebhart, Sie setzen sich seit über 20 Jahren im Frauenservice für Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit ein. Wie sehen Sie denn das Thema Digitalisierung in Bezug auf Frauen?

Marion Gebhart:

Wir haben festgestellt, dass Digitalisierung gerade am Anfang mehr oder weniger ein Männerthema war, unter Führungszeichen. Also es waren Männer, die es vorwärtsgetrieben haben, Männer, die die verschiedenen Tools entwickelt haben. Da haben wir wieder diese Rollenklischees wiedergefunden, dass Technik eine Männersache ist und so ist es auch vielfach gehandhabt worden. Und Frauen waren ziemlich außen vor, das heißt, wir haben festgestellt, dass es wirklich dringend notwendig ist, wie schon die Frau Heissenberger ein bisschen ausgeführt hat, zu schauen, dass auch die Frauen ihre Teilhabemöglichkeiten

bekommen – sowohl was die Entwicklung, als auch die Umsetzung, die Anwendung betrifft, dass es nicht wieder dazu kommt, dass Frauen hier wieder außen vor gelassen werden.

Laura Wimmer:

Das ist schon sehr ausführlicher Inhalt, was die Stadt alles macht in diesem Rahmen und wie wichtig dieses Thema ist. Sie haben es schon angesprochen, Frau Diplomingenieurin Heissenberger, die digitale Agenda Wien und auch die Weiterbildung, also wie wichtig es der Stadt auch ist, hier finanzielle Unterstützungen zu bieten, um Bürger*innen auch gleichberechtigt zu fördern. In dem Zusammenhang haben wir in unserem Frauenbarometer 2020 unter dem Titel „Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenzial“³ auch abgefragt, wie diese digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen genutzt werden. Und die werden sehr gut genutzt von den Wienerinnen, aber es gibt durchaus immer noch Personen, die darüber nicht Bescheid wissen oder nicht wissen, wie wichtig das auch ist. Ich darf nur zwei kurze Zahlen nennen: 31 Prozent haben angegeben, dass sie keine Angebote kennen, und 64 Prozent der Befragten, dass sie diese digitalisierungsspezifischen Weiterbildungen nicht benötigen. Das sind vor allem Frauen mit niedrigerem Einkommen oder Migrationshintergrund, die an diesen Programmen nicht teilnehmen, und hier sehen wir natürlich auch einen Auftrag. Frau Doktorin Gebhart, wie können denn aus ihrer Sicht die Angebote oder Rahmenbedingungen inklusiver für Frauen in diesen ganz verschiedenen, vielfältigen Lebenslagen gestaltet werden und was muss man beachten, um Frauen, die vielleicht bis jetzt noch nicht so teilgenommen haben, auch miteinzuschließen?

Marion Gebhart:

Also wichtig ist es wirklich, es anzupassen an die

³ <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/digitalisierung/index.html>

unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse der Frauen. Das heißt, man muss immer bei der Gestaltung und Verbreitung dieser Angebote auf Niederschwelligkeit achten, auf Barrierearmut achten und auch auf das Thema Vereinbarkeit achten. Das heißt, wenn ich etwas anbiete, dann geht es schon darum, zu welcher Uhrzeit wird es angeboten, braucht es da für Frauen mit Betreuungspflichten auch z. B. ein Kinderbetreuungsangebot, wie sind die Kosten dieser Angebote? Es ist gerade für Frauen, die immer noch weniger verdienen als Männer, oft ein sehr starker Faktor: Kostet es was? Kann ich es mir leisten? Bis hin zu: Können diese Angebote nur stattfinden, wenn die Frauen schon geeignete eigene Devices mitbringen oder kann ihnen da etwas zur Verfügung gestellt werden? Bis hin dazu, dass man es manchmal wirklich den Frauen noch einmal vorher klarmachen muss, dass es eigentlich keinen Aspekt gibt, wo man sagen kann, mich betrifft das Thema Digitalisierung nicht. Also wirklich mit Beispielen aus der Praxis klarzumachen, dass Digitalisierung uns alle betrifft, unabhängig davon, wie die aktuelle Lebens- und Arbeitssituation ist, dass die Entwicklung auch weitergehen wird und nicht mehr „gestoppt wird“ und, dass es deswegen extrem wichtig ist, diese Angebote auch zu nutzen, wenn sie auch in geeigneter Form aufbereitet sind.

