



universität
wien

Gleichstellung und Diversität

Kein Mythos!

20 Jahre Gleichstellung und Diversität an der Universität Wien



IMPRESSUM

Herausgeberin:

Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Lena Lisa Vogelmann

Nina Krebs

Waltraud Schlögl

Sylwia Bukowska

Für den Beitrag Dank an:

Renée Schroeder

Für alle Augenroll-Einsendungen ein großes Dankeschön –

insbesondere für die veröffentlichten Beiträge und Fotos von:

Meike Lauggas, Birgit Sauer, Easter Sauberer-Ouma, Anna Babka,
Eva Kuntschner und anonymen Einsender*innen

Grafische Gestaltung und Layout:

Barbara Weingartshofer, www.nau-design.at

Kastalia-Fotos: Joseph Krpelan, derknopfdruecker.com

Augenroll-Fotos: privat

Druck: Druckerei Janetschek

Wien, Juni 2021

© 2021 alle Rechte vorbehalten



Zwischen Mythos und Realität

.....
SYLWIA BUKOWSKA
.....

Jubiläen haben eine wichtige Funktion: Sie geben Gelegenheit für einen Rückblick (auf Vergangenes), einen Einblick (in Gegenwärtiges) und einen Ausblick (auf Angedachtes, Gewünschtes und Geplantes). Sie können aber auch ganz schön langweilen, weil Bekanntes in verschiedenen Formaten geboten wird. Und so habe ich beschlossen, hier weniger trockene Fakten zum Thema Gleichstellung in den Vordergrund zu stellen, als Ihnen ein Bild

davon zu geben, was in den 20 Jahren seit der Gründung der Abteilung Gleichstellung und Diversität an der Universität Wien die Arbeit in diesem Bereich geprägt hat. Ein Bild von dem zu geben, was Freude macht und davon, was weniger Freude macht.

Freudvoll

Eine der größten Quellen an Freude und Motivation für Menschen, die sich mit Gleichstellung beschäftigen, ist die Tatsache, dass es dabei um das Mit-Gestalten gesellschaftlicher ►

Sylwia Bukowska ist promovierte Juristin und leitet die Abteilung Gleichstellung und Diversität seit ihrer Gründung im Jahr 2000. Sie ist außerdem seit 2018 stellvertretende Leiterin der DLE Personalwesen und Frauenförderung. Seit der Geburtsstunde der Abteilung engagiert sie sich mit Freude und Ausdauer für Themen der Gleichstellung und Diversität.

Rahmenbedingungen für unser Miteinander geht. Es ist ein kraftvoller Auftrag, diese Kraft ist im Tun spürbar und erlebbar.

Die Vorstellungen bezüglich des »wie und was« dieser Mit-Gestaltung werden immer wieder neu gedacht, diskutiert und entwickelt. Auch das ein weiterer Aspekt der Freude: Die Idee/n

der Gleichstellung entwickeln sich weiter, sie wachsen, verändern sich, bleiben nicht stehen. Jede*r, der*die sich darauf einlässt, bekommt immer wieder die Gelegenheit mitzuerleben, wie neue Gedanken entstehen und neue Wege beschritten werden können. Es ist ein lebendiges, dynamisches und oft auch herausforderndes Thema. Das macht Freude. Ebenso wie die Tatsache, dass jene, die sich darauf einlassen, meist ausgesprochen gern, um nicht zu sagen: mit Leidenschaft, Dinge weiter denken, kritisch hinterfragen und in einen größeren, gesellschaftlichen Kontext stellen.

So ist es für mich eine große Freude, seit der Gründung der Abteilung mit vielen spannenden und bereichernden Menschen zu arbeiten. Die erste Hälfte der 20 Jahre seit der Gründung habe ich die Abteilung gemeinsam mit Evi Genetti geleitet. Es war eine arbeitsintensive und qualitätsvolle Aufbauphase, die den Boden geschaffen hat für die Entwicklungen der nachfolgenden Jahre. Es ist mir eine große Freude, dass wir 10 Jahre lang diesen Weg gemeinsam gegangen sind.

Das Team der Abteilung hat sich über die Jahre immer wieder verändert, manche Kolleginnen waren bzw. sind viele Jahre dabei, andere kürzer. Jede Person hat unsere Inhalte und unsere Themen ein Stück weit geprägt und lässt sie wachsen. Die Expertise, der respekt-

voll-humorvolle Zugang und die Reflexionskultur der Team-Mitglieder sind ein entscheidender Bestandteil meiner Freude.

Von Freude geprägt ist die Arbeit für mich meist auch, weil und wenn wir auf verschiedenen Ebenen der Organisation, in verschiedenen Zusammenhängen und Konstellationen – mit der Universitätsleitung, mit den Kolleg*innen in der Dienstleistungseinrichtung, deren Teil wir sind, mit den Kolleg*innen in anderen Bereichen der Universität Wien, so auch an den Fakultäten und Zentren – gemeinsame Ziele entwickeln, Neues auf den Weg bringen und Entwicklungen mittragen.

Mühevoll

Was weitaus weniger Freude macht: Dass Gleichstellung immer wieder ... aufs Neue um Raum und Zeit ringen muss, ... sich »erklären«, die Notwendigkeiten und Dringlichkeiten erläutern muss, ... um Anerkennung von ganz Grundlegendem werben muss.

Das manchmal stärker, manchmal subtiler spürbare (innere) Augenrollen beim Gegenüber.

Die gesellschaftlichen Rückschritte und Retraditionalisierungen unserer Zeit.

Synthese

Das Freudvolle und das Mühevoll – welcher Arbeitsbereich ist nicht von dieser Ambivalenz geprägt? Die Gleichstellung ist jedenfalls ein Auftrag, bei dem die Akteur*innen meist freudvoll und immer wieder auch mühevoll an etwas Großem »dran« sind, zu etwas Grundlegendem beitragen. Die vergangenen 20 Jahre haben mir gezeigt: Das ist kein Mythos, das ist Gleichstellung!

muvo!

RENÉE SCHROEDER,
Mentorin mit Leidenschaft!

In den letzten 30 Jahren habe ich »Mentoring« in der Rolle der Mentorin sehr schätzen gelernt und dessen Notwendigkeit ist mir bewusst geworden. Vor allem das »peer mentoring« – wie es an der Uni Wien praktiziert wurde – ist sehr wertvoll, weil es professionelle Beziehungen fürs Leben entstehen lässt. In der Konstellation Mentorin & 3 bis 4 Mentees ist Mentoring deswegen so besonders und notwendig, weil man im Leben selten mit Menschen zusammenkommt, mit denen man Dinge besprechen kann, die sehr entscheidend für ein erfolgreiches Berufsleben und ein ausgewogenes Privatleben sind. Man kann seine Träume und Wünsche aussprechen und mit Gleichgesinnten Wege dorthin besprechen. Und das auf eine konstruktive, kreative und wohlwollende Art.

Ich persönlich hatte das Glück, eine Chefin gehabt zu haben, die mir auch den Weg in die Planung meines Berufslebens gezeigt hat. Mein fünfter »Chef« war eine Chefin. Das war eine Erfahrung, die mir Tür und Tor geöffnet hat, um berufliche Beziehungen zu definieren. Bei meinen früheren Chefs wusste ich nicht, was sie hinter ihren Türen gemacht haben, außer, dass es sehr wichtig war. Von meiner Chefin jedoch lernte ich, wie man ein Labor leitet, Studierende anleitet, eigene Ideen und Fragen zu entwickeln, wie man Wissenschaft macht, wie man das Geld dafür beantragt und eben auch, wie man eine Familie mit Kindern mit dem Beruf kombinieren kann. Erst Jahre später wird einem bewusst, wie einflussreich eine Person im Leben war. Wenn man mitten drinnen steckt, hat man nicht den Überblick und erkennt nicht, was wichtig ist. Dazu braucht man eine Mentorin, die ähnliche Erfahrungen gemacht hat.

Offene Türen für Studierende zu haben, damit sie sehen, was man den ganzen Tag macht, und sie daran teilhaben lassen, ist die beste Lehrmethode. Der Beruf einer Universitätsprofessorin ist sehr vielseitig und man muss sich viele Spezialitäten aneignen. Aber was mir während der 40 Jahre an der Universität am besten gefallen hat, war, dass man immer von jungen Menschen umgeben ist und sie einen wichtigen Teil in ihrem Leben begleiten kann. Diesen Aspekt möchte ich nicht missen. Was ich jungen angehenden Wissenschaftlerinnen rate, ist, das Leben nicht zu sehr zu planen, um nicht blind zu werden für eventuelle Gelegenheiten, die sich unerwartet anbieten. Wer zu sehr mit fixem Plan einem Ziel zustrebt, dessen Eintreffen ungewiss ist, verpasst vielleicht spannende Möglichkeiten, die viel lohnender sein könnten. Daher mag ich die Frage »Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?« überhaupt nicht. So eine dumme Frage. Wenn man das bereits festlegt, was in fünf Jahren sein soll, ist man auf Überraschungen nicht vorbereitet und lernt auch nichts dazu. Daher rate ich allen, Augen und Ohren offen zu halten für Gelegenheiten, die man nicht planen kann. Mein Leben ist viel besser und aufregender als meine Phantasie anfangs war. Das hätte ich nie planen können.

Ich danke der Universität Wien und dem Mentoring Team für ihr nachhaltiges Engagement, viele spannende Ideen und dafür, dass ich immer so tolle Mentees kennenlernen durfte. Ich wünsche weiterhin viel Erfolg und vor allem, dass eines Tages ein gesundes Geschlechterverhältnis Realität wird und Frauen ihren Beitrag für Forschung und Bildung leisten können, ohne unnötige, künstliche Hürden. •

Renée Schröder ist emeritierte Professorin am Zentrum für Molekulare Biologie. Sie ist seit Beginn des Mentoring-Programms »muvo« im Jahr 2001 als Mentorin an der Universität Wien tätig. Mit ihrer Leidenschaft als Wissenschaftlerin und ihrem Engagement für Nachwuchswissenschaftlerinnen verkörpert sie »muvo«, das Motto des Mentoring-Programms!

Mythen der Gleichstellung

*Kastalia bricht ihr Schweigen
und gibt ein Interview zum 20-jährigen Jubiläum
der Abteilung Gleichstellung und Diversität*

Kastalia zog 1910 in den Arkadenhof der Universität Wien ein. Fast 100 Jahre lang saß sie dort stoisch als allegorische Quelle der Weisheit und enthielt sich jeglichen Kommentars. Doch spät in der Nacht, wenn sie sich unbeobachtet fühlte, streckte sie manchmal die Glieder, stand auf und ging quer durch den Hof zu Marie Ebner-Eschenbach, um kurz zu plaudern. Über ihre bewegte Vergangenheit als griechische Nymphe, über die Flucht vor den Zudringlichkeiten des Gottes Apollo und ihren Sturz in die Quelle. Und immer wieder, am Ende des Gesprächs, fragten

die beiden sich: Wann ist es soweit? Wann kommt die nächste Frau in den Arkadenhof? Denn zu zweit ging ihnen langsam der Gesprächsstoff aus.

So ging das viele, viele Jahre, in denen Kastalia müder und müder wurde und sich immer größere Spinnweben um ihren Kopf bildeten. Doch das neue Jahrtausend sollte die Wende bringen: Immer öfter mischten sich kritische Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen unter die Besucher*innen des Arkadenhofs und forderten lautstark mehr Sichtbarkeit ein. 2009 beschloss Kastalia gemeinsam mit der Künstlerin Iris Andraschek, ab sofort einen langen

Schatten zu werfen, einen Schatten, an dessen Ende eine geballte Faust darauf hinweist, dass es der Muse reicht. Denn es reichte ihr tatsächlich. Es war die Zeit gekommen, darauf hinzuweisen, dass Weisheit kein Privileg von Männern ist.

Und so kam es, dass 2016, exakt 132 Jahre nach Eröffnung des Universitätsgebäudes, sieben Wissenschaftlerinnen zu den mehr als 150 Wissenschaftern in den Arkadenhof einzogen: Charlotte Bühler, Marie Jahoda, Berta Karlik, Lise Meitner, Grete Mostny, Elise Richter und Olga Taussky-Todd. Nicht viele, aber immerhin – ein Anfang.

