

**pilotstudie „sexismus im alltag –
wahrnehmung und erscheinungsfor-
men in tirol“**

ERGEBNISSE DER FOKUSGRUPPEN

Die Unternehmerische Hochschule
Center for Social & Health Innovation
Universitätsstr. 15, 6020 Innsbruck

Friederike Sahling & Lukas Kerschbaumer

12.05.2022



**CENTER FOR
SOCIAL & HEALTH
INNOVATION**

MCI[®]
DIE UNTERNEHMERISCHE
HOCHSCHULE

impresum

Pilotstudie „Sexismus im Alltag – Wahrnehmung und Erscheinungsformen in Tirol“

Herausgeber:

MCI – Internationale Bildung & Wissenschaft GmbH

Center for Social & Health Innovation

Universitätsstraße 15, 6020 Innsbruck

Innsbruck, 2022

Autor:innen:

Friederike Sahling & Lukas Kerschbaumer

Kontakt:

Center for Social & Health Innovation

Friederike Sahling & Lukas Kerschbaumer

E-Mail: Friederike.Sahling@mci.edu | Lukas.Kerschbaumer@mci.edu

Zitiervorschlag:

Sahling, F. & Kerschbaumer, L. (2022). *Sexismus im Alltag – Wahrnehmung und Erscheinungsformen*. Eine explorative Pilotstudie. Ergebnisse der Fokusgruppen. Center for Social & Health Innovation, MCI | Die Unternehmerische Hochschule®.

inhalte.

1	EINLEITUNG	1
2	METHODIK	1
2.1	Rekrutierung, Sampling & Sample	3
2.2	Auswertung	5
3	ERGEBNISSE	7
3.1	Was ist Sexismus?	7
3.2	Sexismus & Rollenbilder	9
3.2.1	Arbeit & Berufsfelder	9
3.2.2	Familie, Privates & Freizeit	13
3.2.3	Nicht-binäre Personen	15
3.2.4	Führungspositionen & Leadership	17
3.3	Sexismus, Sexuelle Belästigung & Sexualisierte Gewalt	18
3.3.1	Situationen	19
3.3.2	Stadt vs. Land.....	20
3.3.3	Tag vs. Nacht.....	23
3.3.4	Rolle der Opfer	24
3.4	Schutzmechanismen & Vermeidungsstrategien von Frauen	25
3.5	Sexismus & Medien	27
3.6	Sexismus gegenüber Männern	27
3.7	Sex, Gender und Sprache	28
3.8	Prävention, bestehende Angebote & strukturelle Veränderungen	29
4	ZUSAMMENFASSUNG	36
5	LITERATURVERZEICHNIS	38

abbildungsverzeichnis.

Abbildung 1: Einstieg Fokusgruppe 1.....	2
Abbildung 2: Einstieg Fokusgruppe 2-4	3
Abbildung 3: Geschlechterverteilung & Anzahl der Teilnehmenden.....	4
Abbildung 4: Legende Interviewkennung	7

tabellenverzeichnis.

Tabelle 1: Altersverteilung der Teilnehmenden.....	4
Tabelle 2: Codebaum der induktiv gebildeten Kategorien und deren Definition	6

1 einleitung

Der Begriff Sexismus benennt die systematische Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Sexistische Handlungen können – wie auch andere Formen von Diskriminierungen – unbewusst und bewusst vorkommen. Alle Menschen können von Sexismus betroffen sein, wobei Frauen meist in anderer Form und in weitaus höherem Ausmaß betroffen sind als andere Geschlechter. Die Basis von Sexismus bilden gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse und Geschlechterstereotype. Dabei werden traditionelle Rollenbilder, Umgangsweisen und ungleiche gesellschaftliche Bedingungen als gegeben angesehen. Sexismus hat vielfältige Erscheinungsformen und zeigt sich in unterschiedlicher Form in allen Bereichen der Gesellschaft: am Arbeitsplatz, in Institutionen, in der Werbung, in Sprache, im Internet, im Alltag, in der Freizeit und an verschiedenen Orten. Da Sexismus als eine der zentralen Grundlagen von Gewalt gegen Frauen angesehen werden kann, hat die Beschäftigung mit diesem Thema und die Entwicklung von Gegenstrategien angesichts der in Österreich hohen Anzahl an Femiziden in der jüngeren Vergangenheit (wieder) eine besondere Brisanz bekommen.

Da es zum Thema Sexismus kaum aktuelle sozialwissenschaftliche Untersuchungen gibt, soll in einer ersten Pilotstudie das Thema Sexismus in Tirol untersucht werden. Die Pilotstudie „Sexismus im Alltag – Wahrnehmung und Erscheinungsformen in Tirol“ wurde auf Basis einer Landtagsentschließung durch das Land Tirol in Auftrag gegeben und von L&R Sozialforschung umgesetzt. Das Center for Social & Health Innovation (MCI) hat L&R Sozialforschung unterstützt und ergänzend zur quantitativen Befragung die qualitative Forschung vor Ort in Form von Fokusgruppen umgesetzt. Die Fokusgruppen verfolgten das Ziel, auch Gruppen an Personen in die Erhebung einzubeziehen, die mit einer Online-Erhebung nicht erreicht werden können und die quantitativen Ergebnisse im Sinne einer explorativen Richtung anzureichern und weiter in die Tiefe zu gehen, als dies auf Basis der Online-Befragung möglich ist.

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Fokusgruppen dargestellt. Die Ergebnisse der Online-Erhebung von L&R Sozialforschung sind in einem gesonderten Ergebnisbericht zu finden. Am Ende beider Berichte lassen sich identische Handlungsbedarfe und -optionen finden, welche auf Grundlage der Ergebnisse beider Erhebungen und deren Überschneidungen abgeleitet und zusammengefasst wurde. Diese können als Grundlage für mögliche Maßnahmen und weitere Forschungsinitiativen dienen.

2 methodik

Aufgrund der zeitlichen und budgetären Vorgaben wurden vier Fokusgruppen durchgeführt. Die Fokusgruppen sollen durch den offenen und explorativen Zugang die quantitativen Ergebnisse anreichern und ggf. ergänzen (Hanson et al. 2005; Leech & Onwuegbuzie, 2009). Sie dienen dazu, weiter in die Tiefe zu gehen, als dies ausschließlich auf Basis des quantitativen Zugangs möglich wäre. So konnten Sichtweisen zum Thema Sexismus, Einschätzungen zu regionalen Spezifika und persönliche Erfahrungen ebenso diskutiert werden wie Handlungsbedarfe und -empfehlungen auf übergeordneter und politischer Ebene. Die Gruppendiskussionen orientierten sich an den von den Akteuren und Akteurinnen getragenen interaktiven, kommunikativen Prozessen und Erfahrungen rund um das Thema Sexismus im Alltag und rückten im Unterschied zu Einzelinterviews Gruppendynamiken und -prozesse in den Mittelpunkt der Analyse (Kevern &

Webb 2001; Onwuegbuzie et al. 2009). Die moderierte Diskussion zielte auf ein offenes Gespräch und eine nachfolgende Analyse wie Interpretation latenter/impliziter und expliziter Erwartungen, Vorstellungen, Wünsche, Frustrationen und Erfahrungen in Verbindung mit dem Thema Sexismus im Alltag in Tirol. Der Fokus lag auf den in Wechselwirkung stehenden individuellen und kollektiven Orientierungs- und Handlungsmustern (Kevern & Webb 2001). Die Gruppendiskussion ermöglicht über die Analyse verbalisierter Inhalte hinaus, die Beobachtung eines alltagsnahen Interaktionsprozesses, der die Nachvollziehbarkeit von Handlungsstrategien deutlicher hervorhebt (Onwuegbuzie et al. 2009). Fokusgruppen bilden somit ein Setting, in dem eine partizipative Einbindung möglich gemacht wird. Wesentlich ist dabei der Austausch von Erfahrungen, Ideen und Argumenten zwischen den Diskussionsteilnehmer:innen, also die gegenseitige Bezugnahme und das dialogische Setting, das eine diskursive Weiterentwicklung einzelner Aspekte und Ideen ermöglicht. Für die Umsetzung bedeutete dies, dass zu Beginn der Diskussion ein Bild über einen Projektor für alle Teilnehmenden gezeigt und darum gebeten wurde, sich zu diesem zu äußern (Krueger, 2014; Caretta & Vacchelli, 2015). Damit sollte die Richtung, in die die Diskussion geht, vom verbalisierten Input der Moderation entkoppelt und stärker an die Assoziationen der Teilnehmenden gebunden werden. Insgesamt kamen zwei Kollagen zum Einsatz. Nach der ersten Fokusgruppe wurde eine Adaption vorgenommen, um das Thema Sexismus etwas breiter einzuführen.

Das visuelle Intro wurde sehr gut akzeptiert und mobilisierte rege Partizipation und aktive Redeanteile bei allen Teilnehmenden. Dieser Zugang erfüllte alle Ansprüche an einen Eisbrecher für ein sensibles Thema und animierte mitunter bereits zu reflektierten Zugängen zur Diskussion an (Colucci, 2007).

Abbildung 1: Einstieg Fokusgruppe 1

2.1 REKRUTIERUNG, SAMPLING & SAMPLE

Die Rekrutierung der Teilnehmer:innen erfolgte mit Hilfe der Aussendung von Informationsschreiben via E-Mail inklusive eines Flyers, der weitere Informationen zum thematischen Hintergrund und organisatorischen Ablauf der Fokusgruppen beinhaltet. Zusätzlich wurde der Flyer an öffentlichen Stellen (z. B. Bibliothek) ausgelegt oder -gehängt. Die Kommunikation im Rahmen der Rekrutierung für die qualitative Erhebung erfolgte ausschließlich über das Center for Social & Health Innovation (CSHI). Die Akquise der Teilnehmenden für die Fokusgruppen folgte dahingehend in Abstimmung bzw. mit Unterstützung der Auftrag gebenden Instanz, als dass innerhalb der Steuerungsgruppe abgestimmt wurde, welche Zielgruppen inkludiert gehören bzw. sich möglicherweise unterdurchschnittlich beteiligen und aufgrund denkbarer Besonderheiten zusätzlich angefragt gehören. Dementsprechend wurden Teilnehmende auch über Gatekeeperverfahren und vereinzelt über das Schneeballprinzip rekrutiert (Clark, 2011; Kawulich, 2011). So wurden die vom Land genannten und durch die Mitglieder der Steuerungsgruppe ergänzten Multiplikator:innen seitens des CSHIs per E-Mail informiert und gebeten, in ihrem beruflichen und privaten Umfeld für die Teilnahme an den Fokusgruppen zu werben. In einem nächsten Schritt wurde der Flyer an weitere Organisationen und Initiativen (z. B. Catcalls Innsbruck) und über zusätzliche Kanäle (z. B. Instagram) gestreut. Anschließend erfolgte mit interessierten Personen, die sich sowohl per E-Mail als auch telefonisch beim CSHI gemeldet haben, die Terminvereinbarung zur Teilnahme an einer passenden Fokusgruppe. Der Flyer wurde professionell in eine *Leicht Lesen*-Version übersetzt, welche an allen Stellen in die Akquise integriert wurde. Nach Absprache mit der auftraggebenden Instanz wurden die Flyer so formuliert, dass alle Geschlechter angesprochen wurden (w/m/d/i/x). Um ein ganzheitliches Bild mit ausreichender Datensättigung zu erhalten (Saunders, 2018), wurden in der Rekrutierung der Teilnehmenden der Fokusgruppen der Versuch unternommen, anhand theoretischer Kriterien (Glaser & Strauss, 1967) eine Verteilung in den Kategorien Geschlecht, Schulabschluss, beruflichem Status, Urban und Rural anzustreben. Bei der Reflexion des Vorgehens in der Akquise ist besonders der Umstand auffallend, dass die korrekte Formulierung der Geschlechter auf dem Flyer mehrfach

abfällige, belustigte und irritierte Rückmeldungen besonders bei Männern provozierte. An dieser Stelle gilt es einzugestehen, dass der Versuch einer politisch korrekten Bearbeitung der Thematik bereits in der Rekrutierung besonders bei Männern verstärkt Ablehnung und alles andere als Bereitschaft zur Teilnahme hervorrief. Zudem waren über alle Geschlechter und Altersgruppen hinweg die korrekten Kennzeichnungen bzw. Kürzel über ein `w` für weiblich und ein `m` für männlich wenig bekannt. Allgemein fiel die Bereitschaft zur Teilnahme geringer aus, was auch an der Brisanz des Themas (Abrams, 2010; Chamberlain & Hodgetts, 2018), Vorurteilen und Scham liegt, sodass sich die Rekrutierung insbesondere von männlichen Teilnehmern schwierig gestaltete und die Pluralisierung der Zugangswege und auch Einbindung der Zielgruppe in die Rekrutierung unerlässlich war (Skrla, 2000; Woodley & Lockard, 2016). Untenstehend ist ein Überblick über das Sample zu finden. Die Zuordnung zu den Geschlechtern erfolgte durch die Teilnehmenden selbst. Die erste Fokusgruppe wurde noch in Präsenz durchgeführt, aufgrund der Pandemiesituation und den behördlichen Vorgaben mussten alle folgenden online abgewickelt werden.

Abbildung 3: Geschlechterverteilung & Anzahl der Teilnehmenden

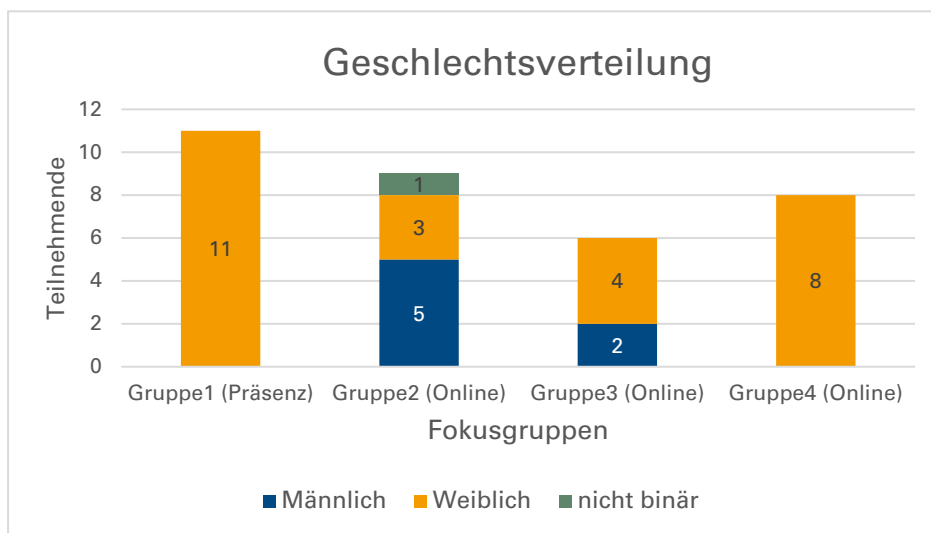


Tabelle 1: Altersverteilung der Teilnehmenden

Altersverteilung				
	Gruppe1 (Präsenz)	Gruppe2 (Online)	Gruppe3 (Online)	Gruppe4 (Online)
	62	69	56	41
	61	53	33	36
	38	38	26	34
	37	33	24	34
	36	30	24	33
	31	30	20	31
	25	19		30
	25	19		26
	25			
	21			
	20			
Median	31	31,5	25	33,5
Mittelwert	34,64	36,38	30,50	33,13

2.2 AUSWERTUNG

Die Auswertung der Fokusgruppen erfolgte in einem ersten Schritt inhaltsanalytisch zusammenfassend und induktiv (Mayring, 2014) und wurde partiell um Elemente der dokumentarischen Methode ergänzt (Bohnsack et al. 2013), um neben dem *Was* gesagt wird auch das *Wie* als einen essentielleren Aspekt in der Auseinandersetzung mit dem Thema Sexismus miteinzubeziehen. Zur Auswertung und Analyse wurden die Gruppendiskussionen transkribiert und im Anschluss mit Hilfe eines softwaregestützten Verfahrens zur Datenorganisation (MAXQDA®) organisiert (Mayring, 2014) bzw. dokumentarisch ausgewertet (Bohnsack et al. 2013). Das Kategoriensystem zur systematischen Strukturierung der Ergebnisse wurden induktiv entwickelt, d. h. die Kategorien haben sich aus den thematischen Schwerpunkten ergeben, welche die Teilnehmer:innen der Fokusgruppen durch ihre Gespräche gesetzt haben (Mayring, 2014). Die nachfolgende Tabelle stellt eine Übersicht über die gebildeten induktiven Kategorien und deren Definitionen. Im folgenden Kapitel werden dann die zentralsten Ergebnisse aus den Fokusgruppen dargestellt.