Laura Wimmer:

Da hätte ich jetzt eine kurze Nachfrage, weil wir jetzt vor allem auch über Frauen im Erwerbsleben, die zukunftsorientiert ihren Berufsweg gestalten, geredet haben, darf man natürlich bei der Digitalisierung auch nicht auf Frauen anderer Altersgruppen vergessen, zum Beispiel auf ältere Frauen, die ganz stark auch von der Digitalisierung der Verwaltung betroffen sind, oder, wenn ich jetzt als Stichwort den ganzen Gesundheitsbereich nenne, besonders in der derzeitigen Situation. Frau Doktorin Gebart, was ist Ihrer Meinung

nach hier besonders zu beachten, damit man auch diese Frauen nicht auf dem Weg der Digitalisierung verliert und wie wichtig ist es da auch, dass man immer noch analoge Angebote gleichermaßen setzt und nicht alles nur mehr digital anbietet?

Marion Gebhart:

Also hier ist es ganz wichtig, auch mit Rolemodels zu arbeiten, mit denen sich auch ältere Frauen identifizieren können. Also bekannte Frauen in einem ähnlichen Alter, die auch wieder darstellen, warum es wichtig ist, sich damit zu beschäftigen. Angebote, wie Schulungsangebote, die auch von älteren Trainer*innen, die ein gutes Einfühlungsvermögen haben, angeboten werden, das ist ganz wichtig, damit man die nicht verliert. Und ja, es wird weiterhin analoge Angebote brauchen, zumindest jetzt auf absehbare Zeit, auf die nächsten 10 bis 20 Jahre, denn es gibt Personen, die jetzt schon, sage ich mal, in einem fortgeschrittenen Alter sind oder durch zusätzliche zum Beispiel auch Behinderungen, die teilweise altersbedingt sind, weiterhin nicht einsteigen können oder wollen voll und ganz, und für die braucht es auch weiterhin analoge Zugänge. Zum Beispiel haben wir auch immer wieder Beschwerden, dass ältere Personen sich jetzt schon ausgeschlossen fühlen bei der Erledigung ihrer Bankgeschäfte, weil es in vielen Filialen, wo sie früher persönlich betreut wurden, jetzt nur die Automaten gibt, mit denen sie schlecht zurecht kommen aus verschiedenen Gründen, oder wenn sie sich irgendwo anmelden sollen, beim Arzt oder einer Ärztin und man am Telefon nicht durchkommt, und man das dann elektronisch machen müsste, dass viele die Möglichkeit nicht haben und das Gefühl haben, sie sind da jetzt außen vor. Sie kommen nicht mehr vor und man berücksichtigt ihre Anliegen und Bedürfnisse nicht mehr und deswegen wird es so sein, dass wir auch weiterhin noch eine gewisse Zeit diese analogen Angebote unbedingt brauchen.

Laura Wimmer:

Ich glaube auch, dass das ganz relevant ist, dass man auf dem Weg niemanden vergisst und das betrifft dann auch die jüngste Zielgruppe. Frau Diplomingenieurin Heissenberger, Sie haben es schon kurz angesprochen, die Förderung digitaler Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen ist auch der Stadt und den Expert*innen ein großes Anliegen und auch die digitale Bildungsstrategie ist hier ein Schlagwort. Und natürlich ist es so, dass dadurch, dass die Digitalisierung nicht genderneutral ist, weder im Zugang noch in der Nutzung, auch über digitale Medien Geschlechterrollen transportiert werden und wir hier auch gerade bei der Arbeit mit den Jugendlichen darauf aufpassen

müssen oder es auch als Chance sehen können, hier traditionelle Muster und Stereotype zu verändern. Frau Diplomingenieurin Heissenberger, wie sehen Sie das denn, dass wir Kinder und Jugendliche bei den Strategien gendersensibel miteinbeziehen können?