Kastalia aber war auf den Geschmack gekommen und beschloss, weiterhin aktiv zu bleiben, damit keine weiteren 100 Jahre vergehen würden, bevor sich wieder etwas bewegte. Und da kamen ihr die Mitarbeiterinnen der Abteilung Gleichstellung und Diversität gerade recht, die sich anlässlich des 20-jährigen Jubiläums ihrer Abteilung auf die Suche nach einer geeigneten Interviewpartnerin gemacht hatten. Kastalia beschloss, ihr Schweigen zu brechen und Frage und Antwort zu stehen. In einer Reihe von Interviews räumt sie, die Mythenexpertin, mit dem einen oder anderen Mythos rund um Gleichstellung und Diversität auf.

Gemeinsames Augenrollen



Schon wieder keine Rampe? Schon wieder nur zwei Geschlechtsoptionen am Anmeldeformular? Schon wieder gefragt worden, woher du *wirklich* kommst? Nicht schon wieder ein augenrollendes Gegenüber, wenn du dich gegen Diskriminierung einsetzt! Dieses Phänomen stellt auch die Wissenschaftlerin und Autorin Sara Ahmed in ihrem Buch [→ Feministisch leben! Manifest für Spaßverderber*innen](#) (heißer Lesetipp!) fest: »Überall scheinen Menschen mit den Augen zu rollen, wo auch immer du hingehst, was auch immer du sagst. [...] Es mag den Anschein haben, als sei Augenrollen ein Ausdruck für eine kollektive Verbitterung darüber, dass du Feminist*in bist.« Ahmed beschreibt hier eindrücklich, wie antidiskriminatorischem Engagement mit einer gewissen Entnervtheit begegnet wird. Das zwingt die engagierte Person oft in eine defensive Position. Doch sollten nicht Feminist*innen genervt sein, weil Ungerechtigkeiten weiterhin bestehen

und sie immer wieder mit denselben Widerständen konfrontiert sind, wenn sie Veränderung erreichen wollen? Wir haben das 20-jährige Jubiläum der Abteilung Gleichstellung und Diversität zum Anlass genommen, um einmal die Rollen zu tauschen und gemeinsam mit den Augen zurückzurollen. Kastalia hat dabei den Anfang gemacht und das Eis gebrochen. Doch auch Studierende, Mitarbeiter*innen und Freund*innen der Universität Wien wurden eingeladen, sich zu fotografieren und ihre Augenroll-Momente mit uns zu teilen. Wir wollten wissen, wann sie im Alltag bei Gleichstellungsthemen auf Widerstand stoßen und was ihnen für Gleichstellung und Diversität an der Universität Wien wichtig wäre. Zugegeben: Es hat vielleicht ein paar Anläufe gebraucht, um eine passable Augenroll-Aufnahme im Kasten zu haben. Doch wir freuen uns deshalb umso mehr, dass uns einige Fotos und Statements erreicht haben und Eingang in diese Festschrift finden konnten. Vielen Dank fürs Mitmachen und viel Spaß beim Lesen!

DAS JUBILÄUMSTEAM

~~GLEICHSTELLUNG IST SCHON ERREICHT~~

Für Gleichstellung haben wir noch viel zu tun



Kastalia, vielen Dank, dass Sie sich für das Gespräch bereit erklärt haben.

Kastalia: Hin und wieder müssen wir den Sterblichen unter die Arme greifen, das ist schon in Ordnung.

Sie konnten die Dinge an der Universität Wien lange beobachten. Im historischen Vergleich drängt sich die Frage auf: Sind Frauen nicht inzwischen gleichberechtigt?

Kastalia: Da sind wir schon mit-

ten im Thema Mythen. Erstens: Gleichberechtigung ist nicht Gleichstellung. Im Gesetz sind Frauen in vielen Dingen gleichberechtigt mit Männern. Aber auch hier gibt es noch Lücken – abgesehen davon, dass schon im antiken Griechenland klar war, dass es auch Menschen gibt, die weder Männer noch Frauen sind. Zweitens: Nur, weil etwas im Gesetz steht, heißt das noch nicht, dass es auch so gelebt wird. Insbesondere in Bezug auf das Thema Gleich-

stellung sind Gesetze oft zu grobe Werkzeuge, um die spezifischen Probleme gut lösen zu können. Wir haben aus meiner Sicht die Gleichberechtigung nicht erreicht, geschweige denn Gleichstellung.

Werfen wir einen Blick in den Bildungsbereich: In vielen Studiengängen erleben wir, dass mehr Frauen als Männer vertreten sind ...

Kastalia: Das stimmt, wenn ich mir die erwartungsvollen Erstsemes-

trigen jedes Jahr im Arkadenhof ansehe, dann sind deutlich mehr Frauen als Männer dabei. Aber je weiter die Karrieren voranschreiten, desto weniger Frauen bleiben übrig. Ich sehe hier zwei Drittel weibliche Studierende, aber nur ein Drittel Professorinnen. Das hat viel damit zu tun, welches Bild wir von Männern und Frauen haben. Buben sind in unseren Köpfen wild und ziehen ihr eigenes Ding durch, für die Schule schwierig. Mädchen sehen wir als brav und fleißig, ideal für die Schule. Wenn sie dann älter werden, dreht sich der Spieß um: Wilde Männer sind geniale Innovatoren und die fleißigen Frauen sind eh ganz nett. Aber bitte, immerhin dürfen Frauen inzwischen zur Schule gehen und studieren! Tatsächlich ist es schön zu sehen, dass in den letzten Jahren viele Professorinnen dazugekommen sind, auch wenn die Verhältnisse noch nicht ausgewogen sind.

Insgesamt höre ich aber eine gewisse Ungeduld heraus, oder?

Kastalia: Ich schau mir das jetzt schon seit langer Zeit an und ich sehe das ehrliche Bemühen vieler Menschen, gerecht zu sein. Aber es dauert alles ewig. Da steckt viel in den Strukturen, zum Beispiel werden technische Jobs oft nur

Vollzeit ausgeschrieben und sind damit für Männer attraktiver. Assistenzstellen sind dafür Teilzeit und für Frauen interessanter, weil sie weiterhin die meiste private Betreuungsarbeit machen. Wenn man das angehen will, fühlen sich viele angegriffen, weil sie nicht diskriminieren wollen. Das Wollen hat nur leider nicht immer etwas mit dem Ergebnis zu tun. Da spielt der Gender Bias eine große Rolle – eine Voreingenommenheit gegenüber Personen aufgrund ihres Geschlechts, die bewusst oder unbewusst sein kann und auch in institutionellen Strukturen verankert ist.

Eine vielleicht etwas provokante Frage: Ist Gleichstellung in Zeiten von Klimakatastrophe und Coronavirus nicht ein Luxusproblem?

Kastalia: Nein, und zwar aus zwei Gründen: Einerseits ist Gleichstellung ein existenzielles Thema. Es geht um Lebensgrundlagen wie ökonomische Absicherung und Gesundheit. Frauen werden beispielsweise immer noch schlechter bezahlt als Männer – in Österreich im Schnitt etwa um ein Fünftel. Das führt zu einem erhöhten Armutsrisiko von Frauen. Oder: Herzinfarkte werden bei

Frauen seltener erkannt und sind deswegen häufiger tödlich, weil sie anders aussehen als bei Männern. Andererseits stecken auch im Klimawandel oder im Coronavirus Geschlechterfaktoren. Gerade bei Corona haben wir gesehen, dass Schlüsselkräfte, welche die gesellschaftliche Grundversorgung erhalten, meist weiblich sind – Pflegekräfte, Supermarktmitarbeiterinnen, Sozialarbeiterinnen. Das sind noch dazu vergleichsweise schlecht bezahlte Berufe. Zusätzlich waren es vor allem Frauen, die die Kinderbetreuung aufgefangen haben, was teilweise zu einer veralteten Rollenverteilung zurückgeführt bzw. diese verstärkt hat. Und die häusliche Gewalt, die vor allem von Männern gegen Frauen ausgeht, hat während der sozialen Distanzierung zugenommen. Klingt für mich nicht nach Luxusproblemen.

Also ist es ein Mythos, dass wir uns nicht mehr um Gleichstellung kümmern müssen?

Kastalia: Als Mythenexpertin kann ich nur sagen: ja! Auch außerhalb der Philologien halten sich manche Mythen hartnäckig. Für Gleichstellung haben wir noch viel zu tun.

— BEI GLEICHSTELLUNG GEHT'S NUR UM GESCHLECHT —

Gleichstellung ist mehr als Geschlechtergleichstellung

Wir haben jetzt über Frauenanteile und Gender Bias gesprochen. Heißt das, bei Gleichstellungsarbeit geht es vor allem darum, Unterschiede zwischen Männern und Frauen auszubügeln?

Kastalia: Nein, Gleichstellung ist mehr als Geschlechtergleichstellung. Aber im letzten Jahrhundert ist es vor allem gelungen, die Diskriminierung von Frauen deutlich zu verringern. Deshalb können wir in diesem Bereich schon auf viele rechtliche Errungenschaften zurückblicken und Frauenförderung ist in der Arbeitswelt angekommen. Eine wichtige Rolle hat dabei die Einführung des Bun-

des-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) gespielt, das ein Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern und ein Frauenförderungsgebot vorschreibt. Auch an der Uni Wien gibt es seit 2005 einen Frauenförderungsplan, der 2019 in Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan umbenannt wurde und noch umfangreicher geworden ist. Das B-GlBG legt zudem fest, dass Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder unterschiedlichem Alter gleichbehandelt werden müssen.

Und was hat das Gesetz konkret an der Uni Wien bewirkt?

Kastalia: Abseits der offiziellen Stellen gab und gibt es immer schon Einzelkämpfer*innen für Gleichstellungsthemen. Das Gesetz hat die institutionelle Verankerung bewirkt. Die ist – für meinen Blick auf die Zeit – nur einen Wimpernschlag her. Anfang der 1990er-Jahre wurde zum Beispiel der »Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen« eingeführt, der bei Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung aktiv wird oder Personalentscheidungen auf Chancengleichheit prüft. Das Universitätsgesetz 2002 hat

auch Koordinationsstellen für Frauenförderung und Geschlechterforschung vorgeschrieben.

Daraus sind zu Beginn der 2000er Jahre die Vorläufer vom → »Referat Genderforschung« und der → »Abteilung Gleichstellung und Diversität« entstanden. Auch die verschiedenen Referate der Österreichischen Hochschüler*innenschaft unterstützen Studierende vielseitig bei Gleichstellungsfragen. Es gibt inzwischen wirklich viele Anlaufstellen, an die sich Universitätsangehörige im Falle einer Diskriminierung wenden können. Ich kann hier gar nicht alle aufzählen. Schaut doch auf die → [Diversitätshomepage!](#)

Und warum wird jetzt von Ihnen nicht die Gleichstellung von Behinderten genannt?

Kastalia: Also, ich sage lieber behinderte Menschen oder Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Denn Menschen werden zwar behindert durch Barrieren, wie nicht-rollstuhlgerechte Gebäude oder Prüfungsformate, die für blinde oder hörbehinderte Studierende nicht passend sind, aber eine Behinderung ist ja keine Charaktereigenschaft. Zurück zu Ihrer Frage: Für die Gleichbehandlung von Men-

Der → [Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen](#) berät und unterstützt zum einen bei Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung. Zum anderen ist es seine Aufgabe, Personaleinstellungs- oder Habilitationsverfahren auf Chancengleichheit zu prüfen. Die → [Beratungsstelle Sexuelle Belästigung & Mobbing](#) bietet psychologische Beratung für Mitarbeitende und Studierende an.

schen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung gibt es eigene → wichtige Gesetze, die zum Teil schon älter als das B-GlBG sind. Daraus sind u. a. die Behindertenvertrauenspersonen für das Universitätspersonal entstanden, oder das → »Team Barrierefrei«, das Studierende mit Behinderung und generell bei der Umsetzung von Barrierefreiheit unterstützt.