Tabelle 2: Codebaum der induktiv gebildeten Kategorien und deren Definition

K A T E G O R I E	D E F I N I T I O N
1. WAS IST SEXISMUS?	Äußerungen von teilnehmenden Personen, was für sie Sexismus bedeutet bzw. wie sie Sexismus für sich (subjektiv) definieren
2. SEXISMUS & ROLLENBILDER	Geschlechterspezifische Rollenbilder und Ambivalenz (Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung), subjektive Einschätzungen und Erfahrungen zu Rollenbildern <i>Induktive Ableitung macht deutlich, dass Sexismus vielfach als Sammelbegriff bzw. Pseudonym für alle Arten geschlechterspezifischer Diskriminierung, Stereotypisierung und auch patriarchal geprägte Strukturen wie Rollenbilder verwendet wird</i>
2.1 Arbeit & Berufsfelder	Erfahrungen und Schilderungen zu Sexismus, geschlechterspezifischen Rollenbildern, Stereotypen und Vorurteilen bezogen auf den Arbeitsalltag, das Berufsfeld, die Branche, etc.
2.2 Familie, Privates & Freizeit	Erfahrungen und Schilderungen zu Sexismus und Rollenbildern aus dem familialen Umfeld, dem privaten Bereich über die Familie hinaus und der Freizeit im Allgemeinen
2.3 Nicht-binäre Personen	Erfahrungen und Schilderungen zu Sexismus, geschlechterspezifischen Stereotypen und Vorurteilen von nicht-binären Personen
2.4 Führungspositionen & Leadership	Erfahrungen und Schilderungen zu Sexismus, geschlechterspezifischen Rollenbildern, Stereotypen und Vorurteilen bezogen auf Führungspositionen und Leadership
3. SEXISMUS & GESELLSCHAFT	Allgemeine Aussagen zu den Oberthemen "sexuelle Belästigung" oder "sexualisierte Gewalt"
3.1 Situationen	Schilderungen und Erfahrungen zu Situationen, in denen persönlich sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt erfahren wurde
3.2 Stadt vs. Land	Einfluss urban/rural auf Situationen, Erfahrungen, das Ausmaß, die Häufigkeit und das Verständnis von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt
3.3 Tag vs. Nacht	Verhältnis, Einfluss und Unterschiede aufgrund von Tag und Nacht auf Situationen, Erfahrungen und die subjektive Wahrnehmung von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt
3.4 Rolle der Opfer	Allgemeine Erfahrungen, Schilderungen und Einschätzungen zu Opfern von Sexismus, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt; Subjektive Erfahrungen, Opfer von Sexismus, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt gewesen zu sein
4. SCHUTZMECHANISMEN & VERMEIDUNGSSTRATEGIEN VON FRAUEN	Persönliche, individuelle, angeeignete Muster, um Situationen von Sexismus, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt zu vermeiden, abzumildern oder zu entkommen
5. SEXISMUS & MEDIEN	Allgemeine Erfahrungen, Schilderungen und Einschätzungen zu Sexismus in unterschiedlichen Medien (z. B. Rundfunk, Social Media, Print, etc.)
6. SEXISMUS GEGENÜBER MÄNNERN	Sexismus, Männerfeindlichkeit, Diskriminierung von Männern aufgrund ihres Geschlechts <i>Induktive Ableitung macht deutlich, dass Sexismus vielfach als Sammelbegriff bzw. Pseudonym für alle Arten geschlechterspezifischer Diskriminierung, Stereotypisierung und auch patriarchal geprägte Strukturen wie Rollenbilder verwendet wird</i>
7. SEX, GENDER & SPRACHE	Allgemeine Erfahrungen, Schilderungen und Einschätzungen zu den verschiedenen Geschlechtern, sexueller Orientierung und einem geschlechterbewussten Sprachgebrauch

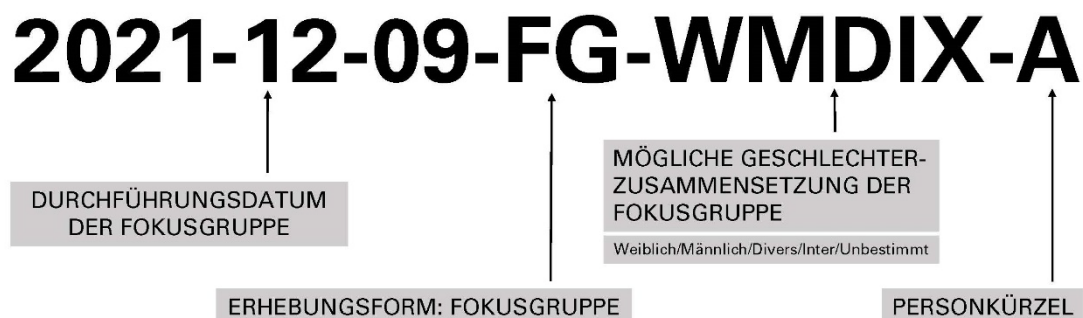
3 ergebnisse

Kapitel 3 beinhaltet die Darstellung der Ergebnisse aus den Fokusgruppen. Bei den Unterkapiteln handelt es sich um die induktiven Kategorien (Mayring, 2014), die anhand der thematischen Schwerpunkte durch die Teilnehmer:innen der Fokusgruppen und sukzessive im Laufe der Auswertung definiert wurden.

Der Verweis auf einzelne Interviewpartner:innen gibt die Möglichkeit, einige Attribute nachzuvollziehen. Dementsprechend wird in der Darstellung der Ergebnisse auf Verweise anhand demografischer Merkmale verzichtet bzw. die qualitativen Unterschiede ausschließlich in den genannten Kategorien beschrieben. Abbildung 3 zeigt, wie die Interviewkennungen zur Interpretation der Ergebnisse zu lesen sind:

1. Im ersten Teil der Kennung wird das Durchführungsdatum der Fokusgruppe genannt
2. Anhand der zweiten Stelle lässt sich die Erhebungsform – in diesem Falle Fokusgruppe – feststellen
3. Die dritte Stelle macht deutlich, wie sich die mögliche Geschlechterzusammensetzung der Fokusgruppe gestaltet
4. Die letzte Stelle stellt das Kürzel für die Person dar, auf dessen Beitrag verwiesen wird

Abbildung 4: Legende Interviewkennung



3.1 WAS IST SEXISMUS?

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Zu allererst erfolgt eine Übersicht über die in den Diskussionen vorkommenden Definitionen von Sexismus, die für eine bessere Lesbar- und Verständlichkeit sprachlich geglättet und bei thematischer bzw. inhaltlicher Passung bereits zusammengefasst wurden. Zentralste Erkenntnis aus dieser Zusammenschau ist, dass die Definitionen von Sexismus weit auseinandergehen, sehr individuell sind und sich somit einer Generalisierung innerhalb des Samples entziehen. Trotzdem lassen sich semantische Blöcke erkennen, auch wenn diese Überschneidungen untereinander aufweisen. Basierend auf der Bitte der Fokusgruppenmoderation an alle Teilnehmenden zu definieren, was Sexismus bedeutet bzw. ist, **zeigt die induktive Ableitung der Kernaussagen, dass Sexismus vielfach als Sammelbegriff bzw. Pseudonym für alle Arten geschlechterspezifischer Diskriminierung, Stereotypisierung und auch patriarchal geprägte Strukturen wie Rollenbilder verwendet wird.**

Sexismus: abhängig von der subjektiven Wahrnehmung in Kombination mit kulturellen Gepflogenheiten und eingebetteten in den Alltag bzw. als Alltagsphänomen

- Sexismus ist ein Phänomen, das sich im Laufe der Zeit immer wieder in Form, Art und Weise verändert hat (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 92).
- Es ist schwer, sich auf eine Definition zu einigen (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 170).
- Die Schmerzgrenze, was als Sexismus zu werten ist, ist sehr individuell und damit subjektiv (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 172; 2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 96), was dazu führen würde, dass eine Pauschalisierung des Begriffs für die Gesamtgesellschaft nicht möglich ist (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 186; 2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86). Es ist schwer eine allgemeine Definition zu finden (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 92). Die Definitionen für Sexismus bewegen sich in einem gewissen Rahmen aber treffen in manchen Situationen nicht zu, weil es sich um Menschen handelt, die individuell und emotional sind (2021-12-09-FG-WMDIX-F: 76). Zudem ist Sexismus gesellschaftlich geprägt, wodurch er sich in seiner Form je nach Gesellschaft und Kultur unterscheidet (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86).
- Sexismus fängt bei Kleinigkeiten an (z. B. Veränderte Ansprache, traditionelle Bilder in Film und Fernsehen, Schuldzuweisungen bei Übergriffen aufgrund „falscher“ Kleidung oder „provokierenden Verhalten“) (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 170) und steckt in vielen Alltagsmomenten (2021-12-16-FG-WDIX-N: 64)
- Sexismus hängt stark an der Sprache, die auch mit Machtstrukturen zu tun hat und das machtvollste Instrument ist, das die Menschheit besitzt (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 186)
- Sexismus kann nicht zwingend mehr auf dem Land verortet werden, sondern ist überall (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86). Hier spielen der Bildungsstand (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86; 2021-12-09-FG-WMDIX-F: 115, 117) und auch Milieu und die Sozialisation eine Rolle (2021-12-09-FG-WMDIX-F: 115, 117).
- Sexismus ist in der Werbung (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 160; 2021-12-02-FG-WMDIX-J: 178) und in der Pornoindustrie verankert (2021-12-02-FG-WMDIX-J: 178).
- Wichtig ist, zwischen sexistischem und zuvorkommenden, höflichen Verhalten zu differenzieren (z. B. wenn männliche Freunde anbieten, die Bierkiste zu tragen) (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 111). Es hat nicht immer mit Sexismus zu tun, sondern auch damit, wer etwas besser kann oder stärker ist (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 113).

Sexismus: als Problem, das bereits in der Kindheit ansozialisiert wird.

- Sexismus beginnt bereits im Kindesalter durch die Prägung in gewisse Muster (z. B. geschlechterspezifisches Spielzeug kann Rollenzuteilungen verstärken) (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 109).
- Bei Sexismus handelt es sich um über Jahrhunderte gewachsene Strukturen (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 162), ein strukturelles Problem bzw. eine strukturelle Benachteiligung von Frauen (2021-12-16-FG-WDIX-M: 96).

Sexismus: als Resultat eines patriarchalen Systems und von Machtasymmetrien.

- Sexismus ist eine Hierarchie von Männern und alles nicht-männliche ordnet sich dieser Hierarchie unter (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 162). Es geht um Machtasymmetrien und -ausübung (2021-12-02-FG-

WMDIX-D: 166; 2021-12-02-FG-WMDIX-E: 170). Wird Sexismus als die reine Andersbehandlung aufgrund des Geschlechts definiert, dann sind Männer betroffen, wird allerdings die Machtstruktur in die Definition mit aufgenommen, dann nicht mehr (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 170).

Sexismus: als Stereotypisierung

- Sexismus ist auf das Geschlecht bezogenes Verhalten, Zuschreibungen, zieht sich durch alle Lebensbereiche (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86) und ist in Stereotypen verankert (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 160; 2021-12-09-FG-WMDIX-D: 86; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 74). Diese Stereotype werden durch die ständige Wiederholung verinnerlicht (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 113).
- Sexismus ist eine Schublade, in die man gesteckt wird und aus der man nicht mehr herauskommt (2021-12-16-FG-WDIX-J: 74).
- Sexismus ist die Reduzierung auf das Geschlecht (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 172; 2021-12-02-FG-WMDIX-A: 174) oder die Andersbehandlung aufgrund des Geschlechts (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 170) und trifft zu, wenn das Geschlecht für eine Entscheidung oder in einer Situation von Vor- oder Nachteil ist (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 76).
- Reduzierung auf das Körperliche (z. B. in Bezug auf die Schulfrage bei sexuellen Übergriffen im Zusammenhang mit der getragenen Kleidung) (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 166). Wertungen, Behauptungen und Aussagen aufgrund äußerlicher Geschlechtsmerkmale (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 90), was dazu führen müsste, dass sich Sexismus am Ende am Körper bricht (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 182).
- Bei Sexismus geht es um Fremdzuschreibungen und im Extremfall nicht mehr um Subjekte, sondern um Objekte (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 166).
- Personen, die eine Rolle zugeschrieben bekommen und dies als negativ bewerten (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 166)
- Bei Sexismus spielt auch das Unterbewusstsein der Menschen eine Rolle, weil gewisse Dinge inhaliert und als normal akzeptiert werden (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 92).

Sexismus: als System und strukturell angelegt

- Sexismus ist ein System, das sich durch alle gesellschaftlichen Schichten zieht (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 162)
- Sexismus ist nicht nur ausgehend von Männern, sondern der gesamten Gesellschaft (2021-11-21-FG-WDIX-N: 196)

3.2 SEXISMUS & ROLLENBILDER

3.2.1 Arbeit & Berufsfelder

Arbeit unter ausschließlich weiblichen Kolleginnen kann sich problematisch darstellen, weil in der Arbeit mit Frauen Neid und Missgunst eine Rolle spielen, der klassische Büroklatsch und Mobbing existieren oder Frauen sich verstärkt in Dinge reinsteigern und deutlich emotionaler sind (2021-11-21-FG-WDIX-L: 238; 2021-11-21-FG-WDIX-K: 232; 2021-11-21-FG-WDIX-G: 230).

Persönliches Gefühl, sich als Frau im technisch wissenschaftlichen Bereich, mehr beweisen bzw. fachlich vorbereiten zu müssen (2021-11-21-FG-WDIX-N: 196; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 74, 76). Sexismus in der wissenschaftlichen Arbeit läuft dahingehend subtil ab, dass die persönliche Arbeit nicht gesehen und eine fachliche Augenhöhe nicht anerkannt wird (2021-11-21-FG-WDIX-B: 240, 244). Die Arbeit an der Universität hat aufgezeigt, dass bei der Besetzung von Positionen nur bis zu einer gewissen Ebene die Gleichberechtigung der Geschlechter forciert wird. So ist das Gehalt nur bis zum „Mittelbau“ tariflich geklärt und bei Positionen wie Professuren herrscht das freie Spiel der Kräfte, wenngleich man von der Universität als Institution mehr Reflektion und weniger systemerhaltende Gedanken erwartet (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 102, 104).

In Bezug auf höhere Gehälter setzen sich die Kolleg:innen durch, die stärker verhandeln und dominanter auftreten (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 91, 131). In der Vergangenheit war die Erfahrung, dass gerade männliche Kollegen motiviert auf die Abteilungsleitung zugegangen sind, um das Gehalt neu zu verhandeln (2021-12-16-FG-WDIX-B: 46). Zudem besteht die Erfahrung, dass weibliche Kolleginnen für den gleichen Job unter gleichen Voraussetzungen (z. B. gleiche Berufserfahrung) ein paar hundert Euro weniger verdienen. Eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern hängt stark von der Firma ab und davon wie männerdominiert der Arbeitsbereich ist (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 91). Ein:e vergangene:r Arbeitgeber:in hat im Arbeitsvertrag mit Hilfe einer Klausel verboten, mit Kolleg:innen über Gehälter zu sprechen (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 113). Gleichzeitig tun sich gerade Flintas:¹ bei Gehaltsverhandlungen extrem schwer, aus Angst über die Stränge zu schlagen und zu viel zu fordern (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 123). Gehaltsstufensysteme oder der Einsatz einer Gleichstellungsbeauftragten wie beim Land Tirol schaffen Transparenz, wobei die Eingruppierung auch nicht frei von Freudelwirtschaft ist (2021-12-02-FG-WMDIX-K: 115; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 36).

Die lange Berufserfahrung im Bereich Marketing hat gezeigt, dass obwohl dieser Bereich sehr stark von Frauen besetzt ist, die Akzeptanz unter einem Chef zu arbeiten, größer ist und sich die Besetzung höhere Positionen in dieser Branche nicht an Leistung oder Wissen orientiert (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 98, 100).

Erfahrung in einem Berufsfeld, in dem körperlich hart gearbeitet wurde, dass Männer einem als Frau die Arbeit vehement abnehmen wollten, weil diese als zu anstrengend oder unpassend für Frauen empfunden wurde (2021-12-02-FG-WMDIX-F: 111). Gleichzeitig wird aus der beruflichen Erfahrung bei der Polizei und dem Schichtdienst deutlich, dass Frauen das Gleiche leisten (können) wie die männlichen Kollegen (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 133). Eine bekannte Polizistin hat erzählt, dass es lange gebraucht hat, bis sie ernst genommen wurde (2021-12-16-FG-WDIX-M: 58).