Sandra Heissenberger:

Wie Sie schon gesagt haben, wir haben eine digitale Bildungsstrategie und ganz wichtig ist für uns, dass man die Kleinsten unserer Gesellschaft sehr früh schon einbezieht und versucht, sie in der digitalen Welt fit zu machen. Es ist auch so, dass kein Kind ohne Vorbereitung in den öffentlichen Verkehr oder auf die Straße geschickt wird. So geht es bei der Digitalisierung



Illustration:
Victoria Bogensperger/CQUENCE GmbH

darum, die Vermittlung von Grundkompetenzen und Grundregeln zu schaffen. Wichtig ist, dass wir den Kindern vor allem eine Sensibilisierung für die eigene Privatsphäre und Sicherheit vermitteln. Das sehen wir so, dass es bereits im Kindergarten und in der Volksschule stattfinden muss. Ich glaube auch, dass es eher der umgekehrte Zugang ist, dass die Vermittlung digitaler Fähigkeiten und Inhalte von Kindesbeinen an auch die Chancengleichheit und die soziale Gerechtigkeit fördert, weil nicht alle Kinder zu Hause den gleichen Zugang zu einer modernen IT-Ausstattung haben. Wo es aber immer darum geht, dass dieser Zugang in die digitale Welt altersgerecht ist, und wenn die Kinder klein sind, noch spielerisch stattfindet, deshalb hat die Stadt Wien auch die Verwendung von digitalen Lernspielen beispielsweise und in Programmen; ich weiß, dass bei uns in den Kindergärten auch das schon gemacht wird. Letztendlich geht es immer darum, dass man bereits von Kindesbeinen an die Basis für die digitalen Kompetenzen – egal auf welchen Weiterbildungswegen legt. Egal, ob das jetzt die Lehre ist, die höheren Schulen, die Fachhochschulen und Universitäten oder auch in der Erwachsenenbildung passiert.

Laura Wimmer:

Wie wir sehen, ist Digitalisierung ein Thema, das die vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen in allen Lebenslagen betrifft, und das führt mich auch gleich zu unserem nächsten Themenbereich, einen, über den immer wieder diskutiert wird im Zusammenhang mit dem Schlagwort Digitalisierung. Dass einerseits die Anforderungen an Mitarbeiter*innen auch im Bereich Digitalisierung steigen, beziehungsweise andere Fähigkeiten erwartet werden und dieses Stichwort Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die Digitalisierung. Frau Diplomingenieurin Heissenberger, vielleicht darf ich Sie nochmal ganz kurz fragen: sehen Sie diese neuen

Möglichkeiten genau in diesem Kontext der Arbeit als Chance für Frauen auf dem Weg zur Gleichstellung?

Sandra Heissenberger:

Ja, grundsätzlich schon, grundsätzlich ist es auf jeden Fall eine Chance. Wir haben in der digitalen Agenda auch das sogenannte Handlungsfeld Arbeitswelt 4.0 drinnen. Da geht es einfach darum, auch den Frauen Aus- und Weiterbildung im Bereich der Digitalisierung anzubieten. Neue Technologien können letztendlich auch dazu nützen, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Da gibt es ein interessantes Projekt, das nennt sich DigiWinner⁴, wo einfach mit einer Förderung, da ist der waff auch beteiligt, Chancen in der digitalen Arbeitswelt verbessert werden sollen, indem neue IT-Kompetenzen aufgebaut werden und Arbeitsplätze dadurch auch abgesichert werden. Das ist ein Projekt von der Arbeiterkammer gemeinsam mit dem waff. Die andere Seite ist aber, dass durch diese neue Flexibilität, die vielleicht durch die IT geschaffen wird, für die Frauen es auch natürlich dazu kommt, und das ist wahrscheinlich ein Nachteil, dass die Trennung von Arbeit und Freizeit immer schwieriger wird. Weil wir wissen jetzt und das wissen wir durch die Corona-Krise auch ganz konkret, dass Frauen immer noch einen Großteil der unbezahlten Arbeit leisten und eben das Problem haben, dass sie die Kinderbetreuung, den Haushalt, die Pflege von Angehörigen, vielleicht auch noch im Homeoffice nebenbei machen müssen.

Laura Wimmer:

Ja, das sind sicher große Herausforderungen. Vielleicht darf ich das, was Sie jetzt gerade mit dieser Flexibilität angesprochen haben, gleich aufgreifen und Sie Frau Doktorin Gebhart fragen, wie Sehen Sie es, dass diese mögliche Ungleichheit, die auch entsteht in der Vereinbarkeit, auf dem Weg zur Digitalisierungshauptstadt berücksichtigt werden muss?