Lassen sich Gesetze oder Gründe, aus denen ich potenziell ungleich behandelt werde, denn so voneinander trennen? Was ist, wenn ich eine Muslima mit Behinderung bin?

Kastalia: Das ist eine gute Frage. Die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw, die an der UCLA und der Columbia University lehrt, hat das am Beispiel von Gerichtsfällen von schwarzen Frauen veranschaulicht, die aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Hautfarbe am Arbeitsplatz diskriminiert worden sind. Sie sagt, aus mehreren Gründen diskriminiert zu werden, ergibt eine eigene Form von Diskriminierungserfahrung, die als solche auch anerkannt werden muss. Es kann also nicht einfach eine Diskriminierung zur anderen hinzuaddiert werden, sondern muss in ihrem Zusammenspiel

gesehen werden. Für sogenannte Mehrfachdiskriminierung hat Crenshaw den Begriff »Intersektionalität« (→ Crenshaw 1989) geprägt. Intersektionale Gesetze oder Förderungsmaßnahmen werden wohl noch Thema bleiben.

Kann man also zusammenfassend sagen, dass bei dem Wort »Gleichstellung« oft zuerst an jene zwischen Männer und Frauen gedacht wird, aber eigentlich geht es um mehr?

Kastalia: Ja, da stimme ich zu. Diese erste Assoziation hat damit zu tun, dass, wie gesagt, auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung schon sehr viel passiert ist. Es ist auch eine Frage der Bedeutung von »Gleichstellung«. Geschlechtergleichstellung beinhaltet ja häufig die Forderung nach Geschlechterparität, also zahlenmäßiger Gleichheit – sagen wir auf Führungsebene oder auf einem Podium. Bei anderen Gruppen verhält sich die Zusammensetzung der Bevölkerung aber nicht 50:50. Beispielsweise stellen behinderte, intergeschlechtliche oder Schwarze Menschen in Österreich eine zahlenmäßige Minderheit dar. Da geht es dann weniger um eine ausgewogene Besetzung von Kommissionen, aber trotz-

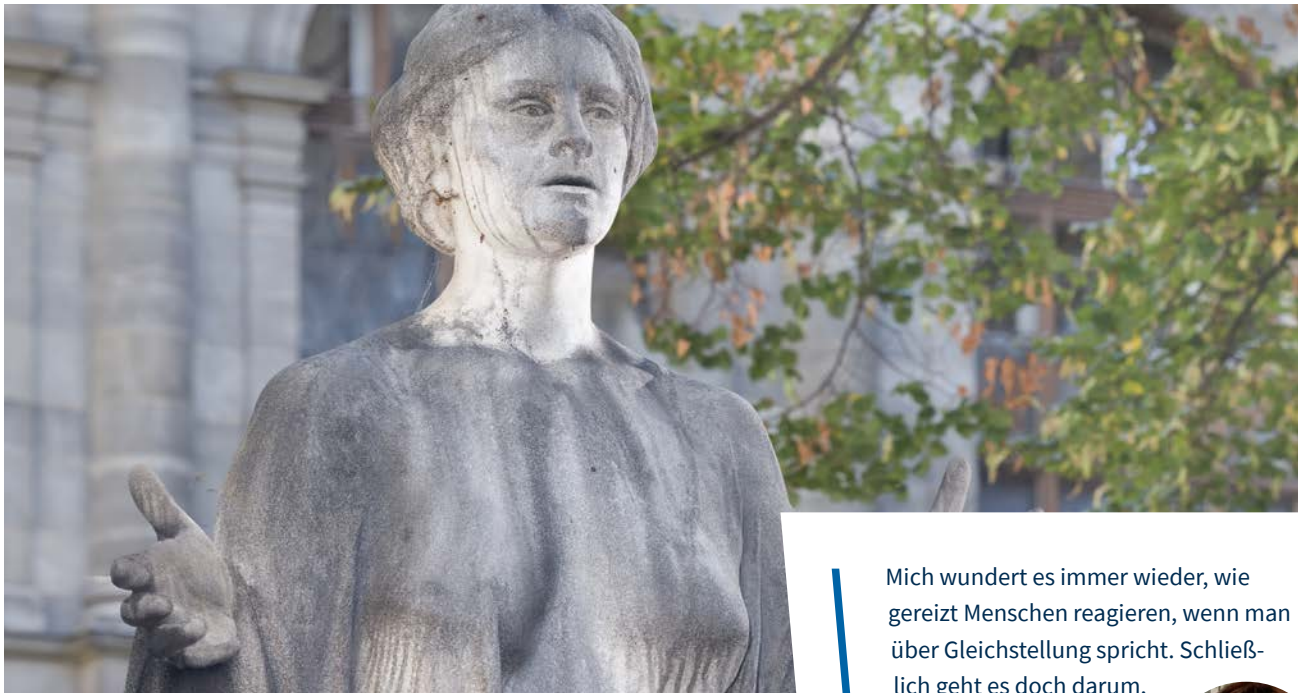
Ich stoße auf Augenrollen (oder Schimpftiraden), wenn ich mich dagegen wehre, dass Frauen in ein bestimmtes Eck gestellt werden. Wenn ich darauf aufmerksam mache, dass das Männliche nicht die Norm ist. Oder wenn ich mich dafür einsetze, dass Texte – auch interne – geschlechterinklusiv formuliert werden. Ich rolle selbst mit den Augen, wenn ich in der Präambel zum Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien lesen muss: »Die Universität Wien bekennt sich [...] zu einer aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern«. Später im Text steht auch etwas von »einem respektvollen Umgang mit Trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen«. Aber gleichgestellt sollen nur Männer und Frauen sein. Warum bekennt sich die Uni Wien noch immer nicht zur Gleichstellung aller Menschen?

ANONYM, Mitarbeiter*in

dem ist es wichtig, dass ihre Perspektive eingebracht wird und sie bei Entscheidungen mitsprechen können. Gleichstellung heißt dann zum Beispiel: gleicher Zugang zu Universitätsgebäuden, das Recht auf das richtige Geschlecht im Zeugnis oder das Recht darauf, nicht rassistisch diskriminiert zu werden. Da ist noch ein weiterer Weg zu gehen, denn im Vergleich zur Geschlechtergleichstellung fangen wir in einigen Bereichen überhaupt erst an, etwas an Ungleichheitsstrukturen zu ändern.

— GLEICHSTELLUNGSPROGRAMME SIND NUTZLOS —

Gleichstellungsprogramme zeigen Wirkung



Bleiben wir noch einen Moment beim Geschlecht. Es gibt doch schon so viele Gleichstellungsprogramme, wie kann es sein, dass nicht schon alles erreicht wurde?

Kastalia: Gleichstellung lässt sich nicht von heute auf morgen erledigen. Dazu wirkt sie auf zu vielen Ebenen, die alle miteinander verschränkt und verwoben sind. Leider hat bisher noch niemand den Gleichstellungsknopf gefunden, der sich drücken lässt und alles ist gut.

Wirken Gleichstellungsprogramme überhaupt?

Kastalia: Nachweislich. Im Groben können wir zwei Arten von Programmen unterscheiden: Maßnahmen, die auf die Veränderung der diskriminierenden Strukturen abzielen und Maßnahmen, die einzelnen Menschen in den betroffenen Gruppen auf einer individuellen Ebene helfen. Beide Arten stützen sich gegenseitig und nur zusammen können sie Gleichstellung wirklich langfristig verankern. Haben

Mich wundert es immer wieder, wie gereizt Menschen reagieren, wenn man über Gleichstellung spricht. Schließlich geht es doch darum, die Welt ein bisschen gerechter zu machen – und ich habe noch niemanden getroffen, der eine gerechte



Welt nicht auch besser findet als eine ungerechte. Ich würde mir wünschen, dass Gleichstellung so verstanden wird, wie sie gemeint ist: nicht ein nerviger Nachtrag, sondern ein essentieller Auftrag für uns alle. Dafür setze ich mich an der Universität Wien ein.
LENA LISA VOGELMANN,
Mitarbeiterin der Abteilung Gleichstellung und Diversität und Lehrende

wir nur individuelle Maßnahmen, besteht das Risiko, dass die profitierenden Menschen zum Beispiel als »Quotenfrauen« oder »diversity hires« abgetan und nicht ernst genommen werden. Haben wir nur strukturelle Maßnahmen, fehlt es an den qualifizierten Personen, die diese neugestalteten Strukturen in Anspruch nehmen können.

Und lassen sich in beiden Bereichen Fortschritte erkennen?

Kastalia: Wenn wir auf die Zahlen schauen, zeigt sich sehr schnell, dass sich vor allem in den letzten beiden Jahrzehnten viel getan hat. 2003 hatten von insgesamt 302 Professuren nur 34 Frauen inne, 268 hingegen Männer. 17 Jahre später haben wir 160 Professorinnen und 345 Professoren. Der Frauenanteil an den Professuren hat sich alleine zwischen 2008 und 2018 fast verdoppelt. Bei den Fakultäts- und Zentrumsleitungen springt der Frauenanteil im selben Zeitraum von sechs Prozent auf 42 Prozent. Da zeigt sich sehr deutlich, dass die Menschen lernen umzudenken und inzwischen mehr Frauen in ihrer Karriere weiterkommen als früher. Aber es zeigt sich auch, dass noch ein Stückchen des Weges vor uns liegt, bis wir wirklich ausgewogene Verhältnisse haben. Ein ande-

res Beispiel: Männer gehen mittlerweile häufiger, wenn auch nach wie vor kurz, in Elternkarenz. → Im wissenschaftlichen Personal lag der Männeranteil unter den Elternkarenzen 2018 schon bei 40 Prozent, im allgemeinen Personal bei 25 Prozent. Da sehen wir, dass Männern ihre Vaterrolle wichtiger geworden ist und dass es nicht mehr als unüberwindbares Karrierehindernis gesehen wird, wenn man(n) in Karenz geht.

Das ist jetzt aber nur die Wirksamkeit auf der strukturellen Ebene. Wie schaut es denn mit den individuellen Förderungen aus?

Kastalia: Individuelle Förderung gibt es auf ganz unterschiedliche Arten. Die Abteilung Gleichstellung und Diversität bietet zum Beispiel seit vielen Jahren Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen an. Die Evaluierung dieser Programme zeigt, dass die Teilnehmerinnen lernen, ihre Karrierechancen besser einzuschätzen und berufliche Ziele klarer zu setzen, aber auch, dass sie Selbstvertrauen gewinnen und selbstsicherer auftreten. Davon profitieren sie natürlich auch im weiteren

Als Coach in Frauen*förderprogrammen an Universitäten rolle ich mit den Augen, wenn minimaler Nachteilsausgleich z. B. für Frauen* an Universitäten verdreht wird in eine vermeintliche Bevorzugung. Mich nerven die Kommentare jener Menschen, die auf ihrem Weg mit großer Wahrscheinlichkeit auf gewisse Hindernisse nicht stoßen (weil sie aus einem entsprechenden Haushalt kommen, keine rassistische Abwertung erleben, nicht antisemitisch ausgegrenzt oder sexistisch eingeschüchtert werden uvm.) und daraus schließen, allen ginge es so. Und dann gehen sie davon aus, sie selbst würden benachteiligt und ignorieren, auf welcher Basis solche Förderprogramme überhaupt notwendig wurden. Ich wünsche mir die Öffnung der Universitäten für die Wissensproduktion von den vielen verschiedenen Menschen in unserer Gesellschaft.



MEIKE LAUGGAS,
Lehrende und Coach

Verlauf ihrer Karriere – ob an der Universität Wien oder anderswo.

Also, Gleichstellungsprogramme verändern etwas?

Kastalia: Ganz offensichtlich. Sie reichen nur nicht alleine aus. Es braucht einen Kulturwandel, der von der gesamten Organisation und auch der Gesellschaft mitzutragen ist. Ohne dieses Commitment, wie man inzwischen so schön sagt, bleibt Gleichstellung ohne Breitenwirkung.