Nicht nur beim Gehalt auch bei der Einstellung für einen Job sind Frauen je nach Alter benachteiligt. Zwar darf gesetzlich nicht gefragt werden, ob eine Familiengründung geplant ist, dennoch spielt dieser Faktor eine Rolle (2021-12-02-FG-WMDIX-K: 115). Erfahrungen aus Bewerbungsgesprächen zeigen, dass Kinder bei Männern nur ein Smalltalk- und bei Frauen ein Rechtfertigungsthema sind (2021-12-16-FG-WDIX-N: 82). Bei Männern wurde nie nach der Vereinbarkeit einer Vollzeitstelle mit Kindern gefragt. Bei Frauen hingegen kamen Aussagen wie "Die Kinder sind ja noch klein. Sind Sie sicher, dass Sie jetzt schon arbeiten wollen? Sie wissen schon, dass es nur 12 Pflegeurlaubstage im Jahr gibt? Wie haben Sie es mit der Betreuung in den Ferienzeiten? Wer schaut denn auf das Kind, wenn es brenzlich wird, die Kinder sind in dem Alter ja

¹ Flinta* steht für Frauen, Lesben, Intersexuelle Personen, Nicht-binäre Personen, Trans*Personen und Agender

schon häufig krank?" (2021-12-16-FG-WDIX-N: 82). Persönliche Erfahrung, dass diese Fragen auch weiblichen Vorgesetzten gestellt werden (2021-12-16-FG-WDIX-N: 82). Bei Bewerber:innen mit drei Kindern, bei denen niemand auf die Idee gekommen ist, zur Vereinbarkeit nachzufragen (2021-12-16-FG-WDIX-N: 82). Generell ist es schwierig, sich in der Arbeitswelt als Mutter zu behaupten. Die ersten Fragen noch vor Rückkehr in die Berufswelt sind: "Die Familienplanung ist aber schon abgeschlossen, oder? Wie sieht es mit der Betreuung aus?" (2021-12-16-FG-WDIX-S: 90). Bei der Rückkehr in die Berufswelt müssen Frauen sich gerade in den ersten Monaten sehr behaupten und beweisen und es besteht immer das Gefühl, keinen Tag ausfallen zu dürfen, was enorm unter Druck setzt. Dabei wurde die Erfahrung gemacht, dass auch Frauen in Führungspositionen solche Ausfälle nicht akzeptieren (2021-12-16-FG-WDIX-S: 90).

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

In den Gruppendiskussionen wird deutlich, dass ausschließlich weibliche Teams am Arbeitsplatz als problematisch wahrgenommen, erfahren und eingeschätzt werden, da Neid, Missgunst, Bürokatsch und Mobbing unter Frauen eine größere Rolle spielen, als bei gemischte oder männlichen Teams (2021-11-21-FG-WDIX-L: 238; 2021-11-21-FG-WDIX-K: 232; 2021-11-21-FG-WDIX-G: 230). Darüber hinaus haben Frauen (in der Wissenschaft) das Gefühl, besser vorbereitet sein und sich mehr beweisen zu müssen als männliche Kollegen, um fachlich anerkannt und auf Augenhöhe mit männlichen Kollegen wahrgenommen zu werden (2021-11-21-FG-WDIX-N: 196; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 74, 76; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 240, 244). D.h. die Erwartungshaltungen Frauen gegenüber werden als höher wahrgenommen bzw. wird eine permanente Beweisspflicht für die eigenen Kompetenzen ausgemacht.

Daran anschließend ist benevolenter Sexismus von Männern gegenüber weiblichen Kolleginnen in Berufsfeldern, die körperlich anstrengende Arbeit beinhalten, die von den männlichen Kollegen als zu schwer für Frauen empfunden wird, permanent präsent (2021-12-02-FG-WMDIX-F: 111; 2021-12-09-FG-WMDIX-C: 133; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 58).

Frauen werden für die gleiche Arbeit unter gleichen Voraussetzungen schlechter bezahlt, weil Männer deutlich dominanter und selbstbewusster agieren. Dieser Umstand ist den Frauen in den Diskussionsrunden bewusst, es wird auch das eigene, defensive Verhalten reflektiert und zumindest im Konjunktiv ein Appell an sich gerichtet, hier etwas rigorosere auftreten zu könnte. Flinta² haben schneller das Gefühl bei Verhandlungen in Bezug auf ihr Gehalt über die Stränge zu schlagen. Gehaltsunterschiede lassen sich auch anhand der fehlenden Transparenz von Gehältern erklären, wodurch weiblichen Arbeitnehmerinnen die Vergleichbarkeit der Bezahlung mit männlichen Kollegen erschwert wird (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 102, 104; 2021-12-02-FG-WMDIX-G: 91, 131; 2021-12-16-FG-WDIX-B: 46; 2021-12-02-FG-WMDIX-G: 91; 2021-12-02-FG-WMDIX-G: 113; 2021-12-02-FG-WMDIX-E: 123; 2021-12-02-FG-WMDIX-K: 115; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 36). Eine zentrale Forderung ist mehr Transparenz bei Gehältern zu schaffen (z. B. Gehaltsstufen) und eine entsprechende Kommunikation bzw. Enttabuisierung dieses Themas zu etablieren.

Neben dem Geschlecht, das von den Frauen im Sample mehrheitlich als wesentlicher Aspekt bei Bewerbungsverfahren wahrgenommen wird, ist die Kombination mit anderen Faktoren wie Alter oder Familienstand bzw. Fürsorgepflichten für Kindern die Grundlage für einen verstärkten Fokus bzw. umfassendere Diskussionen über Arbeitsfähigkeit und -kapazitäten. Männer wie Frauen der Fokusgruppen stützen die Einschätzung, dass bei Frauen der Fokus im Bewerbungsgespräch und generell im Einstellungsverfahren stärker auf die Familienplanung oder Betreuung von Kindern gelegt wird als es bei männlichen Bewerbern der

² Flinta* steht für Frauen, Lesben, Intersexuelle Personen, Nicht-binäre Personen, Trans*Personen und Agender

Fall ist. Kinder stellen bei Männern ein Smalltalk- und bei Frauen ein Rechtfertigungsthema dar (2021-12-02-FG-WMDIX-K: 115; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 82; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 82; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 82; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 82; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 90; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 90). Die Sensibilisierung von Unternehmen und Organisationen für eine adäquate Ausgestaltung von Bewerbungsgesprächen und Fragen an Bewerber:innen, wie beispielsweise identische Bewerbungsfragen unabhängig des Geschlechts von Bewerber:innen sind formulierte Wünsche.

„Speziell in der Arbeitswelt, wenn man als (schmunzelt) Mutter zurückkehren will in den Beruf, ist es SEHR schwierig, sich zu behaupten, weil die ersten Fragen sind wirklich nach wie vor, ist die Familienplanung aber schon abgeschlossen? Und wie sieht es mit der Betreuung aus? Also man muss sich BEVOR (schmunzelt) man eigentlich wieder zurück kommt in die Berufswelt, da schon SEHR behaupten. Die ersten paar Monate dann muss man sich speziell beweisen, da hat man irgendwie immer das Gefühl, man darf KEINEN Tag ausfallen wegen der Kindern. Und boah, da steht man so unter Druck, das ist eigentlich schwierig auch HEUTZUTAGE noch, dass man wirklich als Frau mit Familie in den Beruf zurückkehren darf.“

2021-12-16-FG-WDIX-S: 90

WIE WURDE ZUM THEMA „ARBEIT IN AUSSCHLIEßLICH WEIBLICHEN TEAMS“ GESPROCHEN?

Die Diskussionen, dass sich die Arbeit mit ausschließlich weiblichen Kolleginnen problematisch darstellt, weil Frauen untereinander nicht fair zueinander sind oder der Umgang miteinander sich weniger neutral gestaltet als mit männlichen Kollegen, zeigt, dass Frauen auch zur Reproduktion von geschlechterspezifische Vorurteilen beitragen. Die Diskussion der Teilnehmerinnen in den Fokusgruppen bezieht sich nicht auf persönliche Charaktereigenschaften einzelner Kolleginnen, sondern geschlechterspezifische, „typisch“ weibliche, negativ konnotierte Stereotype und damit Vorurteile gegenüber dem eigenen, weiblichen Geschlecht. Diese Diskussion steht in einem Widerspruch zu dem expliziten Wunsch von Teilnehmenden, Menschen nicht auf ihr Geschlecht zu reduzieren, verallgemeinernde Aussagen und damit geschlechterspezifische Zuschreibungen zu vermeiden. Anhand dieser Passage zeigt sich der Widerspruch zwischen dem Wunsch zur Auflösung geschlechterspezifischer Vorurteile, Rollenzuschreibungen und Sexismus auf der einen und Internalisierung eben dieser Denkmuster und Strukturen auf der anderen Seite. Hier wird deutlich, dass auch im Auftreten Kontext- bzw. Rollenspezifische Identitätsmuster auftreten und ggf. auch in Konflikt treten können. D.h. aufgeklärtes, selbstbewusstes und reflektiertes Agieren in dem einen Setting, bedeutet nicht, dass in einem anderen Setting im Kontakt mit anderen Akteuren dieselben Handlungs- und Identitätsmuster bedient werden.

WIE WURDE ZUM THEMA „GEHALTSUNTERSCHIEDE UND EINSTELLUNGSKRITERIEN“ GESPROCHEN?

Persönliche Erfahrungen zu Unterschieden bei Gehalt- und Einstellungskriterien zwischen Frauen und Männern bargen deutlichen Diskussionsbedarf. Für die bestehende Ungleichheit bei Gehältern von Frauen und Männern wurden vor allem die fehlende Transparenz und Kommunikation im Allgemeinen verantwortlich gemacht. Zusätzlich führte das Thema *Einstellungsgespräche* bzw. *Fragen an weibliche Bewerberinnen* zu einer hitzigen Diskussion. Hier war deutlicher Unmut und teils Wut bei überwiegend weiblichen Teilnehmerinnen darüber zu vernehmen, dass Kinder bei männlichen Bewerbern eher als ein Rand- bzw. Smalltalk-Thema behandelt werden und bei Frauen immer noch entscheidend Einfluss auf Einstellungschancen nehmen. So wird beispielsweise bei Frauen teils immer noch in Frage gestellt, dass sie die Stelle, auf die sich beworben haben, mit Kindern adäquat erfüllen können, was bei Männern im selben Fall weniger passieren würde. Hier handelt es sich weniger um identitätsbezogene als um strukturelle Aspekte, denn so ist Lohntransparenz beispielsweise eine Frage des politischen Willens.

3.2.2 Familie, Privates & Freizeit

Persönlicher Eindruck, dass die Elternzeit immer noch mehrheitlich von den Müttern und selten von Vätern genommen wird (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 45). Die Arbeit in einer Personalabteilung hat zur persönlichen Einschätzung geführt, dass Männer nicht weniger Elternzeit nehmen, sondern es vielleicht eine Frage der Einstellung, von Stadt/Land oder dem Bildungshintergrund ist. Es wird als ungerecht empfunden, dass Väter nicht die gleiche Elternzeit nehmen können wie Mütter (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 49). Karenz sollte keine Frage der Einstellung sein, sondern staatlich geregelt werden, z. B. dass Frauen und Männer gleich lang in Karenz gehen müssen, damit irgendwann Lohngleichheit herrscht. Es sollte keine individuelle Entscheidung mehr sein, damit sich beide Elternteile zu gleichen Teilen um die Care-Arbeit kümmern müssen und arbeits-technische Gleichheit herrscht (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 51). Zudem sollte der Papa- bzw. Mama-Monat individueller gestaltbar sein. Die persönliche Erfahrung eines bekannten Pärchens zeigte, dass sich die Mutter, obwohl sie sich fit gefühlt hat, aufgrund des Mutterschutzes noch nicht arbeiten gehen durfte. Als Schutz der Mutter gegenüber des Arbeitgebers ist der Mutterschutz sinnvoll, allerdings sollte die Frau selbst entscheiden können, wann sie wieder losgeht (2021-12-02-FG-WMDIX-A: 55). Mutterrolle ist der Scheidepunkt in der Biografie und hat Auswirkungen auf das ganze Leben. Hier muss sich strukturell etwas ändern und Frauen kein schlechtes Gefühl gegeben werden, wenn sie nicht alles unter einen Hut bekommen. Es handelt sich um ein politisches Problem (2021-12-16-FG-WDIX-M: 96). In der Stadt darfst du machen, was du willst. Auf dem Land ist es weniger einfach, weil Väter sich zum Papa-Monat oder Kinderwagen schieben mehr rechtfertigen müssen (2021-12-16-FG-WDIX-J: 120).

Das Aufwachsen auf dem Land ist durch Vereine (z. B. Fußball, Feuerwehr) geprägt, die sehr geschlechter-spezifisch organisiert sind. Frauen sind in manchen Vereinen wie z. B. Feuerwehr etwas Exotisches, mit dem sich sie sich rühmen. Aber eine einzelne Frau im Verein ändert nicht das strukturelle Problem (2021-12-16-FG-WDIX-M: 96; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 104).

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Die Elternzeit wird mehrheitlich von Müttern in Anspruch genommen und Karenz ist nicht nur eine Frage der persönlichen Einstellung, sondern wird von demo- und soziografischen Faktoren beeinflusst (z. B. Woh-

nort, Bildungsstand, Haushaltsnettoeinkommen, Arbeitgeber:in). Es braucht politische Rahmenbedingungen und mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten, um langfristig Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 45; 2021-12-02-FG-WMDIX-G: 49; 2021-12-02-FG-WMDIX-C: 51; 2021-12-02-FG-WMDIX-A: 55; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 96; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 120). Denkbar wäre z. B. die Berechnung des Kinderbetreuungsgeldes vom kombinierten Lohn von Vater und Mutter. D. h. die Auszahlung erfolgt unabhängig vom individuellen Einkommen und nur bei paritätischer Inanspruchnahme.

Zudem stellt das Thema der traditionellen Rollenverteilungen innerhalb von Vereinsstrukturen, besonders in ländlichen Gebieten, ein strukturelles Problem dar, das für viel Unbehagen sorgt und auch die Partizipation in verschiedenen freiwilligen Tätigkeiten hemmt. Das Aufwachsen auf dem Land ist durch Vereine (z. B. Fußball, Feuerwehr) geprägt, die sehr geschlechterspezifisch organisiert sind. Frauen sind in manchen Vereinen wie z. B. Feuerwehr etwas Exotisches, mit dem sich sie sich rühmen. Aber eine einzelne Frau im Verein ändert nicht das strukturelle Problem (2021-12-16-FG-WDIX-M: 96; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 104). Im Umkehrschluss bleibt für das Ehrenamt einiges Potential an nutzbaren Händen bzw. Stunden liegen. D. h. gezielte Ansprache von Frauen für die Mitwirkung in Vereinen und Stärkung des Freiwilligenmanagements in Kombination mit dem Aufbrechen patriarchaler Vereinsstrukturen kann auch einen Zugewinn an Freiwilligen bedeuten.

„(...) Ich glaube, Vaterschaftsurlaub sollte irgendwann keine Frage der Einstellung mehr sein, sondern irgendwie staatlich geregelt sein, dass halt einfach Väter wie Mütter gleich lang in Karenz gehen MÜSSEN, damit halt auch IRGENDWANN so etwas wie Lohngleichheit herrschen kann. Also ich glaube, das sollte nicht mehr so eine individuelle Entscheidung sein, damit halt beide einfach gleich lang sich um diese Care-Arbeit kümmern müssen quasi, damit einmal irgendwie so arbeits-technische Gleichheit ist.“

2021-12-02-FG-WMDIX: 51

„(...) Ich glaube, dass das einfach auch ein großer Punkt ist, dass es am Land einfach noch ganz viel Brauchtum gibt und Brauchtum ja auch sehr männerlastig ist. Also es gibt ja noch die Schützen, da darf man ja als Frau vielleicht noch, man darf dazu gehen, aber man darf nie als Schütze mitgehen. Da kann man nur Marketenderin sein. Also ich glaube, dass das Brauchtum, das einfach so wahnsinnig traditionell ist und einfach das Rollenbild noch extrem verkörpert, dass das da vielleicht auch bisschen mitspielt, dass am Land das noch mehr gelebt wird.“

2021-12-02-FG-WMDIX: 211

WIE WURDE ZUM THEMA „ELTERNZEIT UND CARE-ARBEIT“ GESPROCHEN?