⁴ <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/>

Marion Gebhart:

Das ist ein ganz wichtiger Punkt, dass es nicht wieder zu einem Backlash kommt. Ausgehend von der Vorstellung über zum Beispiel Homeoffice lässt sich jetzt alles Mögliche wunderbar vereinbaren: die Arbeit am Computer mit Haushalt, Kinderbetreuung, Betreuung von älteren Angehörigen. Aber das ist nicht der Fall. Das führt zu einer Doppel- und Dreifachbelastung und deswegen muss man wirklich aufpassen, dass es nicht wieder in diese Schiene geht, dass man den Frauen da etwas als positiv verkauft, was es so nicht wäre. Das heißt, es muss nach wie vor klar sein, auch wenn die Arbeit daheim am Computer geleistet wird, muss es möglich sein, dass man sich wirklich auf diese Arbeit konzentriert und nicht mehrere Dinge gleichzeitig macht. Das haben wir jetzt auch leider in den diversen Lockdowns gesehen, dass es da genau dazu gekommen ist. Sondern es muss wirklich sichergestellt sein, dass es ausreichende Kinderbetreuungsangebote gibt, damit man sich dieser Arbeit widmen kann. Was in Wien auch sehr gut funktioniert und wo wir österreichweit führend sind, was Angebote betrifft in Sachen Kinderbetreuung und auch was die Beitragsfreiheit dieser Angebote betrifft, weil das ist auch ein wichtiger Faktor. Man muss es sich auch leisten können, das heißt, es braucht diese Unterstützung genauso, wie auch weiterhin man immer wieder darauf hinweisen muss, dass diese Vereinbarkeit nicht nur Frauensache ist, sondern alle Beteiligten – Frauen und ihre Partner*innen – angeht, damit es wirklich in die gewünschte Richtung geht, dass es eine Bereicherung ist und nicht zu einer Belastung wird.

Laura Wimmer:

Jetzt sind wir mitten in diesem Thema der Vereinbarkeit und auch der Geschlechterrollen und Muster, die sich verfestigt haben. Man könnte davon ausgehen, dass Digitalisierung auch neue technische

Produkte schafft, die die Grenzen zwischen den Geschlechterrollen verschieben, oder zum Beispiel Hausarbeit oder Verteilung dort, oder die Hausarbeit generell so verändert, dass die Rollenbilder und die Unvereinbarkeit und die unbezahlte Arbeit nicht nur bei Frauen liegt, sondern hier eine gewisse Gerechtigkeit herrscht. Im Wiener Frauenbarometer haben wir das abgefragt, weil es uns sehr interessiert hat. Es ist aber noch nicht so, vielleicht kommt das ja noch. Aber doch sagen nur 20 Prozent, es ist eine verstärkte Männerbeteiligung bei Haushalts- und Betreuungstätigkeit bemerkbar, weil manche Sachen durch digitale Mittel einfach auch anders sind. Sehen Sie, Frau Doktorin Gebhart, hier Potenzial für die Zukunft, weil gerade die gerechtere Verteilung eine unserer Fokuserarbeiten ist, oder was braucht es in diesem Bereich noch, damit man diese Aufteilung gerade zuhause geschlechtergerechter gestaltet?

Marion Gebhart:

Also, Potenzial für die Zukunft sehe ich sehr wohl. Alles andere wäre sehr traurig, aber natürlich braucht man auch noch Unterstützung für die Familien, um ihnen das Ganze zu erleichtern. Zum Beispiel ist ein Thema, das man sich anschauen muss, sicher: Flexibilisierung von Arbeitszeiten und zwar für beide Teile in einer Familie. Gerade bei jungen Eltern stellt sich das Thema immer wieder, wie die Bedürfnisse, die sich jetzt geändert haben dadurch, dass ein Kind dazugekommen ist, wie man die verschiedenen Aufgaben, die jetzt da sind, gerechter auf beide aufteilen kann. Da gibt es ganz interessante Modelle auch im Ausland, dass man zum Beispiel für junge Eltern die Arbeitszeiten kürzt, aber in dem Sinn, dass diese verringerten Arbeitszeiten als Regelarbeitszeiten gelten und es auch in einem bestimmten Umfang einen Lohnausgleich gibt, damit sich das die jungen Familien auch leisten können.