~~FRAUEN WOLLEN KEINE KARRIERE MACHEN~~

Frauen wollen Karriere machen

Kastalia, jetzt mal ehrlich: Hat dieser Kulturwandel nicht schon längst stattgefunden? Sind Frauen nicht tatsächlich schon gleichberechtigt, aber viele wollen einfach keine Karriere machen?

Kastalia: Ein weiterer Mythos, mit dem gerne argumentiert wird, dass es jetzt mal genug ist mit den Forderungen nach Gleichstellung! Aber wir müssen uns nur das Phänomen der gläsernen Decke genauer anschauen. Dieses Bild beschreibt, dass Frauen zwar auf dem Papier alle Karriere-

je höher die Positionen sind – wie aus einem tropfenden Rohr verschwinden die Frauen langsam, aber stetig. Das ist übrigens auch in der Wissenschaft allgemein und an der Universität Wien so.

Und woran liegt das?

Kastalia: Das kommt zum Beispiel durch einen Gender Bias in Personalentscheidungen zustande, oder dadurch, dass Frauen in den eher männlich dominierten Netzwerken an der Spitze eine Außenseiter*innenposition haben. Aber ein großer Brocken ist immer noch die Frage nach Kindern und wie Familien organisiert sind. Es wird nach wie vor selbstverständlich davon ausgegangen, dass sich daheim eher die Frauen um die Kinder kümmern. Frauen müssen sich also zumeist immer noch entscheiden, ob sie Kinder oder Karriere haben wollen. Beides bedeutet in der Regel eine enorme Doppelbelastung und ein Aufgeriebenwerden zwischen den unterschiedlichen Anforderungen. Auch wenn immer mehr Väter in Karenz gehen, tun sie das normalerweise sehr kurz – nur etwa → fünf Prozent der Kinderbetreuungstage werden in Österreich von Vätern in Anspruch genommen. Und anschließend arbeiten Männer Vollzeit weiter, während Frauen in Teilzeit wechseln und damit auf Karrieremöglichkeiten verzichten.



Es sollte aber doch auch jeder Frau freistehen, mit den Kindern zuhause zu bleiben, und anschließend Teilzeit zu arbeiten, oder?

Kastalia: Natürlich. Es geht hier nicht um einzelne Frauen, die ihre individuellen Entscheidungen treffen, sondern darum, wie die Strukturen beschaffen sind. Und wenn wir hier einen genaueren Blick darauf werfen, sehen wir, dass Frauen oft in einer Ent-

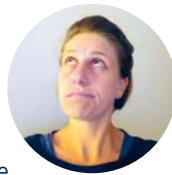
2020 waren lt. → Statistik Austria 72 % der 25 – 49-jährigen erwerbstätigen Frauen, aber nur 7 % der gleichaltrigen erwerbstätigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Ohne Kinder bzw. mit Kindern über 15 Jahren waren in der gleichen Altersgruppe 38 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 11 Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt.

möglichkeiten haben, aber an einem Punkt auf ihrem Weg nach oben an eine gläserne Decke stoßen: Diese hindert Frauen häufig daran, weiter aufzusteigen. Damit verwandt ist die sogenannte Leaky Pipeline. Die beschreibt, dass die Frauenanteile geringer werden,



Wenn ich erkläre, dass ich mich für Gleichstellung einsetze, begegne ich immer wieder einem Augenrollen mit dem Zusatz, dass wir doch »eh schon lange in der Gleichberechtigung angekommen sind«, »Frauenförderung Männern gegenüber ungerecht ist« und es an der Uni »die Besten sowieso ganz nach oben schaffen, egal welchen Geschlechts«. Ich finde, dabei wird übersehen, dass Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht – aber auch von anderen sozialen Kategorien – nach wie vor in die Strukturen des Systems »Wissenschaft« eingeschrieben sind. Ich würde mir wünschen, dass das Hinterfragen dieser Normen und Strukturen selbstverständlich und OHNE Augenrollen von allen Akteur*innen im Wissenschaftsbetrieb mitgetragen wird.

KERSTIN TIEFENBACHER,
Mitarbeiterin der Abteilung
Gleichstellung und Diversität



auch in der Wissenschaft dazu, dass Frauen ihre ursprünglichen Karrierepläne im Laufe der Zeit ändern.

Dann wollen Frauen also doch Karriere machen?

Kastalia: Davon bin ich überzeugt. Viele Frauen wollen in ihrem Beruf aufgehen. Wir haben an der Universität Wien Maßnahmen entwickelt, um Strukturen aufzuweichen, die Frauen am Karrieremachen hindern. Dafür gibt es zum Beispiel Karriereförderungsmaßnahmen, die extra für Wissenschaftlerinnen angeboten werden. Die sind nicht dazu da, um Defizite von Frauen auszugleichen, sondern die für Männer günstigere Ausgangslage: Mentoringprogramme, Trainings für Habilitation, Berufung oder auch die Stärkung von Führungskompetenzen, um die wichtigsten zu nennen. Außerdem gibt es Möglichkeiten, die sowohl dem wissenschaftlichen als auch dem allgemeinen Universitätspersonal offenstehen, wie flexible Arbeitszeiten oder das Handbuch Karenzmanagement, dass dafür sorgen soll, dass eine Karenz möglichst komplikationslos für alle Beteiligten funktioniert. So trägt die Universität Wien hoffentlich einen Teil dazu bei, dass Frauen aus dem Entweder-oder herauskommen.

weder-oder-Entscheidung stecken. Das fängt damit an, dass Frauen im Schnitt ja immer noch weniger verdienen als Männer. Das heißt, Familien entscheiden oft aus ökonomischen Gründen, dass besser die Frau mit den Kindern zuhause bleibt und nicht der Mann. Damit wird natürlich die Annahme, dass Frauen ihre Karriere unterbrechen, um sich um Kinder zu kümmern, wieder bestätigt. Sie steigen in der Arbeit nicht auf und ihr Ge-

halt verbessert sich somit auch nicht. Da beißt sich die Katze in den Schwanz. Aber es kommen auch noch andere, eher kulturelle Umstände dazu, die nicht in Zahlen zu fassen sind. Frauen, die Karriere machen, werden genauso wie Mütter oft sehr streng beurteilt und können es kaum richtig machen – schon gar nicht, wenn sie versuchen, beides zu vereinen. Auch das hat Einfluss auf die Entscheidungen von Frauen und führt gerade

~~ES GIBT KEINE GEHALTSUNTERSCHIEDE
ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN,
UND WENN, DANN SIND SIE ERKLÄRBAR~~

Männer erhalten mehr Lohn als Frauen

Beim Karriere machen geht's ja nicht zuletzt auch ums Geld- verdienen. Kastalia, Sie haben vorhin erwähnt, dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Können Sie uns dazu noch mehr erzählen?

Kastalia: Der Gender Pay Gap führt dazu, dass Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens einkommensmäßig immer weiter hinter Männer zurückfallen und deshalb deutlich stärker armutsgefährdet sind als Männer.

Was genau ist eigentlich der Gender Pay Gap?

Kastalia: Der Gender Pay Gap ist der Unterschied in der Bezahlung zwischen den Geschlechtern.

Männer erhalten bei uns durchschnittlich immer noch mehr Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit als Frauen, das heißt, hier gibt es eine Differenz. Der Gender Pay Gap (GPG) drückt aus, wie groß diese Differenz ist.

Der unbereinigte GPG gibt die Differenz der Stundenlöhne ohne weitere Differenzierung zum Beispiel nach nach Berufsgruppen oder Bildungsstand an. Der bereinigte GPG hingegen berücksichtigt auch Branchen- und Hierarchieunterschiede und andere Variablen, die nur indirekt mit dem Geschlecht zu tun haben.

Und wie groß ist der Gender Pay Gap jetzt bei uns?

Kastalia: In Österreich lag der (unbereinigte) Gender Pay Gap 2019 → bei knapp 20 Prozent. Das heißt, Frauen verdienen im Schnitt pro Stunde brutto um ein Fünftel weniger als Männer. Damit liegt Österreich fast fünf Prozentpunkte über dem europäischen Gender Pay Gap. Anders ausgedrückt arbeiten Frauen im Vergleich zu Männern mehr als zwei Monate im Jahr unbezahlt. Immerhin sehen wir aber eine → Reduktion des Unterschiedes in den letzten zwei Jahrzehnten.

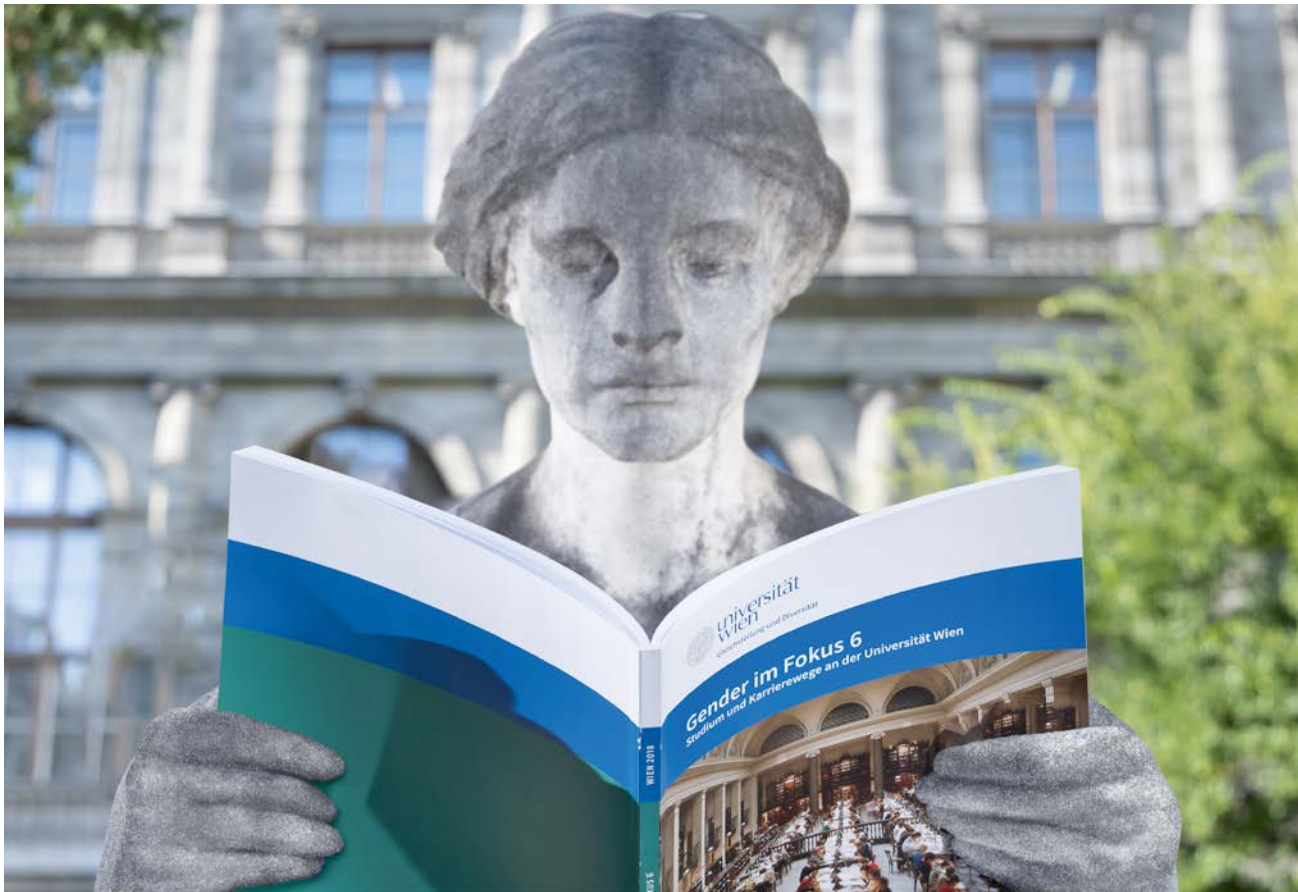
Frauen arbeiten doch auch viel öfter Teilzeit als Männer.