Die Beteiligungsdichte zu dem Thema Elternzeit und Väter machte die Relevanz des Themas für die Teilnehmenden der Fokusgruppen deutlich. Es ist immer noch keine Selbstverständlichkeit, dass Väter Elternzeit

nehmen. Auch die ungleiche Verteilung der Elternzeit zwischen den Elternteilen wurde deutlich diskutiert. So berichteten Teilnehmende sogar von Mobbing von Vätern durch Personen aus dem Arbeitsumfeld, wenn diese Elternzeit nehmen wollten. Die Forderungen zu diesem Thema reichten sogar bis zu einer verpflichtenden Elternzeit, die zu gleichen Teilen zwischen den Erziehungsberechtigten aufgeteilt werden muss. Hier wurde mit Deutlichkeit darauf verwiesen, dass die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit als ein strukturelles Problem angesehen wird, das auf politischer Ebene und nicht ausschließlich im Privaten entschieden werden sollte. D. h. im Konkreten, dass der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder deutlich verbessert werden sollte. Besonders in kleineren Gemeinden bzw. dem ländlichen Raum ist die institutionelle Kinderbetreuung gerade für Mütter nur schlecht planbar, da die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen an das Schuljahr gekoppelt sind. Betreuungsbedarfe in Ferienzeiten werden in eigenen Bedarfserhebungen abgefragt und bei zu geringer Nachfrage nicht angeboten. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass berufstätige Mütter immer damit rechnen müssen, dass es keine Betreuung in den Ferienzeiten gibt. Das führt dazu, dass von vornherein Alternativen wie Tagesmütter (kostenpflichtig) oder Verwandtschaft für die Betreuung herangezogen werden, die in jedem Fall die Betreuung gewährleisten. Damit besteht zwar Bedarf, der aber von den Kommunen nicht als solcher abbildbar ist und somit oft als fehlender Bedarf ausgelegt wird. Dauerhaft ändern lässt sich hier nur etwas, wenn von struktureller Seite in dauerhafte Vorleistung gegangen wird.

3.2.3 Nicht-binäre Personen

Eine teilnehmende Person hat hinter ihrem Namen den Zusatz „(kein Pronomen)“ angegeben. Daraufhin hat eine Teilnehmerin die Person nach dem Grund für diesen Zusatz hinter ihrem Namen gefragt. Es gibt seitens der Person (kein Pronomen) eine Erklärung aber sie stellt in Frage, warum sie diesen Umstand erklären muss. Hier sei das Thema Mitgefühl wieder entscheidend. Sie erkenne an, dass sich der Sprachgebrauch in Bezug auf nicht-binäre Menschen schwierig gestaltet. Wenn Leute die Person mit einem falschen Pronomen ansprechen, sei das in Ordnung, dafür habe die Person (kein Pronomen) Verständnis. Aber der Wunsch sei, dass diese Tatsache nicht in Frage gestellt wird, was aber ständig und auch in dieser Situation passiere (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 128). Es sei okay, Tabuthemen aufzubrechen und wir sollen darüber sprechen, dass es verschiedene Geschlechter und Sexualitäten gibt und nicht nur ein gerader Weg existiere. Aber es sei nicht in Ordnung, so persönliche Fragen zu stellen, weil es andere Menschen nichts angehe. Gerade in diesem Kontext sei eine solche Frage nicht berechtigt (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 139).

Bei objektiv weiblichen oder männlichen Namen wird nicht in Frage gestellt, welches Geschlecht sich hinter den Namen, was sich hinter der Person noch verbirgt, weil der Name der Norm entspricht. Gleiches gilt aber auch für nicht-binäre Personen, weil sie ihre Gründe haben und sich nicht erklären müssen. Die Fragen und Verunsicherung können bis zu einem gewissen Grad nachvollzogen werden, weil es nicht das "Normale" ist und die Strukturen nicht mehr greifen. Wenn der Gesprächsanstoß von der Person selbst kommt, ist es in Ordnung, weil es sich dann um eine persönliche Entscheidung handelt über die eigene Person zu sprechen. In diesem Zusammenhang ist Sensibilität extrem wichtig und nicht unbedingt einfach (2021-12-02-FG-WMDIX-D: 137).

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Die Fokusgruppen waren nicht komplett frei von Spannungen. So keimte ein Konflikt bzw. eine kommunikative Differenz zwischen zwei teilnehmenden Personen auf, als es um das Thema von Geschlechtszuschreibungen qua Namen ging. Eine teilnehmende Person hat hinter ihrem Namen den Zusatz „(kein Pronomen)“ angegeben, welcher im Onlinesetting permanent zu sehen war. Daraufhin hat eine Teilnehmerin die Person nach dem Grund für diesen Zusatz hinter ihrem Namen gefragt. Es gibt seitens der Person ohne Pronomen eine Erklärung aber sie stellt in Frage, warum sie diesen Umstand erklären muss. Der Vorwurf lautete darauf, bei objektiv weiblichen oder männlichen Namen wird nicht in Frage gestellt, welches Geschlecht sich hinter den Namen verbirgt, weil der Name der Norm entspricht. Gleiches sollte auch für nicht-binäre Personen gelten, weil es zwar ganz klare Gründe für die Namenswahl gebe, sich dafür erklären zu müssen jedoch den normativen Unterschied darstelle. Die Fragen und Verunsicherung anderer können bis zu einem gewissen Grad nachvollzogen werden und wenn selbst eine Konversation über den eigenen Namen initiiert wird, also auf Basis einer persönlichen Entscheidung, ist das in Ordnung. Nur eine erzwungene Rechtfertigung qua Nachfrage wird als übergriffig empfunden (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 128, 139; 2021-12-02-FG-WMDIX-D: 137).

WIE WURDE ZUM THEMA „GESCHLECHTSZUSCHREIBUNGEN QUA NAMEN“ GESPROCHEN?

Der Konflikt zwischen den beiden teilnehmenden Personen (Stichwort: Zusatz „kein Pronomen“) verweist auf eine Ambivalenz bzw. einen doppelten Standard, bei dem die Forderung nach Anerkennung und Enttabuisierung, selbst nicht eingelöst werden kann. Von E wird betont, wie wichtig die Sichtbarkeit, Enttabuisierung und Kommunikation in Bezug auf nicht-binäre Personen und die sie betreffenden Themen sind. Zudem wird Verständnis als nicht-binäre Person darüber kommuniziert, dass Menschen sich mit dem Wording schwertun und ihnen gegenüber z. B. bei der Ansprache Fehler unterlaufen. C stellt daraufhin Fragen zu dem Zusatz „kein Pronomen“ hinter dem Namen von E, weil C die Bedeutung dieser Angabe nicht bekannt ist und verfolgt damit eigentlich ähnliche Intentionen wie von E zuvor geschildert – Enttabuisieren, über den eignen Schatten springen, ansprechen und nicht ignorieren. Durch das Nachfragen will C einen ähnlichen Standpunkt wie E stützen, dass Kommunikation und gemeinsames Austauschen hilft, Tabus aufzubrechen. Dabei drückt sich C teils politisch unkorrekt aus und deutet die Zeichen von E nicht so, dass diese Frage als unpassend empfunden wird. E empfindet die Fragen und Aussagen von C übergriffig und falsch, wird wütend, wodurch aus dem Dialog ein Konflikt entsteht. Hier eröffnet sich zwischen E und C ein Spannungsfeld, das durch fehlerhafte Wortwahl, mangelnde Kommunikation und nicht sichtbare oder unbekannte Grenzen bzw. Grenzüberschreitungen entstanden ist. Eigentlich liegen die Intentionen und Positionen der beiden Personen nicht weit auseinander. Beide sprechen sich für Kommunikation und das Brechen von Tabus aus. Gleichzeitig scheitert der Dialog aber hier an einer Grenzüberschreitung von E durch C, die aufgrund ausbleibender Kommunikation passiert.

Diese Situation verweist auf die Schwierigkeiten im Schlagen von kommunikativen Brücken. Der gemeinsame Wille aufeinander zuzugehen hat hier nicht ausgereicht, um einen Konflikt zu vermeiden. D. h. die Herausforderung liegt in der Etablierung eines Sprachgebrauchs, der Anerkennung und Inklusion im gleichen Ausmaß zulässt wie gemeinsames Lernen und das Begehen von Fehlern zulässt. Festzuhalten ist, es fehlt an der Praxis im Sprachgebrauch auch nicht-binäre Personen adäquat anzusprechen.

3.2.4 Führungspositionen & Leadership

INHATLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Als die Themen Führungspositionen und Leadership aufgekommen sind, hat das Teilnehmende dazu animiert, ihre Erfahrungen anekdotisch und szenisch darzustellen. Im ersten Beispiel spiegelt sich Hilflosigkeit und Unverständnis einer Lehrerin, die von einer Schulsprecher:inwahl berichtet. In der Schule sind von 1.300 Schüler:innen 95% Mädchen und es stellen sich zwei Buben und nur ein Mädchen zur Wahl. Die Mädchen wollen meist nur Stellvertreterinnen werden, Jungen wollen die Wahl unbedingt gewinnen. Burschen bewerben sich aktiv, Mädchen möchten nicht kandidieren (2021-11-21-FG-WDIX-B: 192, 194). Hier wird auf die Sozialisationsmechanismen in Geschlechterstereotypen verwiesen, die Männer für die Öffentlichkeit und Frauen für die Hinterbühne vorsehen. Ableitend aus dieser und ergänzenden Erzählungen wird deutlich, dass sich bereits früh geschlechterspezifische Stereotypen reproduzieren. Allgemein haben die teilnehmenden Frauen und die nicht binäre Person das Gefühl, dass Frauen in Führungspositionen viel stärker hinterfragt werden als Männer und immer die latente Frage mitschwingt, wie sie an die Position gekommen sind (2021-11-21-FG-WDIX-B: 198). Diese Frage spielt immer mit einer Dichotomie zwischen Männern, die sich die Position erarbeiten und Frauen, die sich Positionen qua Sexualität erkaufen. Dennoch wird eine Frauenquote gerade von Frauen kritisch gesehen, weil dadurch Männer gegenüber Frauen benachteiligt werden könnten. Es ist sicherlich schwer, Frauen ohne Frauenquote in hohe Positionen zu bekommen aber eine Quote kann dazu führen, dass Frauen nicht wissen, ob sie die Stelle aufgrund der Quote oder der besseren Qualifikation erhalten haben (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 53). Weiter wurde hier das Beispiel der ersten Bürgermeisterin Tirols benannt, die sich nur schwer behaupten konnte, obwohl den Dorfbewohner:innen nicht bekannt war, über welche Qualitäten sie verfügt. Einfach aus dem Grund, dass sie eine Frau ist. Zudem wurde ihr Mann sexistischen Anfeindungen ausgesetzt und z. B. als First Lady betitelt (2021-12-16-FG-WDIX-M: 78). Allgemein haderten die Teilnehmenden mit dem Umstand, dass Frauen im Vergleich zu Männern so wahrgenommen werden als ob sie ungern im Vordergrund stünden und Führung übernehmen würden, wenngleich anerkannt wird, dass dieses Bild vielfach auch der Realität entspricht. Wie in diese Sache Bewegung kommen soll, ist für die Teilnehmenden nicht ganz klar, wenngleich besonders weibliche Teilnehmende es sich anders wünschen. Hier ist allen bewusst, dass die Stereotype bedient werden und so auch nur schwer zu überwinden sind, der sozialisatorische Aufwand um hier gegenzusteuern groß ist. Männliche Teilnehmende haben kein Problem damit, wenn Frauen Führung nehmen, monieren jedoch, dass es eben genau daran mangelt. Zudem werden Frauen in Führungspositionen häufiger hinterfragt und auch fachliche Qualifikationen als klare Gründe für das Bekleiden von Führungspositionen rücken schnell in den Hintergrund und werden durch Diskussionen um geschlechterspezifische Vorurteile und Stereotype ersetzt (2021-11-21-FG-WDIX-B: 192, 194; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 198; 2021-12-09-FG-WMDIX-E: 53; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 78).

„Also es kommen ganz viele Frauen im Bereich Marketing eigentlich an und lustigerweise waren in der Führungsebene sicher zu 90% oder zu 95% Männer.“

2021-12-02-FG-WMDIX-B: 98

„Und (...) mir kommt vor, wenn Frauen irgendwie in eine Führungsposition kommen, dann hat man manchmal so den Gedanken, (...) wie ist die in die Position gekommen? Wenn ein Mann in die Führungsposition kommt, verliert man überhaupt keinen Gedanken darüber. Ja, okay. Wird schon gut sein.“

2021-11-21-FG-WDIX-L: 198

3.3 SEXISMUS, SEXUELLE BELÄSTIGUNG & SEXUALISIERTE GEWALT

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Vor allem weibliche Teilnehmer:innen und die nicht binäre Person betonen, dass die gesellschaftliche Struktur in Österreich männliche Gewalt begünstigt (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 70). Bei Femiziden wird auch von einem Teilnehmer davon ausgegangen, dass die Täter ihren Ursprung meist in einem anderen Land (serbischer Raum, Syrien, Ostblock) als Österreich haben. Diese Täter seien keine Österreicher und haben ein anderes, falsches Frauenbild (2021-12-02-FG-WMDIX-J: 84, 86). Gegen diese Einschätzung gibt es von anderen Teilnehmer:innen keinen Widerstand. Es wird einzig die Anregung gegeben, dass bei österreichischen Tätern kaum auf die Nationalität verwiesen werde, sondern meist nur auf den Mann oder Partner verwiesen wird, was so wirken könnte, als wären es mehrheitlich Ausländer, weil diese immer als solche bezeichnet werden (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 88). Abgesehen davon wird ein „falsches Frauenbild“ in weiterer Folge auch klar männlichen Österreichern attestiert. Interessant an dieser Thematik ist, dass in einer Diskussion über Stereotypisierung, im Falle dieser Fokusgruppen das Geschlecht, nicht unbedingt Abstand davon genommen wird, andere Stereotypisierungen zu vermeiden. Besonders angeregt wurden die Diskussionen, wenn es um Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt ging. Es gab merklich Unterschiede in den Schilderungen abhängig von den Faktoren Stadt/Land und Tag/Nacht und in Teilen wurde auch eine Debatte über die „Schuldfrage“ und Opferrollen geführt. Die Erfahrungen und Schilderungen sind so vielfältig, dass eine Generalisierung nur schwer möglich ist. Feststeht, dass alle Teilnehmerinnen Erfahrungsberichte hatten, die sie teilen wollten.

„Das ist kein Frauenproblem, das ist ein Männerproblem. Das Problem liegt nicht bei uns, wir machen nichts falsch und schon gar nicht, wie wir uns kleiden und verhalten. Das Problem liegt einzig und alleine bei den Männern.“

2021-11-21-FG-WDIX-L: 172

3.3.1 Situationen

Im Folgenden erfolgt eine Übersicht über geschilderte Situationen, in denen die teilnehmenden Personen der Fokusgruppen in der Vergangenheit Sexismus erfahren haben. Die Aussagen wurden für eine bessere Lesbarkeit und Verständlichkeit sprachlich geglättet und bei thematischer bzw. inhaltlicher Passung bereits zusammengefasst. Auch hier wird deutlich, dass in der Alltagssprache Sexismus als Platzhalter für alle Arten von geschlechterspezifischer Diskriminierung und Stereotypisierung fungiert.

- Beim Verlassen der Straßenbahn den Blick nach unten richten, damit niemand einen anschaut oder ein Nachpfeifen "provoziert" wird (2021-11-21-FG-WDIX-N: 55).
- Unwohles Gefühl, sich im Club etwas zu trinken zu holen und wieder zurück zu den eigenen Freunden zu müssen. Persönliche Erfahrung, dass ein Mann im Club das Gespräch gesucht hat, auch nach Bitten nicht gehen wollte und nach einer weiteren weniger freundlichen Aufforderung auf die Stirn geschlagen hat (2021-11-21-FG-WDIX-K: 57-61).
- Beim Warten mit dem Fahrrad an der Ampel hat ein Mann im Vorbeigehen darauf hingewiesen, dass das Kleid zu kurz wäre (2021-11-21-FG-WDIX-N: 63). Auf dem Konzert hat jemand an den Hintern gefasst (2021-11-21-FG-WDIX-N: 67). Ein anderer Mann hat in Gesellschaft von Freundinnen geschaut, ist übergekommen und auch nach Aufforderung nicht weggegangen (2021-11-21-FG-WDIX-N: 67).
- Beim Wegbringen des Mülls griff jemand den eigenen Arm und forderte auf, jetzt mitzukommen. Ein anderes Mal Verfolgung auf den Weg zum Auto durch einen Mann, der mit ins Auto steigen wollte. Es gelang nur knapp, das Auto zu verriegeln. Daraufhin schlug der Mann auf die Motohaube und Teilnehmerin schaffte es gerade noch, rückwärts auszuparken (2021-11-21-FG-WDIX-L: 69). Aber wichtig zu erinnern ist, dass Gewalt gegenüber Frauen weniger zufällig (z. B. Überfall) passiert, sondern überwiegend in der Familie durch Väter, Brüder oder Ehepartner. Auch persönlich Erfahrung häuslicher Gewalt durch einen Ex-Partner (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172).
- Vor Jahrzehnten sexueller Übergriff eines Mannes, der nur abgewendet werden konnte, weil ein anderer Mann vorbeikam (2021-11-21-FG-WDIX-I: 168). Berufliche Erfahrungen aus der Arbeit mit Familien mit anderen kulturellen Hintergründen zeigte, dass viele Kinder und Frauen mit arabischen Männern aufgrund sehr patriarchaler Strukturen ins Frauenhaus mussten (2021-11-21-FG-WDIX-I: 234).
- Erfahrung aus dem Bereich der Wissenschaft, dass alteingesessene, männliche Kollegen einen nicht als Frau mit Dokortitel und Forschungsleitung erwähnen, sondern mit Kaffeekochen assoziieren (2021-11-21-FG-WDIX-Li: 182).
- Beim Bau des eignen Hauses wandten sich viele männliche Handwerker beim Erklären technischer Dinge eher dem Ehemann zu (Ehemann bestätigte diesen Eindruck). Wenn Handwerker an der Tür nur einen selbst und nicht den Ehemann angetroffen haben, wurde bereits bei der Begrüßung gefragt, ob der Mann da sei, weil es Fragen zum Bau gäbe. Es gab auch Handwerker, die es sicherlich gut meinten aber versucht haben, technische Dinge analog zu "weiblichen" Tätigkeiten zu erklären (Erklärung eines Möbelstücks anhand eines Nähbeispiel) (2021-12-16-FG-WDIX-N: 64).
- Es bestand der Wunsch, privat eine Fortbildung zu machen. Anfrage an den Anbieter, ob es möglich sei, das eigene Neugeborene mitzubringen. Die Anfrage wurde mit der Begründung abgelehnt, die Räumlichkeiten und auch das Seminar an sich sei nicht darauf ausgelegt (2021-12-16-FG-WDIX-V: 70).