Aber wie gesagt immer gekoppelt, es muss auf beide wirken, es darf nicht nur wieder in die Richtung gehen, dass es „die Frauen trifft“, sondern es müssen beide Zeit gewinnen, damit sie sich die Aufgaben rund um Haushalt und Kinderbetreuung besser aufteilen können. Und natürlich muss immer noch Bewusstseinsarbeit gemacht werden, weil unsere Gesellschaft schon noch geprägt ist teilweise von sehr klassischen Rollenbildern und das ist eine Aufgabe, die wir auch wahrnehmen, und seit vielen Jahren immer wieder darauf hinweisen, auch in Kooperation mit Bildungseinrichtungen schon auch hier im Kindergarten daran zu wirken, dass sich hier Rollenverständnis ändert. Dann weiter auch im Bereich Schule und weitere Bildungseinrichtungen, um so von verschiedenen Seiten daran mitzuwirken, klar zu machen: Das sind Themen, die gehen alle an und nicht nur ein bestimmtes Geschlecht.

Laura Wimmer:

Ich komme jetzt noch zu einem anderen Themenbereich, nämlich Kommunikation und Unterhaltung, der sich auch stark verändert hat mit der Digitalisierung, Stichwort Social Media. Jetzt ist es aber so, dass es auch Schattenseiten gibt. Es gibt Entwicklungen, die sich in Richtung Hass im Netz, Sexismus im Netz bis hin zu Cybergewalt ganz deutlich zeigen. Zuerst ganz kurz die Frage an Sie, Frau Doktorin Gebhart: Welche Angebote und Maßnahmen können Opfern von Cybergewalt helfen?

Marion Gebhart:

Die Stadt Wien hat wirklich etwas Einzigartiges ins Leben gerufen, nämlich eine Kompetenzstelle gegen Cybergewalt, wo sich Frauen, die von Cybergewalt betroffen sind, oder zum Beispiel den Verdacht haben, dass sie über irgendwelche Devices ausspioniert und überwacht werden, wenden können entweder an den

24-Stunden-Frauennotruf der Stadt Wien oder an die Beratungsstelle der Wiener Frauenhäuser. Und wenn die Expertinnen dort, die versuchen, das auch zu klären, selbst mit ihrem doch umfangreichen technischen Wissen aber an einen Punkt kommen, wo sie sagen, da brauchen wir jetzt noch Spezialist*innen, dann können die sich an genau diese Personen bei der Stadt Wien wenden, die sich das Ganze ansehen und helfen, sich die Dinge technisch näher anzusehen, zu klären und auch in Richtung Abhilfe zu gehen. Das ist wirklich ein tolles Angebot und ich bin sehr froh, dass die Stadt Wien das zur Verfügung stellt.

Laura Wimmer:

Frau Diplomingenieurin Heissenberger, diese Schattenseiten der Digitalisierung in dieser leider sehr großen Bandbreite – wie wird dies berücksichtigt bei diesen ganzen Digitalisierungsvorstößen der Stadt Wien? Wie würden Sie das zusammenfassen?

Sandra Heissenberger:

Wir beobachten, dass die Cybergewalt generell, aber eben auch besonders bei Frauen und Mädchen zunimmt und das einfach immer mehr wird. Das hat Frau Doktorin Gebhart erwähnt, dass das auch für die Frauenberaterinnen und diese Opferanlaufstelle eine immer größere Herausforderung wird. Das eine ist, dass man versucht, mit Cyberstellen und Beratungen – und wir haben auch ein Projekt gerade am Laufen, das ist aber erst am Beginn, wo es um das Thema digitale Erste Hilfe geht, wo man sich bei anderen Themen, wenn man sich gemobbt fühlt oder gestalkt, wenn man jetzt nicht speziell eine Frau ist, sondern ein Kind oder ein Jugendlicher, zukünftig sich an die Stadt Wien wenden können. Muss man bereits im Bereich der Bildung ansetzen, diese digitale Kompetenz so zu vermitteln, dass der Umgang, der sichere Umgang auch damit von Anfang an geschult wird. Dass man von Anfang an weiß,

wenn man gewisse Dinge im Internet macht, wenn man gewisse Informationen über sich preisgibt, dann hat auch ein Anderer diese Informationen und ist einfach auch über diese Schattenseiten der Digitalisierung aufgeklärt.