Kastalia: Richtig. Aber wir haben bisher vom Stundenlohn gesprochen, da ist es egal ob Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wird. Würden wir das Beschäftigungsausmaß gar nicht berücksichtigen, dann läge der Gender Pay Gap 2019 sogar bei → 36 Prozent (im Median).

Frauen arbeiten aber auch öfter in schlechter bezahlten Branchen und niedrigeren

Entsprechend der letzten in Österreich von der → Statistik Austria durchgeführten Zeitverwendungserhebung (2008/2009) arbeiten Frauen zwei Drittel unbezahlt und ein Drittel bezahlt, bei Männern ist es genau umgekehrt.

Der → Equal Pay Day wird jedes Jahr berechnet und bezeichnet den Tag im Jahr, bis zu dem Frauen – im Vergleich zu Männern – unbezahlt arbeiten. 2021 war das der 21. Februar (nur bezogen auf die Vollzeitbeschäftigten).



Positionen. In der IT wird zum Beispiel besser bezahlt als im Sozialbereich. Löst sich der Gender Pay Gap nicht auf, wenn wir nicht Äpfel mit Birnen vergleichen?

Kastalia: Nein, auch wenn man den Gender Pay Gap um diese Faktoren bereinigt, ist er weiterhin da, wenn auch ein bisschen kleiner: → 2018 lag dieser Unterschied in Österreich bei 14 Prozent. Das heißt, Frauen verdienen für gleiche Arbeit weiterhin weniger als Männer. Ganz abgesehen davon sollten wir uns die Frage stellen, warum Frauen eigentlich mehr Teilzeit arbeiten als Männer. Oder warum sie die Jobs machen, die schlechter bezahlt werden, ob-

wohl aktuell gerade sichtbar wird, dass viele davon nicht nur wichtig, sondern sogar systemrelevant sind.

Haben Sie Theorien dazu?

Kastalia: Vieles ist schon erklärt: Frauen sind bei uns immer noch diejenigen, die hauptsächlich für Kinderbetreuung und Haushalt zuständig sind. Daneben geht sich einfach oft kein Vollzeitjob aus. Selbst wenn Frauen Vollzeit arbeiten: Männerdominierte Branchen sind besser bezahlt und gerade dort haben es Frauen besonders schwer. Es gibt einfach immer noch zu viele Stereotype in unseren Köpfen: dass Frauen weniger technisch begabt oder

Männer weniger fürsorglich sind. In Wahrheit ist es so, dass wir alle das so lange gesagt bekommen, bis wir es glauben. Dann kommt noch dazu, dass Arbeitsfelder, die von Frauen erobert werden, oft ziemlich rasch an Einkommen und Ansehen verlieren. Wenn wir auf den Sekretär zurückschauen, sehen wir, dass es eine wichtige Position war. Ein kleiner Rest davon ist noch beim Status von Generalsekretären und Staatssekretären zu finden. Je mehr Frauen aber angefangen haben, als Sekretärin zu arbeiten, desto geringer wurden Ansehen und Bezahlung. Oder umgekehrt: Anfangs war das Programmieren von Computern Frauenarbeit,

Ich rolle meine Augen laut und offensichtlich, wenn ich wieder mal in einer Berufungskommission darauf hinweisen muss, dass die weiblichen Kandidatinnen auch gleich qualifiziert sind. Ich rolle meine Augen, wenn ich in Berufungskommissionen darauf hinweisen muss, dass Geschlechterforschung State of the Art und kein Seitenstrang der Forschung ist. Ich muss mit den Augen rollen, wenn ich erfahre, dass es an der Universität Wien bei der Bestellung von Professuren einen Gender Pay Gap gibt. Augenrollend verfolge ich paternalistische Besserwisseri in Habilitationskommissionen.

BIRGIT SAUER,
Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt auf Governance und Geschlecht

auch weil es als rein unterstützende Tätigkeit wahrgenommen wurde. Inzwischen ist es eine angesehene – und sehr gut bezahlte – Tätigkeit, die von Männern dominiert wird.

Es gibt also viele Erklärungen für den Gender Pay Gap ...

Kastalia: Ja, Erklärungen gibt es. Aber selbst, wenn wir alle Erklärungen berücksichtigen und es

so wäre, dass Frauen für die gleichen Jobs gleich bezahlt werden wie Männer, blieben doch diese Tatsachen: Frauen machen mehr Teilzeitjobs, arbeiten in schlechter bezahlten Branchen und sind seltener in höheren Positionen zu finden. Das bedeutet, dass Frauen in absoluten Zahlen einfach weniger im Börserl haben als Männer, obwohl sie insgesamt gleich viel Arbeit verrichten, nur eben deutlich mehr unbezahlte Arbeit. Das klingt für mich nicht besonders gerecht. In weiterer Folge heißt das auch,

dass sie immer noch von den Gehältern ihrer Männer abhängig sind oder dass Frauen geringere Pensionen bekommen – weswegen sie auch deutlich öfter von Altersarmut betroffen sind als Männer. Im Schnitt erhalten Frauen in Österreich knapp → 40 Prozent weniger Pension als Männer, wir liegen damit an viertletzter Stelle im EU-Vergleich. (→ Mayrhuber u. Mairhuber 2020)

Und wie ist es an der Universität Wien?

Kastalia: An der Universität Wien haben alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Einsicht in die Gehaltsunterschiede in ihrer Gehaltsgruppe zu nehmen. Außerdem wird der Gender Pay Gap bei den kollektivvertraglichen Professuren veröffentlicht. Dieser lag 2019 bei neun Prozent – also schon besser als der österreichische Durchschnitt, aber leider ist dennoch ein Gehaltsunterschied vorhanden. Da müssen wir noch dranbleiben!

Das klingt allerdings nach viel Arbeit, die hier noch zu tun ist ...

Kastalia: Da haben Sie recht. Der Gender Pay Gap ist ein Paradebeispiel dafür, dass Gleichberechtigung nicht automatisch zu Gleichstellung führt, weil bestimmte Ungleichheitsstrukturen sehr beständig sind. Und diese Strukturen sind auch deshalb so beständig, weil die Bilder und Vorurteile in unseren Köpfen dazu führen, dass wir auch selbst immer wieder diskriminieren, auch wenn uns das gar nicht bewusst ist.

~~ICH HAB'S NICHT SO GEMEINT,~~
~~DESHALB IST DAS KEINE DISKRIMINIERUNG~~

Diskriminierung passiert auch unabsichtlich



Aber Kastalia, wenn Menschen nicht bewusst diskriminieren wollen – wieso passiert es trotzdem?

Kastalia: Zum Teil liegt es daran, wie der Mensch psychologisch funktioniert. Menschen sind grandios darin, Muster zu finden. Sie erkennen sehr schnell, wo sich Dinge entsprechen und es Ähnlichkeiten gibt. Diese Fähigkeit hilft ihnen, Situationen einzuschätzen und Entscheidungen zu treffen. Im Endeffekt heißt das,

dass Menschen auf der Basis von ganz wenigen ähnlichen Momenten sehr schnell verallgemeinern können. Ein banales Beispiel: Wenn man in drei verschiedenen Supermärkten gewesen ist, dann erwartet man auch im vierten Supermarkt, dass das Gemüse gleich nach dem Eingang kommt. Diese Fähigkeit, Muster zu finden und zu verallgemeinern, kann aber auch nach hinten losgehen. So kann es passieren, dass ich zum Beispiel viele Männer sehe, die

etwas Technisches studieren und daraus schließe, dass alle Männer gerne etwas Technisches studieren. Ergo: Alle Männer sind technikaffin! Und weil wir Geschlecht gesellschaftlich als sehr gegensätzlich denken, legt das auch den Umkehrschluss nahe, dass Frauen dann eben nicht technikaffin sind. So schnell sind wir bei Stereotypen, die schon ab dem Kleinkindalter greifen, und die dann in der Folge zu Diskriminierung führen können.

Sie haben gesagt, dass es zum Teil daran liegt.

Woran liegt es noch?

Kastalia: Zu diesem psychologischen Element kommt ein eher soziologisches. Wir leben in einer Gesellschaft voll sozialer Ungleichheit. Das erscheint uns oft so normal, dass uns diese Ungerechtigkeit gar nicht auffällt. Wir sind also an eine diskriminierende Welt gewöhnt und haben sie bis zu einem gewissen Grad verinnerlicht. Dann sagen oder tun wir Dinge, von denen wir gar nicht merken, dass sie diskriminieren. Das heißt, Diskriminierung passiert auch unabsichtlich – aber nicht nur! Es gibt auch Menschen, die bewusst diskriminieren und die sich diese Diskriminierung mit wissenschaftlich bereits lang widerlegten Begründungen wie »Männer sind von Natur aus die besseren Mathematiker, natürlich haben sie deswegen mehr Erfolg in der Mathematik« schönreden. Dazu kommt noch, dass ein guter Teil der Diskriminierung, die tagtäglich passiert, gar nicht von individuellen Einstellungen oder Handlungen abhängt.



Viele Leute glauben bei »Black Lives Matter«, dass Gleichstellung zwischen

Weißen und Schwarzen

bedeutet, dass Schwarze höhergestellt werden als Weiße. Die Schwarzen wollen nicht höher als die Weißen gestellt werden. Nein, sie wollen gleichgestellt werden, auf der gleichen Stufe, mit gleichen Chancen und Rechten. Denn in »All Lives Matter« ist das Schwarze Leben nicht inkludiert. Es gibt immer noch Menschen, die umgebracht werden, die täglich rassistisch beleidigt werden, denen Bildung oder eine Wohnung verweigert wird – nur, weil sie Schwarz sind. Eine Hautfarbe, die sie sich nicht ausgesucht haben.

Ein Beispiel: wenn mein Haus brennt, kommt die Feuerwehr nur zu mir und löscht mein

Also, selbst wenn jeder einzelne Mensch nicht diskriminiert, ist damit Diskriminierung in unserer Gesellschaft noch nicht abgeschafft.

Können Sie das noch ein bisschen genauer erklären?

Kastalia: Nehmen wir Rassismus als Beispiel. Es gibt auch eine subtile Form – zum Beispiel, wenn nicht-weiße Menschen in

Haus. Die Feuerwehr kommt nicht zu allen, weil es nicht überall brennt. Daher sagen wir in diesem Kontext nicht »All Houses Matter«, sondern »My House Matters«. Keine Angst, dein Haus ist genauso viel wert, nur in dem Augenblick braucht mein brennendes Haus Unterstützung, denn das Feuer kann sich sehr schnell verbreiten. Daher solltest du auch gleich mithelfen. Die weißen Menschen brauchen keine Angst vor der »Black Lives Matter«-Bewegung haben. Sie können nur davon profitieren. Keiner nimmt ihnen die Macht weg. Der Weiße kann seine weißen Privilegien einsetzen, um Rassismus Seite an Seite mit den Schwarzen zu bekämpfen. Rassismus geht uns alle an, ob weiß, blau, grün oder schwarz. Zuhören, lernen und mithelfen. Mögen wir lernen, mit dem Herzen zuzuhören, zu respektieren und zu lieben.
EASTER SAUBERER-OUMA,
Freundin der Universität Wien

Österreich gefragt werden, woher sie kommen. Und wenn sie antworten, dass sie aus Österreich sind, wird nachgehakt: Nein, woher sie wirklich kommen. Das ist normalerweise nett gemeint, aber damit wird nahegelegt, dass sie als nicht-Weiße keine »richtigen« Österreicher*innen sein können. Das ist individuelle Diskriminierung. Aber es gibt auch die sogenann-

te strukturelle Diskriminierung. Da geht es darum, dass Regeln, die für alle gelten, so gemacht sind, dass manche Menschen davon benachteiligt werden und andere nicht. Ein Beispiel dafür ist die automatische Gesichtserkennung: Die Programme funktionieren nach demselben Schema, um ein weißes oder Schwarzes Gesicht zu erkennen. Aber weil diese Programme überwiegend mit Weißen getestet werden, ist es bei der Erkennung von Schwarzen Gesichtern fehleranfälliger. Das führt dazu, dass innovative Techniken für Schwarze oft kaum verwendbar sind.