- Als Kellnerin auf einer Hütte war das Dirndl Arbeitskleidung und viele dumme Bemerkungen von männlichen Gästen (z. B. "Fünf Euro Trinkgeld für deinen guten Ausblick") ließen einen abstumpfen. Eigentlich fühlt man sich schlagfertig und kommunikativ aber mehrere Male überrumpelten Gäste einen so sehr, dass man gar nichts gesagt hat (2021-12-16-FG-WDIX-A: 72)
- Teilnehmerin lebte fünf Jahre in Argentinien, wo Sexismus und Belästigung ihrer Erfahrung nach deutlich ausgeprägter sind als in Österreich (z. B. Männer drehen sich auf der Straße um und machen Katzengeräusche, reiben sich am Hintern im überfüllten Zug). Gleichzeitig erniedrigende Erfahrung von Belästigung als Kellnerin in einem Tiroler Nobelrestaurant ("Als Dessert möchte ich Sie mit einem Häubchen Sahne") über die mit Kollge:innen nicht gesprochen wird, weil solche Ereignisse immer direkt abgetan werden (2021-12-16-FG-WDIX-M: 78)

WIE WURDE ZUM THEMA „PERSÖNLICHE ERFAHRUNGEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND SEXUALISierter GEWALT“ GESPROCHEN?

Die hohe Beteiligungsdichte der Teilnehmerinnen im Rahmen von persönlichen Erfahrungen zu sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt macht die Selbstverständlichkeit deutlich, mit der sich Frauen Situationen geschlechterspezifischer Belästigung oder Gewalt konfrontiert sehen oder diese erfahren. So gab es kaum eine Teilnehmerin, die keinen Beitrag im Rahmen dieser Thematik geleistet hat und persönliche Erfahrungen schildern konnte. Es war fast schon eine Selbstverständlichkeit und Konsens darüber wahrzunehmen, dass mit Sicherheit damit zu rechnen ist, dem Risiko sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt ausgesetzt zu sein, wenn man sich als Frau bestimmten Kontexten und Situationen aussetzt: z. B. nachts unterwegs zu sein oder Unterschiede von ruralem und urbanen Kontext. Zudem wurde deutlich, dass Belästigung und Gewalt Frauen tagtäglich (z. B. auf dem Rückweg von der Arbeit, in der Freizeit beim Ausgehen) begleiten, beschäftigen und zumindest auf Basis der Fokusgruppen keinesfalls als Randphänomen abgetan werden können.

3.3.2 Stadt vs. Land

Das Aufwachsen auf dem Dorf härtet ab. In Innsbruck hat man ein unsicheres Gefühl, obwohl die Männer im Dorf teils gröber und aggressiver sind oder blödere Bemerkungen machen. Im Dorf gab es keine Erfahrungen sexueller Belästigung, dennoch ist die Sensibilisierung zu diesem Thema in Innsbruck gefühlt größer als auf dem Land (2021-11-21-FG-WDIX-K: 81, 83, 85). Prinzipiell größeres Gefühl von Sicherheit auf dem Dorf als in Innsbruck (2021-11-21-FG-WDIX-K: 85). Auf dem Dorf ist die Angst vor Belästigung oder Übergriffen geringer, weil jeder jeden kennt (2021-11-21-FG-WDIX-N: 87).

In Innsbruck ist weniger los als in anderen Großstädten, was unheimlich ist, weil auf dem Weg nach Hause nachts niemand ist. In jeder Umgebung spielt die Kultur eine Rolle, denn je nachdem, wo man groß geworden ist, findet man unterschiedliche Umfelder unsicherer (2021-11-21-FG-WDIX-L: 111, 113).

Persönliche Erfahrung vom Aufwachsen und Leben (bis zum 28. Lebensjahr) in einem Bauerndorf, dass Homosexualität dort als Krankheit angesehen wird (2021-12-02-FG-WMDIX-F: 199).

Tirol wird teilweise als verschlossen und ignorant wahrgenommen aber persönliche Erfahrung vom Aufwachsen auf dem Land, dass wenn man mit den Leuten alleine und direkt spricht, sehr viel Offenheit auch bei den älteren Generationen vorhanden ist. Mehr Dialog über das Thema Sexismus würde helfen (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 217). Auf dem Land gibt es noch viel traditionelles Brauchtum (z. B. Schützen), das sehr männerlastig ist und Rollenbilder extrem verkörpert (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 211). Das Stadt-Land-Gefälle ist ein strukturelles Problem. Auf dem Land geht es noch traditionsgebundener zu, veraltete Geschlechterrollen und Gedanken schwingen mit. Zudem sind auch die Generationenunterschiede interessant. Es ist durchaus ein Bewusstsein vorhanden, wenn man Dinge thematisiert, aber dieses wird nicht ins Handeln übersetzt aufgrund der internalisierten Geschlechterbilder und Sozialisation (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 125). Leben in Osttirol zeigt, dass dort das Frauenbild ein anderes ist und gewisse Dinge schwierig anzusprechen sind. Gleichzeitig hat sich im Laufe der Zeit auch viel zum Positiven verändert, gerade auch von den jüngeren Leuten ausgehend (2021-12-02-FG-WMDIX-J: 201). Sexismus kann allerdings nicht nur auf dem Land verortet werden, weil Sexismus überall ist. Dennoch ist Sexismus auf dem Land offensichtlicher, weil hier Neues oft abgelehnt wird und Veränderungen erst spät ankommen. So dürfen im Dorf der Großeltern, Männer und Frauen in der Kirche nicht auf der gleichen Seite sitzen dürfen oder eine Freundin, die im Dorf die einzige Feuerwehrfrau ist wird fast nie zu Einsätzen gerufen (2021-12-09-FG-WMDIX-D: 123). Tirol ist immer noch ländlich geprägt und gerade die ältere Generation 70plus hat Probleme mit dem Aufbrechen von Rollenbildern. Der Mann ist das starke Geschlecht und zeigt Schwäche, wenn er sich für die Kindererziehung einsetzt oder diese übernimmt (2021-12-16-FG-WDIX-S: 104). In der Stadt darfst du machen, was du willst, auf dem Land ist es weniger einfach, weil man sich zum Papa-Monat oder Kinderwagen schieben mehr Gerede anhören muss (2021-12-16-FG-WDIX-J: 120).

Leben im Zillertal führt zu der Einschätzung, dass je einfacher die soziale Schicht auf dem Land ist, desto weniger "Zeit und Muße" besitzen Menschen, über Sexismus zu reflektieren (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 119). Sexismus ist eine Milieufrage, bei der eine Separierung aufgrund von Migrationshintergrund bemerkbar ist (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 127). Auch im Freundeskreis (alle haben Matura) dringt Sexismus durch, z. B. dass die Frauen bei der Berufswahl darauf achten sollen, dass sie familienkompatibel ist oder man selbstständig auf eigenen Beinen stehen und sich nicht nur auf einen gutverdienenden Mann ausruhen sollte. Bei den Männern im privaten Umfeld wird das nicht gesagt (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 127). Viele Gegebenheiten wie Infrastruktur, Sozialdemografie spielen eine Rolle. Erfahrung aus dem Berufszentrum für Frauen und der Frauenberatung macht deutlich, dass Bildung nicht barrierefrei ist. So ist beispielsweise die Ausbildungslandschaft in Osttirol eine andere als in der Stadt und Mobilität ist ein ganz anderes Thema. Auf dem Land ist der Matthäus-Effekt stark bemerkbar: Wer hat, dem wird gegeben. Berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung wird stark von den Leuten beansprucht, die diese schon haben (2021-12-09-FG-WMDIX-F: 130).

Gerade in Hinblick auf die Stadt, die dortige Jugend, den Zuzug an jungen Menschen mit Migrationshintergrund und den damit entstehenden Parallelgesellschaften. Bedenken, dass wenn diese Personen jetzt nicht in Sachen Bildung mitgenommen werden, wir extreme Rückschritte machen werden. Was ein paar Leute, die sich etwas besser in der Gesellschaft zurechtfinden diskutieren, ist bildungsfernen Schichten komplett egal und es besteht die Überzeugung, dass es trotz Forschung und Bemühungen, Rückschritte für die Gesellschaft geben wird (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 121).

INHATLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Die Sensibilisierung zum Thema Sexismus ist in der Stadt (Innsbruck) gefühlt größer. Dennoch war während des Aufwachsens in ländlichen Gebieten die Angst vor sexueller Belästigung oder Übergriffen geringer bzw. blieben solche Erfahrungen aus, weil sich jeder kennt und das Sicherheitsgefühl größer war als in städtischen Gebieten (2021-11-21-FG-WDIX-K: 81, 83, 85; 2021-11-21-FG-WDIX-N: 87). Wenngleich auch über Erfahrung berichtet wurde, dass in einer ländlichen Region Homosexualität als Krankheit angesehen werde (2021-12-02-FG-WMDIX-F: 199). Besonders die starke traditionale Verwurzelung am Land und das stark ausgeprägte traditionelle Brauchtum, das sehr von Männern und klassischen Rollenbildern geprägt ist, trägt massiv zur Reproduktion von geschlechterspezifischen Ungleichheiten bei und unterstütze so auch Sexismus in allen möglichen Formen. Daran anschließend herrschte Konsens darüber, dass der Dialog zu Sexismus spezifischen Themen auf dem Land allgemein geringer ausfällt, z. B. werden internalisierte Rollenbilder und die eigene Sozialisation weniger diskutiert und kritisch hinterfragt. Zudem scheint die Auseinandersetzung mit Sexismus auf dem Land eine Generationenfrage zu sein. Besonders ältere Generationen sehen aktuelle Entwicklungen kritisch (z. B. Kindebetreuung durch Väter) bzw. fehlt ihnen die Toleranz, mit diesen Entwicklungen umzugehen bzw. auch die Anerkennung des Wunsches von Frauen nach Erwerbstätigkeit (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 211, 217; 2021-12-09-FG-WMDIX-A: 125; 2021-12-02-FG-WMDIX-J: 201; 2021-12-09-FG-WMDIX-D: 123; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 104; 2021-12-16-FG-WDIX-J: 120). Bei detaillierterer Nachfrage der Moderation nach anderen Unterschieden abgesehen von der räumlichen Komponente (urban vs. rural) wurde zudem vereinzelt angemerkt, dass das Ausmaß an Reflexion über Sexismus, Rollenbilder, Stereotype etc. stark an der sozialen Schicht hänge. Sexismus sei eine Mileufrage und hänge neben den demo- und soziografischen Faktoren auch an Dingen wie der örtlichen Infra- oder Bildungsstruktur (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 119; 2021-12-09-FG-WMDIX-E: 127; 2021-12-09-FG-WMDIX-F: 130). Interessant an den Debatten zum Thema urban vs. rural ist die stark verallgemeinernde Haltung der Teilnehmenden in der dem ländlichen Raum ein doch erheblicher Aufholbedarf im Bereich von Sexismusprävention und dem Aufbrechen von veralteten traditionellen Rollenbildern attestiert wird. Dabei unterliegen einige der Argumentationen auch bestehenden Stereotypen bzw. wäre eine genauere Betrachtung der schichtspezifischen Einflussfaktoren im Vergleich zur räumlichen Komponente ein wichtiger Anschluss für vertiefende Erhebungen.

„(...) Also das ist jetzt meine persönliche Erfahrung, wenn man in einem Dorf aufwächst, dann ist man, finde ich, irgendwie auch abgehärteter. Weil auf Jungbauernbällen und so (...) (lacht). Ganz ehrlich, wenn einem da einmal einer nachpfeift oder keine Ahnung dich blöd anredet, dann denkst du dir gar nicht so viel. Bei mir ist es halt so, da denke ich mir nachher gar nicht so viel, weil ich mir denke, ja, das sind eh alles Dorfleute so wie ich, was soll da schon passieren?“

2021-11-21-FG-WDIX: 81, 83

Also ich finde auch, durch das, dass Tirol immer noch sehr ländlich geprägt ist, ist einfach, denke ich, immer noch in den Köpfen so drinnen, dass, der Mann ist das starke Geschlecht. Und wenn der sich für die Kindererziehung einsetzt oder das auch übernimmt, dann ist das irgendwo ein Zeigen von einer Schwäche. Also speziell die ältere Generation, sage ich mal, 70 plus, die können das überhaupt nicht verstehen, dass ein Mann DIESE Rolle übernimmt.

2021-12-16-FG-WDIX: 104

3.3.3 Tag vs. Nacht

INHATLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Der Unterschied von Tag und Nacht stellt sich als einer der entschiedensten Faktoren für die Erfahrungen von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und erlernter, persönlicher Verhaltensweisen und Vermeidungsstrategien der weiblichen Teilnehmerinnen dar. Orte, Situationen und im Speziellen Männer, die tagsüber keine Gefahr darstellen, werden nachts als ein deutlich größeres Gefahrenrisiko wahrgenommen, was dazu führt, dass Frauen sich nachts vorsichtiger, aufmerksamer und zurückhaltender als tagsüber verhalten. Das subjektive Sicherheitsgefühl ist nachts niedriger, wenngleich diese Subjektivität bei allen Teilnehmerinnen durch eigene Erfahrungen gestützt wird. Die männlichen Teilnehmer konnten das mangelnde Sicherheitsgefühl nachvollziehen, kannten auch Begebenheiten die diese Einschätzung stützen, wenngleich es implizite Verweise darauf gab, das hier besonders der Migrations- bzw. der kulturelle Hintergrund eine Rolle spielen. Das Auftreten von Belästigungen und Übergriffigkeiten hängt stark davon ab, ob es Tag oder Nacht ist (2021-11-21-FG-WDIX-L: 69). So wird darüber berichtet, dass wenn man alleine im Dunkel unterwegs ist, vorsichtiger werde (z. B. keine Kopfhörer tragen, aufmerksamer sein) (2021-11-21-FG-WDIX-M: 94, 100, 104). Frauen müssen Strategien entwickeln, um sich sicherer zu fühlen (z. B. aufmerksames Beobachten, sich großmachen). Tagsüber tritt man am selben Ort, bei selber Strecke anders auf, Männer müssten machen sich hierüber keine Gedanken machen (2021-11-21-FG-WDIX-N: 110). Unabhängig davon, ob viele oder wenige Menschen abends auf der Straße unterwegs sind, sind beide Situationen unheimlich (2021-11-21-FG-WDIX-L: 111). Es ist selbstverständlich, tagsüber alleine aber abends in Begleitung nach Hause zu gehen (2021-11-21-FG-WDIX-N2: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-M: 94; 2021-11-21-FG-WDIX-N: 110; 2021-11-21-FG-WDIX-L: 111; 2021-11-21-FG-WDIX-N2: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-N: 110; 2021-11-21-FG-WDIX-L: 111). Bittet man tagsüber Männer um Hilfe, passiert meist nichts und einem wird geholfen (2021-11-21-FG-WDIX-L: 111; 2021-11-21-FG-WDIX-I: 121) aber die gleichen Personen, die tagsüber nett sind, können beim Ausgehen im Club ekelig sein und einen belästigen. Tagsüber ist es nicht unbedingt möglich, zu entscheiden, wie sich Personen nachts verhalten würden (2021-11-21-FG-WDIX-L: 137, 139). Abends oder nachts spielt häufig Alkohol eine Rolle und dieser lässt Männer schnell unangenehm, aggressiv werden, sich nicht mehr unter Kontrolle haben, die Hemmschwellen sinken (2021-11-21-FG-WDIX-B: 61; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 67) und

gleichzeitig dient das Handeln unter Alkoholeinfluss auch als Rechtfertigung für Fehlverhalten (2021-11-21-FG-WDIX-L: 83).