Laura Wimmer:

Ja, ich glaube auch, dass wir in der glücklichen Lage sind, dass in der Stadt Wien wirklich eine ganz große Bandbreite angeboten wird und es auch Zusammenarbeit der verschiedenen Expert*innen gibt, um dem Einhalt zu gebieten. Aber da werden wir wohl auch noch etwas Arbeit haben, darauf immer hinzuweisen. Ich komme schon zu meiner Abschlussfrage und darf bei Ihnen beginnen, Frau Diplomingenieurin Heissenberger. Wenn Sie auch diese umfangreichen Details, die Sie uns jetzt dargelegt haben, zusammenfassend ansehen würden, wie würden Sie einschätzen, dass die Stadt Wien auf dem Weg zur gleichstellungsorientierten Digitalisierungshauptstadt ist?

Sandra Heissenberger:

Ich glaube jedenfalls, dass wir auf einem guten Weg sind. Es gibt sehr viele Initiativen auch in diese Richtung von der Stadt. Ich glaube auch wirklich, dass Digitalisierung sehr wohl auch die Gleichstellung unterstützen kann und muss, vor allem auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen unterstützen kann. Es ist aber auch ganz klar, dass das ein Prozess ist, der noch nicht zu Ende ist und, dass wir auch noch viel machen werden in weiterer Folge, dass das natürlich auch wahrscheinlich einige Jahre brauchen wird.

Laura Wimmer:

Frau Doktorin Gebhart, was braucht es, damit Digitalisierung für Frauen diese Chance ist, die eben erwähnt wurde, und kein zusätzlicher Backlash dadurch entsteht?

Marion Gebhart:

Ich halte es für extrem wichtig, dass Frauen einbezogen sind in neue technische Entwicklungen, dass Frauen einbezogen sind in die Umsetzung und, dass Frauen auch als Anwenderinnen gesehen werden, wenn Entwicklungen vorgenommen werden. Wenn der weibliche Blick sozusagen mit dabei ist bei Entwicklungen und Umsetzungen, dann werden sich Frauen von den Produkten und von den Vorgaben, die es auch bei der Stadt Wien gibt, besser angesprochen fühlen und dann sehe ich das auf einem wirklich weiterhin auch sehr guten Weg.

Laura Wimmer:

Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen beiden für Ihre Zeit und Ihre Expertise zu diesem Thema. Ich bin immer wieder beeindruckt, wie viel es in diesem Bereich schon gibt und glaube auch, dass wir hier auf einem guten Weg in die Zukunft sind. Vielen Dank auch an die Zuseher*innen und Leser*innen für ihr Interesse und ich möchte nochmal zum Abschluss darauf hinweisen, dass es diese Ausgabe unserer Publikation Frauen.Wissen. Wien sowohl zu bestellen gibt bei uns, als auch natürlich zum Download auf unserer Webseite frauen.wien.at.

NR. 1

Der Wiener Frauenpreis -
Frauen sichtbar machen

NR. 2

Trotz Arbeit arm
Frauen und Segregation am Arbeitsmarkt

NR. 3

„Die Wohnung ist nur eine Schutzdecke“
Wohnungslosigkeit von Frauen in Wien

NR. 4

Bild.macht
Sexismus in der Werbung.
Analysen & Strategien

NR. 5

Partizipation: Herausforderung und Potenzial
Politische und gesellschaftliche Teilhabe von
Wienerinnen mit Migrationshintergründen

NR. 6

Bewegte Geschichten.
Von kämpfenden, rennenden und
schwitzenden Frauen

NR. 7

#meToo
Die Debatte aus österreichischer Perspektive

NR. 8

Pro- statt Anti-Feminismus
Beiträge aus den Netzwerktreffen 2017-2019

NR. 9

Schwangerschaftsabbruch
im gesellschaftlichen Diskurs

NR. 10

Klima & Geschlecht
Warum Klima(politik)
gender-relevant ist

NR. 11

Gewalt gegen Frauen hat System
wie unsere Gesellschaft
„Täterschutz“ fördert

NR. 12

Was uns behindert?
Über Teilhabe und Sichtbarkeit von
Frauen mit Behinderungen in Wien

NR. 13

Digitalisierung? Gendergerecht!
Chancen und Herausforderungen
für Geschlechtergleichstellung

Frauen.Wissen.Wien. Nr. 13:

Digitalisierung? Gendergerecht!

Chancen und Herausforderungen für Geschlechtergleichstellung