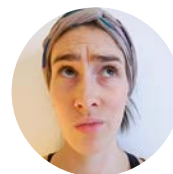
Aber, wenn ich nicht diskriminieren will und es trotzdem so schnell passieren kann, wie merke ich das dann überhaupt und was kann ich tun?

Kastalia: Ganz wichtig ist erstmal, dass den Betroffenen zugehört wird – sie wissen am allerbesten, was diskriminierend wirkt und was nicht. Ob etwas gut gemeint war, ist nicht mehr relevant. Unsere Handlungen haben oft nicht-inten-

dierte Konsequenzen und diese sollten dann im Vordergrund stehen – weniger das Beteuern der guten Absicht. Fehler (dürfen) passieren. Und dann sind wir alle in der Pflicht zu lernen. In den meisten Fällen unabsichtlicher Diskriminierung geht es vor allem darum, sich zu entschuldigen und zu lernen, wie man es beim nächsten Mal besser machen kann, um diese nicht-intendierten Konsequenzen in Zukunft zu vermeiden.

Wir hören ja in letzter Zeit auch immer wieder, dass über Sprache diskriminiert wird.

Ich stoße auf Augenrollen, wenn ich Leuten erzähle, dass ich Gender Studies studiert habe: »Lernt man da Gendern?« Für viele ist das Wort »Gender« schon ein rotes Tuch und sie nehmen das Fach nicht als Wissenschaft ernst bzw. wahr. Für Gleichstellung & Diversität an der Universität Wien wäre wichtig, dass intersektionale



Was kann ich mir darunter vorstellen?

Kastalia: Sprache prägt unsere Vorstellungen von der Welt und von unseren Beziehungen. Wenn ich bestimmte Begriffe verwende, die als diskriminierend erkannt wurden, verweise ich die so bezeichneten Menschen immer wieder auf ihren marginalisierten und abgewerteten Platz. Und wenn immer nur ein Teil der Menschheit, nämlich Männer, in der Sprache vorkommt, dann bleiben alle anderen Geschlechter unsichtbar. Das ist diskriminierend und festigt Machtstrukturen.

Gender Studies und -Forschung verstärkt gefördert wird. Im Sinne der Third Mission sollte das Wissen daraus auch viel mehr in die Gesellschaft kommuniziert werden, um den Mythos »Gender Studies = subjektiv und ideologisch« zu bekämpfen.

NINA KREBS,
*Mitarbeiterin der Abteilung
Gleichstellung und Diversität*

— GENDERN ZERSTÖRT DIE SPRACHE —

Geschlechterinklusive Sprache ist Machtfrage

Kastalia, was hat es mit dieser Forderung nach einer geschlechterinklusive Sprache auf sich? Nur, weil wir ein »innen« an Wörter anhängen, ändert sich doch die gesellschaftliche Machtverteilung nicht?

Kastalia: Stimmt. Aber wir sind es gewohnt, Machtverhältnisse auch an der Sprache zu erkennen. Das fängt bei einfachen Dingen an wie «Wen grüße ich zuerst in einer E-Mail?» Wenn wir anders reden, fangen wir auch an, die Dinge anders zu sehen – und dann werden Räume geschaffen, in denen neue Möglichkeiten entstehen. Wir sprechen ja nicht umsonst von

geschlechterinklusive Sprache. Sprache zeigt uns nämlich, wer dazu gehört und wer nicht. Und nur wer explizit genannt wird, also dabei ist, hat die Chance, ein Stückchen vom Machtkuchen zu bekommen.

Frauen sind im generischen Maskulinum doch mitgemeint – sind sie dann nicht dabei?

Kastalia: Ach, das generische Maskulinum funktioniert einfach nicht. Das grammatikalische Geschlecht mag etwas anderes sein als das Geschlecht einer Person, aber losgelöst voneinander sind sie eben nicht. Würden wir im generischen Femininum schreiben,

wären wohl die meisten Männer empört und würden sich nicht mitgemeint fühlen. Wenn wir in der männlichen Form reden, dann sehen wir auch Männer vor unserem inneren Auge und denken Frauen – oder nicht-binäre Personen – nicht mit. Wir glauben nur, dass die männliche Form neutral ist, weil wir es gewohnt sind, dass der Mann bei uns die gesellschaftliche Norm ist – und alle anderen Geschlechter Abweichungen von dieser Norm. Genau das kann mit geschlechterinklusive Sprache aufgeweicht werden: weil dann alle Geschlechter, die gemeint sind, gleichwertig nebeneinanderstehen.

Diese ganzen Sternchen und Gaps stören aber schon beim Lesen – und aussprechen kann man sie gar nicht!

Kastalia: Gerade die deutsche Sprache mit Wörtern wie Donaudampfschiffahrtsgesellschaft sollte eigentlich nicht mit Lesbarkeit daherkommen – das Wort wäre doch einfacher zu lesen, wenn es mal von einem Sternchen unterbrochen wäre! Natürlich ist es wichtig, dass Texte gut gelesen werden können. Wo Sternchen und Gaps tatsächlich Probleme verursachen können, ist zum Beispiel

Der Genderstern () und der Gender Gap (–) sind die am weitesten verbreiteten Möglichkeiten, geschlechterinklusive zu formulieren und nicht-binäre Menschen mitzudenken. Das Binnen-I oder Doppelformulierungen bleiben dagegen binär. An der Universität Wien wird die Verwendung des Gendersterns in der Verwaltung empfohlen, also zum Beispiel: »Der*die Studierende wird*

*von Professor*innen betreut« (⇒ Leitlinie). Empfehlungen für die tägliche Sprachpraxis tragen aktiv zur Gleichstellung aller Geschlechter und zu einer wertschätzenden Kommunikation bei. Die Leitlinie ist eine Hilfestellung, damit gesetzliche Vorgaben in der alltäglichen Kommunikation von Studierenden und Mitarbeiter*innen gut umgesetzt werden.*

beim Vorlesen durch Screenreader – wobei auch diese Programme lernen und sich anpassen. Aber diese Art der Lesbarkeit ist selten gemeint, wenn dieses Argument gegen geschlechterinklusive Sprache vorgebracht wird. Zentral bei der Lesbarkeit ist doch das: Wir wollen verstehen, was und wen Texte wirklich meinen. Texte im generischen Maskulinum sind in diesem Sinne eigentlich weniger lesbar als Texte, die das Sternchen verwenden, weil wir alle meinen, aber nur Männer nennen. Im Sprechen bedeutet das ein bisschen mehr Umstellung als im Schreiben, aber alles, was es braucht ist einfach eine kurze Pause, wo das Sternchen ist. Der die Student in. Liebe Leser innen. Das ist zu schaffen und nur eine Frage der Gewohnheit.

Aber manche Lösungen für geschlechterinklusive Sprache sind doch grammatikalisch schlicht falsch – Studierende, zum Beispiel, studieren doch nicht jede Sekunde ihres Tages, wie es das Partizip nahelegt. Zerstört Gendern nicht die deutsche Sprache?

Kastalia: Student*innen zu schreiben ist also unlesbar und Studierende ist falsch. Tja, dann müssen

Wo beginnen? ... »Aha, einen Gender-schwerpunkt haben Sie, Gender-theorien ... Was machen Sie denn da? Forschen ... Forschen Sie übers Gendern? Augenroll ... Gender, was hat denn das mit Literatur(wissenschaft) zu tun? Aha, ein kulturwissenschaftlicher Ansatz, eine kritische Wissenschaft, sagen Sie, ist das ... Augenroll ... ja, ja, liest man eh immer in den Zeitungen ... der Genderwahn ... hahah ... na ja ... Augenroll ... Professorin? Genderprofessorin? Eine Pflichtlehrveranstaltung gibt's da sogar an der Germanistik? Augenroll ... aha, fürs Lehramt,



wieso fürs Lehramt? Damit dann in den Schulen gegendert wird wahrscheinlich ... jaja, schrecklich, diese gegenderten Lehrbücher ... Augenroll ... Was? Sie lehren Butler, Foucault, Derrida, die écriture féminine ... wer sande? wos is des? braucht ma des ...? Pfff ... Augenroll ... Und ich? Genderforscherin? ... wie sehr ich meinen Beruf liebe! ... mich freue, wenn es ‚klick‘ macht und die Studis plötzlich verstehen und sich nicht mehr vorstellen können, wie es ‚vorher‘ war, ohne ‚Gender‘ ;-) ... ANNA BABKA, *Professorin für Neuere deutsche Literatur*

wir wohl beim generischen Maskulinum bleiben ... Sarkasmus beiseite, Grammatik soll uns helfen, uns präzise auszudrücken. Aber keine Grammatik ist in Stein gemeißelt, weil Sprache nicht statisch ist. Wir haben kein Problem mit Wörtern wie Computer oder Handy. Niemand beschwert sich, dass Mails und nicht elektronische Briefe gesendet werden, aber eine veränderte Verwendung von Partizipien im Sinne der Gleichstellung soll ein Problem sein? Das Leben verändert sich, und Sprache muss da mithalten. Wenn aber Vertreter*innen von geschlechterinklusive Sprache vorgeworfen wird, Sprachpolizei oder Political-Correctness-Sheriffs zu spielen, wird nur mehr darüber geredet, wie gesprochen werden soll und nicht darüber, was der unsichtbar gemachte Teil der Gesellschaft damit sagen will:

Wir wollen auch sichtbar sein und überall mitgedacht werden!

Und wo bleiben bei der ganzen Diskussion andere marginalisierte Gruppen, jenseits von Geschlecht? Hat das gar nichts mit Sprache zu tun?

Kastalia: Guter Punkt! Es geht tatsächlich nicht nur um den Genderstern und um genderinklusive Sprache, sondern darum, wie Personen und Gruppen beim Sprechen und Schreiben repräsentiert werden. Wenn ich zum Beispiel in Schulbüchern immer nur weiße Politiker*innen oder nicht-behinderte Lehrer*innen sehe, dann nehme ich es als selbstverständlich, dass sie auch in meiner Alltagserfahrung so sind. Deswegen ist es so wichtig, dass sich die Diversität unserer Gesellschaft auch in der Sprache und in Bildern widerspiegelt.

~~BEI DIVERSITÄT GEHT'S NUR UM INTERNATIONALITÄT~~

Diversität ist nicht nur Internationalität

Wenn wir schon beim Begriff Diversität sind: Was hat es denn damit auf sich?

Kastalia: Wir haben ja schon darüber gesprochen, dass es bei Gleichstellung nicht nur um Geschlecht geht, sondern dass es auch andere soziale Zugehörigkeiten bzw. Diversitätsdimensionen gibt, die in der Antidiskriminierungsarbeit zu beachten

Diversität bezeichnet Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen oder Gruppen. Diese lassen sich auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene betrachten. Die strategische Beschäftigung mit Diversität an der Universität Wien findet vor dem Hintergrund des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans statt. Diversitätsdimensionen innerhalb einer Organisation werden oft mithilfe des → [Diversitätsrads](#) veranschaulicht.

sind. Vieles machen die Identität, die Erfahrungen und die gesellschaftliche Positionierung einer Person aus. Die nationale Herkunft bestimmt beispielsweise, ob eine Person in unserer Gesellschaft tendenziell besser oder

schlechter gestellt ist. Übrigens wird Diversität auch oft im gleichen Atemzug mit Internationalität genannt. Da taucht in meinem Kopf gleich ein Bild von Buntheit und Menschen mit verschiedenen Hautfarben auf. Diese Assoziation ist aber nicht ungefährlich und kann auch rassistisch sein. Hautfarbe ist in einer Migrationsgesellschaft nicht mehr mit (inter-)nationaler Herkunft gleichzusetzen.

Was kann die Universität Wien tun, damit sie in puncto Diversität noch offener wird?