„(...) es ist auf jeden Fall deutlich, dass wenn man tagsüber irgendwen nach Hilfe fragt, dass einem schon geholfen wird oder grundsätzlich die Alltagssituationen meistens nicht übel enden (...). Aber das finde ich halt auch teilweise erschreckend, dass es dann die gleichen Personen, die tagsüber so nett zu dir sind, beim Ausgehen im Club zum Beispiel die Personen sind, die halt so ekelig sein können.“

2021-11-21-FG-WDIX-L: 137

3.3.4 Rolle der Opfer

Zuschreibung von Stärke und Maskulinität als männliche Eigenschaft genauso schwierig wie Zuweisung der Opferrolle bei Frauen (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 61). Sexuelle Belästigung geht in beide Richtungen aber es werden überwiegend Frauen von Männern belästigt (2021-11-21-FG-WDIX-B: 43). Der Grund, weniger von männlichen Opfern zu lesen, ist, dass diese Vorfälle weniger auftreten, denn die Gewaltbereitschaft und Gewalterfahrungen von Männern und Frauen sind ungleich. Gerade die journalistische Opferrolle wird Frauen zugeteilt, aber Täter und damit häufig Männer, in die Berichterstattung nicht einbezogen. Vermutlich interessieren sich gerade die Medien mehr für die Opfer, wodurch der Fokus mehr auf Frauen und nicht auf die „männliche Gewalt“ gelegt wird (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 63, 69).

Situation im Club, dass ein Mann trotz Aufforderung nicht gegangen ist und dann einem auf die Stirn geschlagen hat. Reaktion von anderen, befreundeten Männern war, dass Teilnehmerin selbst schuld sei, wenn sie so mit dem Mann rede. Es ist nicht in Ordnung, dass solch eine aggressive Reaktion eines Mannes von anderen Männern auf die Art und Weise, wie man mit dem Mann gesprochen hat, zurückgeführt und gerechtfertigt wird (2021-11-21-FG-WDIX-K: 57, 61).

Belästigung sollte nie subjektiv von der angreifenden beurteilt werden, weil die Schmerzgrenze individuell und damit bei jeder Person eine andere ist. Aussagen wie „sei nicht so zimperlich“ gehen von sich aus und schließen automatisch auf die andere Person (2021-12-02-FG-WMDIX-K: 117). Aufklärungsarbeit sollte hier ansetzen und aufzeigen, dass Belästigung in allen Bereichen etwas Subjektives ist (2021-12-02-FG-WMDIX-K: 119).

Menschen sehen häufig nur sich und das, was ihr eigenes Geschlecht betrifft. Der Gedanke von Alok Vaid-Menon³ ist wichtig. Er sagt, dass Menschen denken, sie müssen verstehen, was andere Menschen fühlen

³Bei Alok Vaid-Menon handelt es sich um eine US-amerikanische nicht binäre (Medien-)Persönlichkeit, die mithilfe von Poesie, Comedy, Performance, Vorträgen, Klangkunst, Modedesign, Selbstporträts und sozialen Medien Fragen zu Geschlecht, Rasse, Trauma und Zugehörigkeit thematisiert.

und denken. Dies bringt uns bei vielen Dingen nicht weiter, weil wir dadurch nicht verstehen, warum jemand etwas als schmerzhaft oder übergriffig empfindet. Was wirklich weiterhilft ist Mitgefühl für die andere Person und anzuerkennen, wenn etwas für diese Person wichtig ist (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 123).

Ein kleiner Anteil von Frauen nimmt bei jeder Gelegenheit die Opferrolle ein und ein kleiner Anteil von Männern, zieht eine Schneise der Verwüstung hinter sich her. Es ist schwer, hier Position zu beziehen (2021-12-02-FG-WMDIX-C: 48)

Jede Frau aus dem Bekanntenkreis hat einen körperlichen Übergriff erlebt (2021-12-16-FG-WDIX-V: 102).

INHATLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Allgemein herrschte große Übereinstimmung darüber, dass das Ausmaß und die Schwere von sexistischem Verhalten, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt anhand der individuellen (Schmerz)Grenzen des Opfers zu bewerten sei. Die subjektive Einschätzung der Täter sei hier außen vor zu lassen (z.B: so schlimm war das nicht; war nicht so gemeint; war nur Spaß). Es geht nicht darum, zu beurteilen, ob oder wie übergriffig oder schmerzhaft eine Handlung war, sondern darum, Mitgefühl für die betroffene Person zu entwickeln und anzuerkennen, was die individuellen Grenzen der Person sind und was ihr wichtig ist (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 61; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 43; 2021-12-02-FG-WMDIX-C: 63, 69; 2021-12-02-FG-WMDIX-K: 117; 2021-12-02-FG-WMDIX-K: 119; 2021-12-02-FG-WMDIX-E: 123). Sobald diese Subjektivität der Erfahrungen jedoch in eine Objektive Erfassung durch den Rechtsstaat überführt wird, verläuft dieser Transfer zu Ungunsten der Frauen. Hier wird auch darauf verwiesen, dass Sexismus, sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt nicht als eine Reaktion auf Verhalten von Frauen entschuldigt oder gerechtfertigt werden dürfe (2021-11-21-FG-WDIX-K: 57, 61).

Vielleicht allgemein noch zu dem ganzen, wahrscheinlich gehört das schon mehr kommuniziert, dass das Ganze halt irgendwo auch, dass die Belästigung subjektiv schon halt nicht von dem Angreifer beurteilt werden sollte, sondern dass sich halt da jeder schon die Frage stellen muss, okay meine Schmerzschwelle ist zwar jetzt ganz woanders, aber deswegen sollte ich ja dem anderen nicht die gleiche Schmerzschwelle da nahelegen. Das glaube ich, sollte man schon irgendwo mal in die Medien auch bringen, weil sonst, die meisten sagen dann immer, ja sei nicht so zimperlich. Aber die gehen ja immer von sich selber aus.

2021-12-02-FG-WMDIX: 117

3.4 SCHUTZMECHANISMEN & VERMEIDUNGSSTRATEGIEN VON FRAUEN

INHATLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Nachstehend erfolgt eine Übersicht über geschilderte Schutzmechanismen und Strategien, die Teilnehmer:innen zur Vermeidung sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt entwickelt haben und in ihrem Alltag umsetzen. Die Aussagen wurden für eine bessere Lesbarkeit und Verständlichkeit sprachlich geglättet und bei thematischer bzw. inhaltlicher Passung bereits zusammengefasst. Die Schilderungen von persönlichen Schutzmechanismen und Verteidigungsstrategien gegenüber Sexismus, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt sind sehr individuell, differenziert und entziehen sich somit einer Generalisierung innerhalb des Samples. Sie verweisen jedoch darauf, dass die subjektive Wahrnehmung von Unsicherheit so präsent und andauernd ist, getragen wird von einer Schar an anonymen Einzelfällen und eigenen Erfahrungen, dass sie sich auch in den Verhaltensmustern und Handlungs- bzw. Alltagsstrategien manifestieren.

„Und ich finde, in unserer Gesellschaft ist es halt so, dass einem die Eltern schon sagen, hey, geh nicht um zehn zum Bahnhof, ALLEINE. (...) Aber es sagt keiner, geh nicht alleine zum Bahnhof, da könnten Männer sein.“

2021-11-21-FG-WDIX-L: 163

WIE WURDE ZUM THEMA „SCHUTZMECHANISMEN & VERMEIDUNGSSTRATEGIEN VON FRAUEN“ GESPROCHEN?

Auch in Bezug auf Schutzmechanismen und Verteidigungsstrategien, die Frauen sich aneignen, um sich sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt zu entziehen oder diese zu verhindern, war die Beteiligungsdichte der Teilnehmerinnen hoch. So zeigte sich in dem Dialog der Teilnehmerinnen eine Selbstverständlichkeit, mit der jede Teilnehmerin eine persönliche Strategie darlegen konnte. Teils ähnelten sich die Strategie, teilweise waren sie auch diametral unterschiedlich. So hilft beispielsweise Musik manchen Frauen, sich sicher zu fühlen und bewirkt bei anderen Frauen durch die eingeschränkte Wahrnehmung des Umfelds Gegenteiliges.

- Besuch eines Sees oder Fitnessstudios nur in Grüppchen mit Freundinnen wegen möglicher aufdringlicher Männer (2021-11-21-FG-WDIX-L: 41).
- Blickkontakt vermeiden, um nicht zu provozieren (2021-11-21-FG-WDIX-B: 55).
- Nicht alleine durch den Club gehen (2021-11-21-FG-WDIX-B: 61).
- Angst davor, Männer, die einen Flirt beginnen, abzuweisen, warum Ausreden in einen Flirt verpackt werden, damit keine Provokation entsteht und sich aus der Situation befreit werden kann (2021-11-21-FG-WDIX-L: 71)
- Abends in höherem Alter kein alleiniges Ausgehen, um nicht den Eindruck zu vermitteln, sich anzubieten. Männer urteilen über einen und behandeln einen auch dann auch so, was sehr unangenehm ist (2021-11-21-FG-WDIX-I2: 77).
- Bei einem sexuellen Übergriff war die Strategie, den Mann uns das Gute in ihm direkt anzusprechen

und ihn dadurch daran zu erinnern (2021-11-21-FG-WDIX-I2: 125). Bei einem Überfall wurde auch als Strategie die direkte Ansprache gewählt (2021-11-21-FG-WDIX-L: 126).

- Das Tragen von Kopfhörer vermittelt das Gefühl von Sicherheit vielleicht auch, weil man gewisse Situationen nicht mitbekommt (2021-11-21-FG-WDIX-N: 79, 163).
- Bei abendlichen Begegnungen mit männlichen oder gemischten Gruppen, Wechsel der Straßenseite (2021-11-21-FG-WDIX-L: 79).
- Sich in Erinnerung rufen, dass Männer auch alleine nach Hause gehen (2021-11-21-FG-WDIX-L: 79).
- Abends (in einem Park) kein Tragen von Kopfhörer und aufmerksames Umschauen, um mitzubekommen, was um einen herum passiert (2021-11-21-FG-WDIX-N: 110).
- Tagsüber bei der gleichen Strecke ganz anderes Auftreten (2021-11-21-FG-WDIX-N: 110).
- Männer machen sich solche Gedanken nicht (2021-11-21-FG-WDIX-N: 110).
- Bei schlechter Beleuchtung wird ein Teil des Weges nach Hause gerannt (2021-11-21-FG-WDIX-L: 111).
- Angst im Dunkel ist unabhängig davon, ob viele Menschen um einen herum sind oder nicht (2021-11-21-FG-WDIX-N: 110).
- Persönliche körperliche Fitness gibt das Gefühl, im Falle eines Übergriffs, schnell laufen und sich wehren zu können (2021-11-21-FG-WDIX-N: 163).
- Nachts Vermeidung öffentlicher Verkehrsmittel und Nutzung von Taxis, auch wenn Nachtbus früher kostenlos war und direkt vor der eigenen Haustür hielt (2021-11-21-FG-WDIX-D: 174).

3.5 SEXISMUS & MEDIEN

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Einerseits greifen Medien Femizide stärker auf, weil erkannt wurde, dass es sich hier nicht um Einzeltaten handelt, sondern diese Taten mit der gesellschaftlichen Struktur zu tun haben (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 71). Andererseits greift die Medienlandschaft Femizide so auf, dass der Fokus auf die Opfer gerichtet werde und weniger Aufmerksamkeit, Details und Differenzierung bei den Tätern vermittelt werden. Hier wird von den Teilnehmenden unterstellt, dass sich Opfer besser als Täter verkaufen lassen, es aber wichtig wäre hier ausgewogener und breiter zu recherchieren und zu berichten. Dies käme auch den Frauen zugute, da es ein breiteres Bewusstsein für die Problematik geschaffen werde (2021-12-02-FG-WMDIX-E: 71; 2021-12-02-FG-WMDIX-G: 73)

Sexismus ist in der Werbung in Form von geschlechterspezifischen Stereotypen und Vorurteilen verankert und es gelten für die unterschiedlichen Geschlechter unterschiedliche Maßstäbe und Tabus (z. B. Abbildung von oberkörperfreien Männern vs. oberkörperfreien Frauen) (2021-12-02-FG-WMDIX-G: 160; 2021-12-02-FG-WMDIX-F: 112).

3.6 SEXISMUS GEGENÜBER MÄNNERN

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Sexismus gegenüber Männern äußert sich nach Aussagen der Teilnehmenden in der Erwartung und Festbeschreibung typisch männlicher Verhaltensweisen und Eigenschaften (z. B. Stärke) bzw. in der Tabuisierung von nicht-maskulinen Verhaltensweisen und Aufgaben (Kindererziehung und -pflege). So ist es beispielsweise immer noch keine Selbstverständlichkeit, dass Männer Elternzeit nehmen und in Karenz gehen (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172; 2021-12-02-FG-WMDIX-E: 61; 2021-12-16-FG-WDIX-A: 70, 72; 2021-12-16-FG-WDIX-S: 104; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 64). So sind sich die Teilnehmenden, inkl. Der Männer einig darüber, dass Männern ihren Söhnen in der Kindererziehung vermitteln stark sein zu müssen, bzw. wurde dies noch von älteren Generationen an heut junge Männer so vermittelt. Dass die nicht zeitgemäß sei wird auch von allen mitgetragen (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172). Zudem gibt es vereinzelt Erfahrungen der Teilnehmer:innen in denen Männer keine Karenzzeiten in Anspruch nehmen, weil Arbeitgeber [sic] darauf nicht sehr wohlwollend reagieren. Dies geht sogar so weit, dass Männer die den Wunsch nach Karenzzeiten für Kinder äußern gemobbt werden (2021-12-16-FG-WDIX-A: 70, 72). Tirol ist ländlich geprägt und gerade die ältere Generation 70plus kann häufig immer noch nicht verstehen, warum der Mann eine Rolle in der Erziehung und Pflege einnimmt. Männer werden immer noch als das starke Geschlecht gesehen und wenn sie sich für die Kindererziehung einsetzen oder diese übernehmen, zeigen sie Schwäche (2021-12-16-FG-WDIX-S: 104). Aber auch im professionalisierten Bereich der Kinderbetreuung herrschen Vorurteile gegenüber Männern vor, die eine vollumfängliche Ausübung der Tätigkeit sogar verunmöglichen können. So gibt es einen Erfahrungsbericht der Einblicke in die Praxisrealität einer Dachorganisation für frühkindliche Betreuung gibt. Bei ca. 350 bis 400 pädagogischen Mitarbeiter:innen gibt es 15 männliche Erzieher. Diese sind beim Thema Wickeln der 0- bis 3-Jährigen mit dem Problem konfrontiert, dass Eltern (unabhängig vom kulturellen Hintergrund) ihre Kinder dezidiert nicht von Männern gewickelt haben wollen, wenn die Männer dies alleine und ohne Beisein einer weiblichen Erzieherin tun. Die betreibenden Einrichtungen hatten eine diesbezügliche Differenzierung zwischen den Geschlechtern nicht vorgesehen (2021-12-16-FG-WDIX-N: 64).

*„Bei diesen, (...), 350 bis 400 pädagogischen Mitarbeiter*innen waren 15 Erzieher, (...) und die hat man händeringend (...) angenommen, egal ob gelernt oder ungelern. Und das erste Problem war dann aufseiten der Eltern, eine gewisse Unsicherheit, weil gerade im elementarpädagogischen Bereich und in der Früherziehung, (...) da ist das Thema Wickeln dabei. (...) und das war dann wirklich ein Thema, wo es dann einen Elternsprecher gegeben hat und Eltern interessanterweise kulturell unabhängig, die dann das nicht wollten. Also die haben, das war der dezidierte Wunsch, dass die Kinder nicht vom Betreuer gewickelt werden.“*

2021-12-16-FG-WDIX-N: 64

3.7 SEX, GENDER UND SPRACHE

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Es gab vereinzelte Äußerungen von Frauen die sprachliches Gendern persönlich als nervig empfinden und den Mehrwert nicht erkennen können (2021-12-02-FG-WMDIX-B: 172). Gendern oder die Veränderung einer ganzen Sprache brauche es nicht. Es müssen erst einmal Dinge wie Gleichberechtigung im Job angegangen werden (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 153). Gleichzeitig scheint die jüngere Generation deutlich sensibilisierter fürs Gendern zu sein (2021-12-16-FG-WDIX-A: 88). Auch gab es kontroverse Einschätzungen darüber, ob Geschlecht etwas angeborenes oder ansozialisiertes ist. Daran anschließen wurde auch Kritik daran geäußert, Kinder nicht auf ein Geschlecht zu fixieren, bis diese alt genug sind, sich ggf. selbst für etwas Anderes zu entscheiden. Wenn Kinder älter sind und sich im falschen Körper fühlen, dann können sie, wenn sie älter sind, selbst entscheiden aber Kinder oder Babys können diese Entscheidung nicht selbst treffen. Hier wurde darauf verwiesen, dass es für Kinder einfacher sei mit vorgegebenen binären Geschlechterrollen umzugehen, wenngleich sie sich davon im Laufe des Lebens emanzipieren können (2021-12-16-FG-WDIX-M: 86). Die Gegenposition die dazu vertreten wurde ist eine geschlechterneutrale Erziehung die von vornherein die Wahlmöglichkeiten für ein Geschlecht beinhaltet.