Kastalia: Die Universität Wien hat vor mehr als 15 Jahren angefangen, sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Zunächst wurden in einem → [Online-Portal](#) alle Anlaufstellen versammelt, die Umgang mit Vielfalt und Antidiskriminierung zur Aufgabe haben. 2014 ist der Arbeitsschwerpunkt neu aufgesetzt und der Abteilung Gleichstellung und Diversität zugeordnet worden. Diese organisiert beispielsweise auch eine regelmäßig stattfindende Workshop-Reihe für das allgemeine Universitätspersonal, die Theorie zur Diversität vermittelt und den Umgang mit Diversität in der Praxis stärkt. Außerdem gibt

es Schulungen für Schreibmentor*innen und viele Beratungs- und Unterstützungsangebote. Damit möchte die Universität Wien aktiv ein Umfeld schaffen, das unterschiedliche Menschen darin bestärkt, an die Universität zu kommen und auch zu bleiben.

Gehört dazu auch, internationale Wissenschaftler*innen und Studierende an die Universität zu holen?

Kastalia: Ja, schon. Gerade die Forschung und Lehre ist ja ein sehr internationales Umfeld, das davon lebt und profitiert, dass sich Wissenschaftler*innen und Studierende auch über nationalstaatliche Grenzen hinweg austauschen. Aber manchmal wirkt es so, als würde man die Diversität auf die Internationalität der Universität reduzieren wollen. Doch das reicht nicht: Diversität ist nicht nur Internationalität. Es geht hier um die Frage, wer hier aufgrund privilegierter Diversitätsmerkmale studiert bzw. arbeitet, wer nicht und warum (noch) nicht? Es geht darum, möglichst viel verschiedenes Wissen, das sich aus unterschiedlichen Erfahrungen speist, an die Universität Wien zu holen und Bildung der Gesellschaft zugänglich zu machen.



Aber gerade an einer großen Universität wie der Universität Wien mit fast 100.000 Studierenden und Mitarbeiter*innen muss Diversität doch gegeben sein?

Kastalia: Ja und nein. Natürlich sind die knapp 100.000 Universitätsangehörigen vielfältig und heterogen zugleich. Die Universität Wien hat daher auch ein »antikategoriales« → [Diversitätskonzept](#) entwickelt, denn Menschen lassen sich nicht auf einzelne

Kategorien reduzieren. Diversität ist vielmehr eine Grundlage menschlicher Beziehungen und betrifft somit alle – nicht nur einzelne gesellschaftlich marginalisierte Gruppen. Dieses Konzept hat übrigens 2018 den Diversitas Preis des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gewonnen. Wir sehen aber auch, dass vor allem Menschen mit ganz bestimmten sozialen Hintergründen an die Universität kommen – zum Beispiel

die Menschen, deren Eltern bereits Akademiker*innen waren. Deswegen sagt man auch, dass Bildung vererbt wird. Das heißt, dass bestimmte Lebenserfahrungen sowie das Wissen und die Perspektiven, die mit diesen Erfahrungen einhergehen, an der Universität noch fehlen oder zumindest unterrepräsentiert sind und viel schwerer Gehör finden. Einen Einblick dazu hat u. a. die Diversity-Studierendenbefragung gebracht.

— BEI GLEICHSTELLUNG GEHT'S NUR UM —
— FRAUEN UND MÄNNER —

Von Geschlechtergleichstellung profitieren nicht nur Frauen

Kastalia, kommen wir abschließend nochmals auf die Geschlechtergleichstellung zurück: Werden Männer durch Frauenquoten oder Karriereförderungsprogramme nur für Frauen benachteiligt?

Kastalia: (Verdreht die Augen) Verzeihen Sie mein Augenrollen. Ich verstehe, warum diese Frage gestellt wird, aber ich höre sie wirklich nicht zum ersten Mal. Eigene Stipendien, Netzwerke usw. explizit für Wissenschaftlerinnen – mit kleinem i – braucht es, weil es immer schon Orte gab, zu denen de facto nur Männer Zutritt hatten. Deshalb muss natürlich überall

dort, wo vor allem Männer überwiegen, jetzt einmal für weibliche und auch geschlechtervielfältige Perspektiven Platz gemacht werden. Aber Männer profitieren auch von diesem frischen Wind. Wenn wir stereotype Vorstellungen von Männlichkeit über Bord werfen, haben sie auf jeden Fall etwas davon: endlich nicht immer stark sein müssen und Gefühle zeigen zu dürfen oder nicht mehr Hauptnährer sein müssen, sondern mehr Zeit für die Familie zu haben. Das klingt doch nicht schlecht, oder? Ich würde also sagen, von Geschlechtergleichstellung profitieren nicht nur Frauen.

Was meinen Sie mit geschlechtervielfältigen Perspektiven?

Kastalia: Die Universität Wien hat auch die Unterstützung von trans, inter* und nicht-binären Personen im Gleichstellungsplan festgeschrieben. Diese Gruppen erleben ebenfalls Diskriminierung aufgrund von Geschlecht – in erster Linie, weil ihre Geschlechtsidentität von vielen noch nicht als »normal« anerkannt und dementsprechend respektvoll behandelt wird. Das fängt schon bei der rechtlichen Lage an: Die Angleichung des Geschlechtseintrags, der bei der Geburt im Personenstand festgelegt wurde, ist für trans Männer oder trans Frauen zwar möglich, aber mit vielen Hürden verbunden – und es kann dauern. Für inter* Menschen hat sich da seit 2018 etwas getan: neben männlich und weiblich sind auch die Einträge »inter«, »divers«, »offen« oder »keine Angabe« möglich. Aber das Ganze wird immer noch als medizinisches Problem verstanden und nicht als Frage der Selbstdefinition. Das bedeutet auch: Für nicht-binäre Personen gibt es in Österreich noch gar keinen eigenen amtlichen Geschlechtseintrag,

Inter* ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlechtsmerkmale (Chromosomen, Gonaden, Hormone, Genitalien) von der medizinisch definierten Norm von weiblichen oder männlichen Körpern variieren (Intergeschlechtlichkeit). Für manche bezeichnet inter* die eigene Geschlechtsidentität, andere sind Frauen, Männer oder nicht-binär (s. u.).

Trans sind Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht oder

nur zum Teil dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei ihrer Geburt zugewiesen wurde. Trans Personen sind Frauen, Männer oder nicht-binär (s. u.).

Nicht-binär ist ein Überbegriff für alle Menschen, die weder männlich noch weiblich sind. Sie können sich unterschiedlich zu diesen beiden Geschlechtern verorten: z. B. beide haben, dazwischen sein, wechseln, ein anderes oder auch gar kein Geschlecht haben.

weil noch immer Fachgutachten von Ärzt*innen notwendig sind, um den eigenen Geschlechtseintrag zu bestimmen. Obwohl es also positive Entwicklungen gibt, sind wir gesellschaftlich noch lange nicht am Ziel der Inklusion angekommen.

Und wie kann zur Gleichstellung von trans, inter* und nicht-binären Menschen im Kontext der Universität beigetragen werden?

Kastalia: Wenn jemand weder Frau noch Mann ist, wird die Person im Unialltag ständig in ein zweigeschlechtliches, also binäres System eingeteilt: zum Beispiel in Dokumenten wie dem Studierendenausweis oder Arbeitsvertrag, in der alltäglichen Kommunikation, beispielsweise in der Anrede in E-Mails oder Lehrveranstaltungen, in Räumen wie Klos oder Umkleiden und nicht zuletzt in Inhalten von Forschung oder Lehre, wenn Geschlechtervielfalt nicht berücksichtigt wird. Um die Gleichstellung von trans, inter* und nicht-binären Menschen voranzutreiben, sollten also in all diesen Bereichen mehrere bzw. geschlechtsneutrale Möglichkeiten



vorhanden sein und mitbedacht werden. Empfehlungen für den geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration oder in Lehrveranstaltungen an der Universität Wien gibt es bereits – das ist ein wichtiger Schritt. Aber die Anpassung des neuen Geschlechtseintrages und Namens sollte schneller und unbürokratischer möglich sein, damit es nicht zu einem Zwangsouting kommt, wenn das gelebte Geschlecht noch nicht mit dem eingetragenen Geschlecht übereinstimmt. Es gibt bereits viele Vorschläge für eine geschlechtervielfältige Uni von Interessensgruppen trans, inter* und nicht-binärer Menschen, jetzt geht es noch um die Umsetzung!

Ich muss immer die Augen rollen, wenn wieder jemand nicht versteht, warum es Unisex-Toiletten oder auch gendergerechte Sprache geben soll. Aussagen wie »Man darf ja nicht mal mehr...« oder »Haben wir keine anderen Probleme?« lösen bei mir Augenrollen aus – denn was spricht denn dagegen, die Welt für alle ein bisschen fairer und zugänglicher zu machen. Damit wird doch niemandem etwas weggenommen.



Ich wünsche mir, dass dieses Augenrollen bald durch ein Lächeln ersetzt werden kann, wenn wieder wer sagt: »Ah ja, verstehe, dann mach ich das ab jetzt ein bisschen anders.«

EVA KUNTSCHNER,
Mitarbeiterin im Center for
Teaching and Learning

Die Universität Wien feiert Gleichstellungsarbeit!

Kastalia, mir scheint, in den letzten 20 Jahren ist gar nicht so wenig passiert – können wir jetzt endlich feiern?

Kastalia: Auf jeden Fall, hoch die Gläser! Ein Hoch auf alle, die sich dafür einsetzen, dass die Universität Wien immer mehr zu einem Ort der Vielfalt und der Chancengleichheit wird. Und ein Hoch auf alle, die in der Vergangenheit für Gleichberechtigung und Antidiskriminierung gekämpft und die den Weg für die vielen Fortschritte bereitet haben. Ich habe ja auch ganz andere Zeiten erlebt, in denen die Widerstände ungleich größer waren. Wenn ich nur daran zurückdenke, wie ich hier mutterseelenalleine im Arkadenhof saß, und nur ab und zu ein paar Blicke mit Marie gewechselt hab ... (seufzt). Aber weg mit den trüben Gedanken, lasst uns feiern und hartnäckig bleiben! (Kastalia nimmt einen Schluck).

A propos hartnäckig bleiben: 20 Jahre Gleichstellungsarbeit an der Universität Wien ist ja eine lange Zeit – auf welche Meilensteine können wir seit 2000 zurückblicken?

Kastalia: Ich sehe große Fortschritte bei der Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Auch in der Forschung und Lehre sind Geschlechterperspektiven vermehrt verankert. Ich denke,

dass auch für andere Diversitätsdimensionen das Bewusstsein steigt, aber da sehe ich noch Luft nach oben. Insgesamt ist die Universität Wien mit drei Ansätzen auf einem guten Weg: Erstens versuchen wir durch Sensibilisierung und Wissensvermittlung rund um Gender und Diversität einen Kulturwandel zu fördern. Zweitens soll Diskriminierung durch individuelle Beratungs-, Vernetzungs- und Förderungsangebote abgefangen und ausgeglichen werden. Und drittens werden im Monitoring Daten zu Ungleichheiten erhoben und analysiert und bilden die Basis für weitere Maßnahmen. Ich kann gar nicht alle Errungenschaften in diesen Bereichen aufzählen – es sind wirklich viele. Die Liste bliebe unvollständig.

Jetzt sind wir aber doch noch neugierig: Kastalia, wagen Sie für uns einen Blick in die Zukunft? Wie wird die Universität in 100 Jahren ausschauen?

Kastalia: (winkt ab) Selbst, wenn ich könnte, will ich das gar nicht wissen. Ich möchte ja noch ein paar Überraschungen erleben, sonst wird's mir zu langweilig hier im Arkadenhof. Aber ich habe so eine Ahnung ... Auch wenn wir noch lange nicht fertig sind mit der Gleichstellung

von Männern und Frauen, werden gleichzeitig andere Themen wichtiger werden: Menschen mit Rassismuserfahrung werden noch viel stärker ihren Platz in der Gesellschaft und auch an der Universität einfordern. Das gleiche gilt für Menschen mit Behinderung/chronischer Erkrankung, für die Barrierefreiheit derzeit noch an vielen Orten eine Utopie ist. Die jetzt schon so große Kluft zwischen ökonomisch und bildungsmäßig Benachteiligten und den Eliten wird sich noch weiter verstärken. Das sehe ich als eines der drängendsten Probleme, dem sich auch die Wissenschaft stellen muss. Und wer weiß – vielleicht haben in 100 Jahren neben Frauen und Männern auch inter*, trans und nicht-binäre Menschen einen selbstverständlichen Platz in unserer Gesellschaft und wir verstehen Geschlecht einfach als Kontinuum, das keine Schubladen mehr braucht. Und – nicht zu vergessen: Damit wir uns in 100 Jahren wieder hier treffen können, müssen wir zwischendurch auch noch den Planeten retten. Ich denke, es wird spannend bleiben!

Vielen Dank für das aufschlussreiche Gespräch, Kastalia!

Kastalia: Gerne, und auch gerne mal wieder! Sie wissen ja, wo Sie mich finden ...

Link- und Lesetipps

Mythen der Gleichstellung

Sara Ahmed (2018)

Feministisch leben!

Manifest für Spaßverderber*innen

Verlag Unrast

Gleichstellung ist mehr als Geschlechtergleichstellung

Abteilung Gleichstellung und Diversität

→ gleichstellung.univie.ac.at

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

→ gleichbehandlung.univie.ac.at

Beratungsstelle Sexuelle Belästigung & Mobbing

→ mobbingberatung.univie.ac.at

Diversitätshomepage

→ diversitaet.univie.ac.at

Referat Genderforschung

→ gender.univie.ac.at

Team Barrierefrei

→ barrierefrei.univie.ac.at

wichtige Gesetze

*u. a. Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz,
Behinderteneinstellungsgesetz,
Bundesbehindertengesetz*

Begriff »Intersektionalität«

→ Crenshaw, Kimberly (1989)

**Demarginalizing the Intersection of Race and Sex:
A Black Feminist Critique of Antidiscrimination
Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.**
University of Chicago Legal Forum, Issue 1

Gleichstellungsprogramme zeigen Wirkung

**Gender im Fokus 6. Studium und Karrierewege an
der Universität Wien.** *Universität Wien*

→ gleichstellung.univie.ac.at

▶ [Publikationen](#)

Frauen wollen Karriere machen

Statistik Austria

→ www.statistik.at

▶ Menschen und Gesellschaft ▶ Arbeitsmarkt

▶ [Familie und Arbeitsmarkt](#)

Rechnungshof:

»Verteilung der Kinderbetreuung

»extrem ungleich«

→ orf.at/stories/3178297/

Männer erhalten mehr Lohn als Frauen

Bundeskanzleramt

→ www.bundeskanzleramt.gv.at

- ▶ Agenda ▶ Frauen und Gleichstellung
- ▶ Gleichstellung am Arbeitsmarkt
- ▶ [Einkommen und der Gender Pay Gap](#)

Equal Pay Day

→ www.equal-pay-day.at

Statistik Austria

→ www.statistik.at

- ▶ Menschen und Gesellschaft ▶ Soziales
- ▶ Gender Statistik
- ▶ [Einkommen](#) / ▶ [Pensionen](#)

- ▶ Menschen und Gesellschaft ▶ Soziales
- ▶ Zeitverwendung ▶ [Zeitverwendungserhebung](#)

WIFO

→ www.wifo.ac.at

- ▶ Publications ▶ WIFO-Monatsbericht 2017, 90(9)
- ▶ [Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Österreich](#)

The gender pension gap in Austria und Europe

→ [Mayrhuber, Christine u. Mairhuber, Ingrid 2020 ÖGfE Policy Brief 14'2020](#)

Geschlechterinklusive Sprache ist Machtfrage

Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien:

Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung

→ gleichstellung.univie.ac.at

- ▶ Im Überblick ▶ Geschlechterinklusive Sprache
- ▶ [Leitfäden](#)

Diversität ist nicht nur Internationalität

Diversitätsrad der Universität Wien

→ gleichstellung.univie.ac.at

- ▶ Diversität ▶ [Worum geht es bei Diversität?](#)

Diversität-Anlaufstellen

→ gleichstellung.univie.ac.at

- ▶ Diversität ▶ [Anlaufstellen](#)

Diversity Policy

→ gleichstellung.univie.ac.at

- ▶ Diversität ▶ [Diversität in Aktion](#)

Diskriminierung



Ein paar Gedanken für den Alltag

Diskriminieren – das machen die Anderen?

Wir leben in einer Gesellschaft voller Ungleichheiten und haben unterschiedliche Diskriminierungsformen verinnerlicht. So kann es uns trotz bester Absichten passieren, dass wir diskriminierend sprechen und handeln oder unsere Privilegien nicht bemerken. Denn Privilegien ermöglichen uns, den Alltag ohne Hindernisse und Barrieren zu erleben. Die Abwesenheit von

Barrieren ist viel schwieriger zu erkennen als ihre Anwesenheit. Das bedeutet, dass wir unsere Aussagen, Handlungen und Positionierungen auch immer wieder kritisch reflektieren müssen, um andere nicht zu diskriminieren. Es braucht also unsere aktive Auseinandersetzung mit unseren eigenen Vorstellungen und Haltungen, um Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Leichter fällt es uns natürlich, diskriminierendes Handeln und Sprechen bei anderen zu sehen. Das ist auch gut, um Dinge aufzuzeigen und voneinander (ver-)lernen zu können. Gerade, wenn wir nicht selbst von Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Sexismus, Klassismus usw.) betroffen sind, sollten wir unsere Privilegien nutzen, um andere zu unterstützen.

Das kann ich tun, wenn ich Diskriminierung bemerke:

- ▶ Frauen werden in Sitzungen oft weniger gehört als Männer. Kolleginnen stärken mit Aussagen wie: »Wie Kollegin XY gerade gesagt hat« oder »Toller Vorschlag – Kollegin XY hat ihn schon vor fünf Minuten gemacht« oder »Kollegin XY versucht schon seit geraumer Zeit das Wort zu ergreifen. Hören wir ihr bitte zu.«
- ▶ Wenn sexistische, rassistische, ableistische, ... Witze gemacht werden, nicht mitlachen, sondern stattdessen fragen: »Was ist denn da jetzt der Witz?« – und eine Antwort einfordern.
- ▶ Klassistische, queerfeindliche, antimuslimische, ... Äußerungen als solche benennen – auch wenn niemand von der betroffenen Gruppe anwesend ist.
- ▶ Zahlen hinterfragen, die dazu eingesetzt werden, um die gesellschaftliche Benachteiligung bestimmter Gruppen zu legitimieren. »Woher wissen Sie das?«, »Gibt es dafür nicht auch andere Erklärungen?«, »Was soll das jetzt belegen?«
- ▶ Aussagen wie »Ich habe ja nichts gegen [marginalisierte Gruppe XY], ABER ...« als klar diskriminierend erkennen und auch benennen.
- ▶ Die eigenen Privilegien nutzen, um sich für Menschen einzusetzen, die diese Privilegien nicht haben – ohne dafür Lob und Anerkennung zu erwarten.



Das kann ich tun, wenn ich Diskriminierung vorbeugen will:

- ▶ Bei der Bildauswahl darauf achten, dass auch die Fotos bzw. Grafiken und nicht nur der Text eine nicht-stereotype Welt repräsentieren und zeigen wie unterschiedlich Realitäten von Menschen sind.
- ▶ Digitale Bilder mit Bildbeschreibungen (für Screenreader) versehen, Videos mit Untertiteln (auch in mehreren Sprachen) erstellen, Transkripte von Audiomaterial zur Verfügung stellen.
- ▶ Sich über Diskriminierungsformen informieren und Menschen aus benachteiligten Gruppen zuhören und von ihnen lernen. (Aber nicht von ihnen Erklärungen einfordern oder gratis Bildungsarbeit erwarten!)
- ▶ Bei Einladungen zu Panels, Konferenzen, Talks, ... nachfragen, wie viele Frauen und/oder BIPOC daran teilnehmen. An keinen Panels teilnehmen, wo der Anteil nicht ausreichend ist – ggf. den eigenen Platz aufgeben und BIPOC/Frauen oder andere Personen mit Diskriminierungserfahrung empfehlen. Und vor allem:

Eigene Vorurteile und Privilegien erkennen und reflektieren

Die folgenden Fragen können (beispielhaft) dabei helfen, mir bewusster zu werden, in welchen Lebensbereichen ich Privilegien genieße und anderen gegenüber Vorurteile habe.



- ▶ Würde ich dasselbe über eine Person denken, wenn sie eine andere Hautfarbe, ein anderes Geschlecht, eine andere soziale Herkunft, (k)eine Behinderung, oder ... hätte?
Wenn nein, was genau ändert sich durch Hautfarbe, Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung, oder...?
Welche Eigenschaften verbinde ich mit bestimmten Gruppen?
- ▶ Kann ich offen über mein Privatleben sprechen oder muss ich etwas davon verheimlichen, weil andere negativ reagieren könnten? Wie würde ich mich fühlen, wenn ich beispielsweise meine*n Partner*in vor anderen verheimlichen müsste?
- ▶ Muss ich mir Sorgen machen, dass mein Name nicht richtig ausgesprochen wird oder dass aufgrund meines Namens oder Aussehens angenommen wird, dass ich kein*e Österreicher*in bin?
- ▶ Kann ich davon ausgehen, dass ich und meine Expertise an meinem Arbeitsplatz automatisch ernst genommen werden?

Ein kleines Wörterbuch

Ableismus: Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Abgeleitet von dem englischen Wort (dis)ability.

Antimuslimischer Rassismus: Diskriminierung aufgrund der muslimischen Religionszugehörigkeit.

Bias: Voreingenommenheit – Vorannahmen, Vorurteile, Stereotypen, die bewusst oder nicht bewusst sein können.

Diskriminierung: Schlechterbehandlung und Benachteiligung auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene von Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen, die diese haben oder die ihnen zugeschrieben werden. Verbunden mit sozialen Hierarchien und dem Zugang zu materiellen, sozialen und gesellschaftlichen Ressourcen, sowie mit einer ungleichen Verteilung von Macht. Verweigerung von Menschenrechten.

Diversität: Vielfalt, Heterogenität. Unterschiede und Gemeinsamkeiten von allen Menschen und Gruppen auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene.

Gleichstellung: Arbeit und Einsatz gegen Diskriminierung. Strukturelle, rechtliche, soziale Förderung der Teilhabe benachteiligter Gruppen an gesellschaftlichen Gestaltungs- und Veränderungsprozessen.



Intersektionalität: Verschränkung von unterschiedlichen Dimensionen der Diskriminierung, die sich gegenseitig verändern und beeinflussen.

Klassismus: Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft (finanzielle und soziale Verhältnisse, in denen eine*r aufgewachsen ist).

People of Colour (PoC): Sammelbegriff für Personen, die nicht weiß sind und Rassismus erfahren. Auch erweitert als BIPOC – Black, Indigenous

und (andere) People of Colour, um auf die besondere Diskriminierung von Schwarzen und Indigenen Menschen aufmerksam zu machen.

Privileg(ien): Vorteile von Menschen, die keine Diskriminierung erfahren. Ein »Energiesparinstrument« (Sara Ahmed), das Privilegierten einiges erleichtert, was Benachteiligte viel Kraft und Widerstand kostet.

Queer: Politisch-strategischer Oberbegriff für Menschen, die trans, inter*, asexuell, bisexuell, lesbisch, schwul, nicht-binär etc. (LGBTIQA+) sind, also Menschen, die nicht heterosexuell sind oder deren Geschlecht nicht in die üblichen Vorstellungen von Männlichkeit oder Weiblichkeit passt.

Queerfeindlichkeit: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder des (v. a. nicht-binären) Geschlechts.

Rassismus: Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Ethnizität oder Rassifizierungen.

Sexismus: Diskriminierung aufgrund des (v. a. weiblichen) Geschlechts.

Videotipp!

Hier geht es zu den kurzen Erklär- und Statementfilmen
rund um Gleichstellungsarbeit und Unconscious Bias.



<http://tinyurl.com/gud-videos>