In einem weiteren Diskus wurde Gender-Marketing thematisiert, wobei hier auffällig ist, dass Stereotype in der Werbung permanent bedient werden und es nur die Option für reflektierte Eltern gebe, gezielt ausgleichend zu agieren (2021-12-16-FG-WDIX-A: 88). Die Forderung nach mehr geschlechterneutralem Spielzeug für Kinder wurde breit gestützt (2021-12-16-FG-WDIX-M: 92; 2021-12-16-FG-WDIX-V: 102). Gerade in der Erziehung und im Rahmen des Aufwachsens von Kindern müsse ein stärkerer Fokus auf Stereotype und Stigmatisierung gelegt werden, wenngleich davon auszugehen ist, dass sich fortschreibt wie Eltern selbst aufgewachsen und sozialisiert wurden (2021-12-16-FG-WDIX-A: 88; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 92; 2021-12-16-FG-WDIX-V: 102; 2021-12-16-FG-WDIX-A: 114)

Das Bewusstsein für einen sensiblen Sprachgebrauch bezogen auf Homosexualität habe sich erst langsam etabliert und ist mitunter von eigenen Erfahrungen bzw. Kontakten im sozialen Umfeld abhängig (2021-12-16-FG-WDIX-A: 114). Trotz einiger Fortschritte sei es noch ein langer Weg bis auch tatsächlich Anerkennung von Homosexuellen bzw. Inklusion gelebt wird. Hinweise dafür finden sich im Sprachgebrauch selbst bei vermeintlicher Aufgeschlossenheit: Warum muss es bei homosexuellen Menschen immer den Zusatz geben, dass die Person schwul oder lesbisch ist (z. B. die Hochzeit eines befreundeten, schwulen Paares anstatt die Hochzeit eines befreundeten Paares) (2021-12-16-FG-WDIX-A: 114).

„Wenn ich im Kindergarten Frauen gesehen hätte, die größere und stärkere Mauern bauen als ich, die mehr Dominosteine umfallen lassen und die nicht das andere Spielzeug in die Hand kriegen, nachher wäre das ein Selbstläufer.“

2021-12-09-FG-WMDIX-C: 139

3.8 PRÄVENTION, BESTEHENDE ANGEBOTE & STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN

Ausbau von Beratungsstellen für Männer (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172).

Erziehung ist in Bezug auf Sexismus eine extrem wichtige Baustelle (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-L: 172).

Um Sexismus präventiv zu begegnen, Sensibilisierung bereits in der Schule (z. B. Rollenbilder) (2021-11-21-FG-WDIX-K: 251) oder Ethikunterricht schon im Kindergarten (2021-11-21-FG-WDIX-L2: 253). Bildung zu diesem Thema kann nicht nur dem Elternhaus überlassen werden (2021-11-21-FG-WDIX-B: 257). Es ist wichtig, bereits bei den Kindern anzufangen, denn sexistisches Verhalten darf nicht mehr selbstverständlich sein (2021-11-21-FG-WDIX-L: 259). Entscheidend ist zu schauen, wie Kinder sozialisiert werden und wie Sexismus in die Gesellschaft getragen wird (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 155). Zudem braucht es mehr männliche Pädagogen in Kindergarten und Schule, um die Bandbreite männlicher Fähigkeiten in alle Richtungen (Weichheit, technische Fähigkeiten, etc.) zu zeigen. In diesen Berufsfeldern fehlt es an Männern, vermutlich, weil der Beruf nicht attraktiv ist (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 141). Zudem könnte die Sensibilisierung von Männern in entscheidenden Berufen (z. B. Polizisten, Management) zur Diskriminierung von Frauen (2021-11-21-FG-WDIX-N: 261) dabei helfen, Sexismus entgegenwirken.

Änderungen des Care-Systems (Betreuung der Kinder, Versorgung der Alten und Kranken), weil dieses immer noch zur klassische Rollenverteilung in der Familie führt und es schwer ist, hieraus auszubrechen. Wenn die Familie nicht versorgt wird, ist ein Engagement für die eigene Karriere nicht möglich. Wenn Männer weiterhin selbstverständlich gewisse Positionen erhalten, mehr verdienen, dann bleibt die Rollenverteilung auch wenn es anders gewollt ist (2021-11-21-FG-WDIX-Li: 263). Der Papa-Monat reicht nicht aus, weil dieser Frauen nicht ausreichend freispielt. Viele Frauen wollen früher wieder einsteigen oder dass Väter Care-Arbeit übernehmen, können es sich aber nicht leisten (2021-11-21-FG-WDIX-B: 265; 2021-12-16-FG-WDIX-V: 102). Wir wissen, dass besonders das Kindesalter prägend ist und dementsprechend muss die Kinder- und Nachmittagsbetreuung ausgebaut werden, denn es passiert und ändert sich viel durch Erfahrung (2021-12-09-FG-WMDIX-F: 148). Dafür braucht es unglaubliche finanzielle Mittel für die Gemeinden und den politischen Willen für die Betreuung (2021-12-16-FG-WDIX-M: 130). Kinderbetreuung ist ein strukturelles Problem und stellt einen Scheidepunkt im Leben dar (2021-12-16-FG-WDIX-A: 100). Nach 6 Jahren Studium besteht der Wunsch nach einem guten Job. Hier ist die Diskussion über den Wohnort entscheidend und wichtig. Es kann aber passieren, dass nur Teilzeit gearbeitet werden kann, wenn eine Ganztagesbetreuung fehlt und die Betreuung für das Kind an dem Ort/in der Region nur bis 12.00 Uhr mittags sichergestellt ist. Gerade in ländlich geprägten Regionen gibt es Betreuung nur bis 13.00 Uhr, was die Landflucht und das Sterben ländlicher Gebiete erklärt. Warum gibt es für Kinder ab einem Jahr keine Sicherstellung einer Basisversorgung, gerade bei einem Mangel an Arbeitskräften, weil eine Hälfte der möglichen Beschäftigten aufgrund von Kinderbetreuung zuhause bleiben müssen. Und gerade bei einem Umzug an einen Ort, wo das familiäre Umfeld fehlt, um Betreuung zu überbrücken, damit man 30 Stunden arbeiten gehen kann, sind Familien noch dringender auf Kinderbetreuung angewiesen. Nicht jeder muss die Betreuung so in Anspruch nehmen, aber jeder sollte die Möglichkeit dazu haben. Gleichzeitig sollten Frauen nicht dafür diskriminiert werden, wenn sie drei Jahre Elternzeit nehmen wollen (2021-12-16-FG-WDIX-A: 100).

Die Arbeitswelt ist noch auf Vollzeitstellen ausgelegt aber ein Fokus auf Teilzeitstellen würde helfen, dass sich Personen die Arbeit teilen und sich abstimmen können und ziel- und nicht zeitorientiert arbeiten. Es müssen auf politischer Ebene mehr Anreize für fragmentierte und flexible Arbeitsmodelle geschaffen werden. Gleichzeitig müssten diese Teilzeitstellen mit gleicher Bezahlung ausgeschrieben werden. Gleiche Bezahlung ist das Fundament bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit (2021-12-16-FG-WDIX-N: 128). Zudem könnte es helfen, wenn bei der Bewerbung die Anzahl der Kinder vernachlässigt wird und entsprechende Fragen im Bewerbungsgespräch nicht gestellt werden, weil die Antwort nichts mit der Qualifikation der Person zu tun hat, die sich auf den Job beworben hat. Allgemein sollte dort, wo Informationen von Personen

zu Einstellung verlangt werden, hinterfragt werden, wofür diese Informationen wichtig sind. Es braucht Regeln, die von oben nach unten wirken (2021-12-16-FG-WDIX-N: 128). Zudem würde sicherlich viel in Sachen Sexismus passieren, wenn Unternehmen ihre Gehälter öffentlich machen müssten (2021-12-16-FG-WDIX-V: 122). Es braucht mehr Druck auf Unternehmen, kinderfreundlicher zu werden (z. B. betriebliche Kinderbetreuung). Die eigene Mutter war vor 30 Jahren alleinerziehend und bereits dort war es in Ordnung, nach der Schule zur Arbeit der Mutter zu gehen (2021-12-16-FG-WDIX-N: 134).

Der Gedanke einer nicht-gegenderten Welt ist interessant, in der das Geschlecht egal ist und Personen nur als Menschen wahrgenommen werden (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 136). Die Idee, nur noch von Menschen zu sprechen, würde viele Probleme lösen. Es würde nicht mehr heißen, dass eine Trans-Frau ein Kind adoptieren möchte, sondern es wäre von einem erwachsenen Menschen, einem Paar oder erwachsene Menschen mit liebenden Herzen die Rede. Das wäre eine hippe Idee, anstelle einer Frau oder einem Mann einem Menschen Arbeit anzubieten (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 141).

Männer sind gerade in technischen Berufen tätig, wo sie wachsen und ordentlich Geld verdienen können. Wenn Frauen diese Fähigkeiten nicht früh testen und diese Bereiche nicht als selbstverständlich erachten, dann kommen sie auch nicht in diese Bereiche und genießen nicht die beruflichen Vorzüge. Wenn man Frauen vor 20 Jahren bereits als Kinder mehr in technischen Bereichen gefördert hätte, gäbe es jetzt mehr HTL-Absolventinnen, mehr Architektinnen, etc. (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 139). Wenn beispielsweise bereits in der Kindheit Mädchen männlich-dominierte Aufgaben, Spielzeuge benutzen und anders herum hätte dies Auswirkungen auf die weitere Lebenslaufbahn (z. B. Berufswahl) (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 139). Ein Ansatz könnte hier auch sein, Männer und Frauen bestimmter Berufsgruppen (z. B. Polizei) mehr entgegen der klassischen Rollenbilder im Kontakt mit Kindern einzusetzen, z. B. in Schulen oder Kindergärten, damit sich Kinder wiedererkennen können (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 151).

Es stimmt, dass manche Menschen (z. B. armutsgefährdet) so mit dem Leben beschäftigt sind, dass sie sich mit dem Thema nicht befassen und der Kampf wird von den falschen Leuten ausgetragen. Forschung ist hier zu still, bedient sich nur ihrer Kanäle und versucht die Politik aufzuwecken, das auch zu Verzögerungen und Verzerrungen führt. Forschung nimmt zu wenig Raum ein, ist zu schwach und verlässt sich auf die Umsetzung der Politik. Auf den entscheidenden Kanälen sind vor allem die Leute, die sehr laut sind und die breite Mitte ist nicht vertreten oder beteiligt. Es muss Positionen bezogen werden und Änderungen gehen nur durch Erzählungen und weibliche Perspektiven, die schwer sind zu bekommen. Hier wären Forschungskanäle wichtig, damit nicht die falschen Leute laut sind (2021-12-09-FG-WMDIX-C: 160).

In unserer überindividualisierten Welt gibt es ein Überangebot, was nichts bringt, wenn das Bewusstsein nicht vorhanden ist. Stichwort "Räume schaffen": Es gibt schon sehr viele Räume, die nicht genutzt werden, wenn das Bewusstsein fehlt (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 143). Das Angebot ist wirklich sehr groß aber die Problematik besteht darin, dass einem etwas Anderes vorgelebt wird (2021-12-09-FG-WMDIX-F: 148).

Gespräch im Freundeskreis "Wartet mal ab, bis wir Eltern sind", der nächsten Generation Richtiges weitergeben. Es wird viel über das Thema gerade auf Social-Media-Kanälen aufmerksam gemacht und unsere Kinder werden aus einer ganz anderen Warte heraus diskutieren, viel zukunftsorientierter (2021-12-09-FG-WMDIX-E: 145).

Sexismus ist ein Luxusproblem, denn so viele Menschen haben massive existenzielle Probleme, wie ein geringes/zu geringes Einkommen, schlechte Gesundheit. Ich muss meine Miete zahlen können, meinen Kühlschrank voll und heimischen Frieden haben, um das Bewusstsein zu schaffen, wie man die eigenen Kinder erzieht oder mit Arbeitskolleginnen umgeht. Es muss eine Basis da sein, um Dinge zu hinterfragen und sich damit auseinanderzusetzen (2021-12-09-FG-WMDIX-B: 155).

Mutterrolle ist der Scheidepunkt in der Biografie und hat Auswirkungen auf das ganze Leben. Hier muss sich strukturell etwas ändern und Frauen kein schlechtes Gefühl gegeben werden, wenn sie nicht alles unter einen Hut bekommen, weil es am Ende ein politisches Problem ist (2021-12-16-FG-WDIX-M: 96).

Banale Dinge beleuchten und im Kleinen anfangen. Beispielsweise gibt es häufig nur auf Damen-Toiletten die Möglichkeit zu wickeln (2021-12-16-FG-WDIX-M: 130). Oder auch in Formularen findet sich der Bereich "Angaben zu den Eltern" und dann "Angaben zu der Mutter und Angaben zu dem Vater". Hier könnte aber auch von Erziehungsberechtigten die Rede sein, ähnlich verhält es sich mit "Mutter"-Kind-Kursen. Generell die Idee, Formulare neutraler aufzusetzen (2021-12-16-FG-WDIX-N: 132).

Manchmal fallen einem die eigenen Prinzipien auf den Kopf: Kinder im Kindergartenalter fangen an, Fragen zu stellen und wie erklärt man beispielsweise die unterschiedlichen Geschlechter und sexuellen Orientierungen? Es ist leichter gesagt als getan, Kinder anzuleiten, sodass sie sich eine eigene Meinung bilden. Man achtet auf genderneutrale Sprache, vermeidet Geschlechterzuschreibungen und dann macht man ein Spieldate für die Kinder aus und dort gibt es Bastelutensilien und Dekoration für Buben und Mädchen. Die Frage ist nicht, der Tochter kein rosa Kleid anzuziehen, das man schön findet, sondern wie erklärt man seinem Sohn, dass er das rosa Kleid nicht auch anziehen soll, wenn er es möchte? Beispiel: Wir waren auf der Hochzeit eines schwulen Pärchens, den Zusatz, dass sie schwul sind, kann man weglassen (2021-12-16-FG-WDIX-N: 108)

Eltern vermitteln einem bereits als Kind, dass man abends nicht alleine unterwegs sein soll aber nicht, dass man dies nicht tun soll, weil Männer übergriffig werden könnten (2021-11-21-FG-WDIX-L: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-G: 155). Als Mutter ist die größte Angst, das eigene Kind zu verlieren und wenn die Tochter abends unterwegs ist, sorgt und schläft man am Ende nicht, weil man Angst vor Vergewaltigung oder Gewalttaten hat. Auch wenn man sich selbst sagt, dass es nicht so kommen wird, sorgt man sich und es fällt schwer, Töchtern keine Angst einzureden (2021-11-21-FG-WDIX-G: 155). Vermutung, dass diese Sensibilisierung dazu führt, dass Töchter überhaupt erst Angst haben, abends alleine unterwegs zu sein oder dies auf dem Land weniger gemacht wird (2021-11-21-FG-WDIX-N: 161). Andersherum existieren trotz des Großwerdens auf dem Land ohne die Vermittlung von Angst durch die Eltern, Sicherheitsstrategien und eine entsprechende Sensibilisierung (2021-11-21-FG-WDIX-D: 174)

Dass Kindern gesagt wird, sie sollen keinen Rock tragen, ist kein Frauen- sondern ein Männerproblem (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172)

Erziehung spielt eine wichtige Rolle und als Elternteil hat man es selbst in der Hand und muss auch aushalten können, wenn Kinder aus den geschlechterbezogene Stereotypen ausbrechen (z. B. Sohn möchte Nagellack tragen) (2021-12-16-FG-WDIX-J: 94). Es hat sehr geholfen, dass der eigene Vater einen als kleine Tochter in Tätigkeiten einbezogen hat, die nicht den Stereotypen entsprechen (z. B. Reifenwechsel) (2021-

12-16-FG-WDIX-J: 94).

INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG:

Auf der Strukturebene wird der Ausbau von Beratungsstellen für Männer, um Sexismus, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt frühzeitiger zu begegnen und damit langfristiger und nachhaltiger entgegenzuwirken angeregt (2021-11-21-FG-WDIX-L: 172). Dabei wird ergänzend auf die Wichtigkeit der Sozialisation und innerfamilialen wie auch institutionalisierten Erziehung als entscheidende Faktoren in der Prävention von Sexismus verwiesen (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-L: 172). So wird mehrheitlich Sensibilisierung zum Thema Sexismus, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bereits im Kindergarten oder in der Schule in Form von Bildung (z. B. Ethikunterricht) gefordert. Es brauche bereits im Kindesalter Aufklärung in Hinblick auf sexistisches Verhalten, um dem Erlernen sexistischer Verhaltensweisen und einer Internalisierung dieser entgegenzuwirken. Zudem brauche es das Aufbrechen geschlechterspezifischer Eigenschaften in alle Richtung, damit Kinder unabhängig ihres Geschlechtes ihre Fähigkeiten und Persönlichkeit weiterentwickeln können. Hierzu gehöre auch, sich als Eltern zu reflektieren und eigene Verhaltensweisen entsprechend anzupassen oder zu verändern (2021-11-21-FG-WDIX-K: 251; 2021-11-21-FG-WDIX-I2: 253; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 257; 2021-11-21-FG-WDIX-L: 259; 2021-12-09-FG-WMDIX-B: 141, 155; 2021-11-21-FG-WDIX-N: 108, 261). Gleichzeitig wird die Frage formuliert, ob die Erziehung und Sensibilisierung von Töchtern in Bezug auf vermehrte Aufmerksamkeit und Gefahrenpotenzialen auch dazu führt, dass Frauen sich generell unsicherer und hilfloser gegenüber Männern fühlen (2021-11-21-FG-WDIX-L: 143; 2021-11-21-FG-WDIX-G: 155; 2021-11-21-FG-WDIX-N: 161; 2021-11-21-FG-WDIX-D: 174). In einem etwas anderen Zugang wird darauf verwiesen, dass ohne das Bewusstsein für die Größe bzw. den Umfang der Sexismusproblematik oder die Effekte, die Sexismus auf die Gesellschaft hat, die bereits zahlreichen bestehenden Angebote nicht angenommen werden. Daher brauche es nicht mehr Angebote, sondern mehr Sensibilisierung für das Thema und den Handlungsbedarf. Gleichzeitig stellt Sexismus für Menschen, die sich mit existenziellen Sorgen und Ängsten auseinandersetzen müssen, ein „Luxusproblem“ dar (2021-12-09-FG-WMDIX-A: 143; 2021-12-09-FG-WMDIX-F: 148; 2021-12-09-FG-WMDIX-B: 155).

In einem weiteren Themengebiet wird der Bedarf struktureller Änderungen des Care-Systems thematisiert, damit nicht mehr ausschließlich Gehalt und berufliche Position eines Elternteils darüber entscheiden, welcher Elternteil die Care-Arbeit übernimmt oder übernehmen muss. Eine frühere Rückkehr von Frauen in ihren Beruf ist auch eine finanzielle Frage. Um hier Gleichberechtigung zu schaffen, brauche es den politischen und finanziellen Willen, Lohnunterschiede auszugleichen. Gleiches gilt für einen gleichwertigen Standard in der Kinderbetreuung in ländlichen und städtischen Regionen, damit der Berufseinstieg an sich und das Stundenausmaß nicht ausschließlich von Betreuungszeiten abhängen. Aktuell sei der Arbeitsmarkt stark auf Vollzeit-Stellen ausgelegt. Mehr Arbeitsteilung würde eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, indem ziel- und nicht mehr zeitorientiert gearbeitet werde. Die Benachteiligung der Frau aufgrund von Care-Arbeit ist ein politisches Problem für das die Frau nicht das schlechte Gewissen ernten sollte (2021-11-21-FG-WDIX-Li: 263; 2021-11-21-FG-WDIX-B: 265; 2021-12-16-FG-WDIX-V: 102, 122; 2021-12-09-FG-WMDIX-F: 148; 2021-12-16-FG-WDIX-M: 130; 2021-12-16-FG-WDIX-A: 100; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 128, 134).

In einem letzten Punkt wurde darauf verwiesen, dass Sexismus bereits im Kleinen und in Bezug auf alltägliche, banale Dinge zu bekämpfen sei (z. B. behördliche Formulare überarbeiten, Wickelmöglichkeiten auch auf Herren-Toiletten, auf das Wording achten) (2021-12-16-FG-WDIX-M: 130; 2021-12-16-FG-WDIX-N: 132).

„Ich würde es wichtig finden, Bewusstsein an Schulen für das durchaus sensible Thema zu schaffen. Dass man schon als Kind einmal davon hört, (...) der Mann muss nicht immer der Starke sein, es kann auch die Frau die Starke sein. Und eine Frau kann genauso viel wie ein Mann. Also gerade, dass man in dem Entwicklungsalter schon das Bewusstsein schafft, eine Frau kann genau gleich viel wie ein Mann.“

2021-11-21-FG-WDIX-B: 251

„Ich habe fünf Kinder großgezogen und ich muss sagen, ich wäre SEHR für Ethikunterricht in allen Richtungen, bereits ab dem Kindergarten. Mit Kindergartenkindern kannst du wunderbar arbeiten und reden und die verstehen weitaus mehr, als man je glauben würde. Und das immer übergreifend für die Volksschule, dann Mittelschule und die höheren Klassen. Und wenn sie bereits schon im Kindergarten und Volksschule Erfahrungen mit solch einem Unterricht sammeln dürfen, dann sind sie in späterer Zeit einfach auch schon sensibilisiert. Das würde ich mir wünschen.“

2021-11-21-FG-WDIX-I2: 253

„Das ist kein Frauenproblem, das ist ein Männerproblem. Das Problem liegt nicht bei uns, wir machen nichts falsch (...). Also ich habe selber einen mittlerweile 11-jährigen Sohn. Und mir ist es wahnsinnig wichtig, dass ich ihm beibringe, wie man sich als Mann verhält. Wie man sich zu verhalten hat. Wenn ich IRGENDWAS mitkriege, dass der irgendwas macht, das er respektlos (lacht) oder übergriffig ist gegenüber Frauen oder Mädchen in dem Fall, bin ich die Erste die schreit, also ich glaube, das ist genau das, wo man ansetzen sollte, dass eben diese ganzen Männerberatungen ausgebaut werden. Dass die Erziehung auch anders läuft, dass Väter auch ein anderes Bild vermitteln. Nicht so wie früher, du musst der Starke sein, du musst der Harte sein und so weiter.“

2021-11-21-FG-WDIX-L: 172

4 zusammenfassung

SEXISMUS & ROLLENBILDER	
Arbeit & Berufsfelder	<ul style="list-style-type: none"> → Auch Frauen haben geschlechterspezifische Vorurteile und patriarchale Strukturen internalisiert bzw. reproduzieren diese → Benevolenter Sexismus von Männern gegenüber weiblichen Kolleginnen in Berufsfeldern mit körperlich anstrengender Arbeit → Notwendigkeit, Transparenz in Bezug auf Gehälter zu schaffen (z. B. Gehaltsstufen) und eine entsprechende Kommunikation bzw. Enttabuisierung zu etablieren → Sensibilisierung von Unternehmen und Organisationen in Bezug auf Bewerbungsgespräche und Fragen an Bewerber:innen, identische Bewerbungsfragen unabhängig des Geschlechts von Bewerber:innen
Familie, Privates & Freizeit	<ul style="list-style-type: none"> → Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist nicht nur eine Frage der persönlichen Einstellung, sondern auch von soziodemografischen Faktoren, was eine Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen und individuellen Gestaltungsmöglichkeiten notwendig macht (z. B. konkrete Vorgaben in der Ausgestaltung der Elternzeit für Elternteile) → Traditionelle Rollenverteilung innerhalb von Vereinen besonders in ländlichen Gebieten ist ein strukturelles Problem. Gezielte Ansprache von Frauen für die Mitwirkung in Vereinen und Stärkung des Freiwilligenmanagements in Kombination mit dem Aufbrechen patriarchaler Vereinsstrukturen kann auch einen Zugewinn an Freiwilligen bedeuten. → Ein klares politisches Zeichen wäre dann erkennbar, wenn eine Verpflichtung zur Inklusion aller Geschlechter qua Vereinssatzung eingefordert wird. In weiterer Folge bedeutet dies, öffentliche Subventionen für Vereine nur dann, wenn diese allen Geschlechtern und Ethnien offen stehen.
Nicht-binäre Personen	<ul style="list-style-type: none"> → Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Kultur, in der nicht-binäre Menschen sich nicht für ihre Person rechtfertigen müssen
FÜHRUNGSPPOSITIONEN & LEADERSHIP	
	<ul style="list-style-type: none"> → Bei Frauen in Führungspositionen wird häufiger hinterfragt, wie sie an eine Position gekommen sind und die fachliche Qualifikation wird der Diskussion um das Geschlecht bzw. weibliche Vorurteile untergeordnet bzw. demgegenüber vernachlässigt
SEXISMUS & GESELLSCHAFT	
	<ul style="list-style-type: none"> → Österreich hat eine Gesellschaftsstruktur mit einem Frauenbild, das männliche Gewalt gegenüber Frauen begünstigt
SEXUELLE BELÄSTIGUNG & SEXUALISIERTE GEWALT	
Situationen	<ul style="list-style-type: none"> → Großteil der weiblichen Teilnehmerinnen hat bereits sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt erfahren und berichtet von konkreten Situationen → Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt stellen ein alltägliches Risiko für Frauen dar

Stadt vs. Land	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Gefühl, dass die Sensibilisierung zum Thema Sexismus in der Stadt größer ist als auf dem Land bzw. die Auseinandersetzung mit diesem Thema scheint eine Frage der Generationen und sozialen Schichten zu sein ➔ Das Land ist von männerdominierten Brauchtum und traditionellen Rollenbildern geprägt
Tag vs. Nacht	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Der Unterschied von Tag und Nacht ist einer der entschiedensten Faktoren für die Erfahrungen von sexueller Belästigung, sexualisierter Gewalt und erlernte, persönliche Verhaltensweisen und Vermeidungsstrategien der weiblichen Teilnehmerinnen
Rolle der Opfer	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Das Ausmaß und die Schwere sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt kann nicht objektiv, sondern ausschließlich subjektiv und individuell bewertet werden

SCHUTZMECHANISMEN & VERMEIDUNGSSTRATEGIEN VON FRAUEN

- ➔ Die Schilderungen von persönlichen Schutzmechanismen und Verteidigungsstrategien gegenüber Sexismus, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt sind sehr individuell, differenziert und sehr verbreitet unter den weiblichen Teilnehmerinnen

SEXISMUS & MEDIEN

- ➔ Mediale Berichterstattung zu Femiziden binär, weil es mehr um die Opfer und weniger um die Täter geht
- ➔ In der Werbung sind geschlechterspezifischen Stereotype und Vorurteile verankert und es gelten für die unterschiedlichen Geschlechter unterschiedliche Maßstäbe und Tabus

SEXISMUS GEGENÜBER MÄNNERN

- ➔ Sexismus gegenüber Männern z. B. durch die Erwartung und Festschreibung typisch männlicher Verhaltensweisen und Eigenschaften (z. B. Stärke) bzw. in der Tabuisierung von nicht-maskulinen Verhaltensweisen (Kindererziehung und -pflege)

SEX, GENDER & SPRACHE

- ➔ Erziehung genderneutraler gestalten und damit Stereotype und Stigmatisierung reduzieren
- ➔ Sprache schafft Realität vs. Sprache scheidert aktuell an der Realität

PRÄVENTION, BESTEHENDE ANGEBOTE & STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN

- ➔ Ausbau von Beratungsstellen für Männern, um Sexismus, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt frühzeitiger zu begegnen und damit langfristiger und nachhaltiger entgegenzuwirken
- ➔ Bestehenden Angebote werden wenig angenommen, weil es an Bewusstsein fehlt, das durch Sensibilisierung für die Größe des Problems von Sexismus und dessen Auswirkung auf die Gesellschaft und den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf geschaffen werden muss
- ➔ Strukturelle Änderungen des Care-Systems, damit nicht mehr ausschließlich Gehalt und berufliche Position darüber entscheiden, welcher Elternteil die Care-Arbeit übernimmt
- ➔ Mehr Arbeitsteilung durch ziel- statt zeitorientierter Arbeit ermöglichen und damit die Vereinbarkeit von Familie

	und Beruf vereinfachen
	→ Gleichwertiger Standard in der Kinderbetreuung in der Stadt wie auf dem Land
	→ Sexismus im Kleinen bekämpfen (z. B. behördliche Formulare bzgl. der Formulierungen überarbeiten, Wickelmöglichkeiten auch auf Herren-Toiletten, allgemein auf das Wording achten)
Erziehung	→ Um Sexismus in der Erziehung zu reduzieren, braucht es die Reflektion der Eltern in Bezug auf eigene Sozialisation und Verhaltensweisen

5 handlungsempfehlungen

Aus der Befragung und den Fokusgruppen lässt sich eine Vielzahl an Handlungsempfehlungen ableiten, die einerseits Bewusstseins- und Sensibilisierungsmaßnahmen als auch konkrete Schritte zu einer gerechteren Verteilung von Care-Arbeit und Einkommen umfassen.

Alles in Allem machen die Wünsche nach Maßnahmen deutlich, in wie vielen Bereichen die Teilnehmenden auf Institutionalisierungen von Geschlechterungleichheiten und stereotype Rollenbildern als Grundlage von Sexismus erleben. Angefangen vom Kindesalter im Bereich von Stereotypen reproduzierenden Spielzeugen und Büchern und (Elementar-)Pädagog*innen mit entsprechenden Rollenvorstellungen, über die Arbeitswelt mit einem hohen Gender Pay Gap, unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten sowie mangelnder Sensibilität von Führungskräften bezüglich Sexismus am Arbeitsplatz, bis hin zur ungleichen Verteilung von Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen, mitsamt deren Auswirkungen auf finanzielle Unabhängigkeit und berufliche Möglichkeiten. Des Weiteren werden Politiker*innen, Vereine, Schulen und andere zentrale Institutionen als Träger*innen und Reproduzent*innen von stereotypen Rollenbildern und Geschlechterungleichheiten beschrieben.

→ **Abbau traditioneller Rollenbilder in Kindergarten und Schule**

Kindergarten und Schule sind wichtige Orte für Sensibilisierung und Bewusstseinsarbeit. In der Studie wurde auch der Ausbildungsplatz als ein Ort beschrieben, an dem Sexismus erlebt wird. Dazu zählt die Einteilung in Frauen- und Männerberufe und damit verbunden die Zuschreibung von entsprechenden Fähigkeiten der jeweiligen Geschlechter. Folgende Maßnahmen wünschen sich die Teilnehmenden, um Sexismus in diesem Bereich entgegenzuwirken:

- Spiele, Spielzeug und Bücher, die keine stereotypen Rollenbilder enthalten sowie die Erhöhung des Anteils von männlichem Personal in der (Elementar-)Pädagogik
- Erziehung und Bildung genderneutraler gestalten und damit Stereotype und Stigmatisierung reduzieren
- Väter in Verantwortlichkeiten einbeziehen, z. B. wenn es ums Anrufen im Krankheitsfall durch den Kindergarten / die Schule geht
- Um Sexismus in der Erziehung zu reduzieren, braucht es die Reflektion der Eltern in Bezug auf eigene Sozialisation und Verhaltensweisen
- Präventionsarbeit gegen Sexismus an Schulen
- Präventionsarbeit gegen sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Schulen

→ **Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten**

Die Unterversorgung mit ausreichender Kinderbetreuung ist ein zentrales Thema speziell für die ländlichen Gebiete Tirols. In der öffentlichen Diskussion rund um den Mangel an Kinderbetreuung sind Frauen immer wieder mit Aussage konfrontiert, die ihnen in ihrer Rolle als Mütter die volle Verantwortung und Zuständigkeit für Kinderbetreuung zuweisen und dies etwa als Argument für eingeschränkte Öffnungszeiten von Kindergärten verwendet wird.

- Ein flächendeckender Ausbau der Kinderbetreuung mit einer Erweiterung der Öffnungszeiten ist daher ein wichtiger Schritt um einer geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung entgegen zu wirken. Diesbezüglich ist auch der Bedarf an Betreuungsangeboten in der Ferienzeit hervorzuheben

→ **Prävention: Ausbau bestehender Angebote**

In Tirol existieren bereits einige Organisationen, die sich mit der Prävention von Sexismus beschäftigen. In den folgenden Bereichen scheint ein solcher Ausbau der verfügbaren Ressourcen sinnvoll:

- Präventionsarbeit gegen sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Schulen
- Präventionsarbeit gegen Sexismus an Schulen
- Gewaltschutz für Frauen (z. B. Frauenhäuser)
- Stärkere Verankerung der Bewusstseins- und Sensibilisierungsangeboten mit den entsprechenden Strukturen auch in ländlichen Regionen.
- Ausbau von Beratungsstellen für Männern, um Sexismus, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt frühzeitiger zu begegnen und damit langfristiger und nachhaltiger entgegenzuwirken
- Bereits bestehende Angebote vorstellen bzw. auf diese aufmerksam machen

→ **Politik: Initiativen gegen Sexismus in der Politik**

Gefragt nach Beispielen für Sexismus in den Aussagen von Personen des öffentlichen Lebens, kam es häufig zu Nennungen von Bürgermeister*innen. Demzufolge wäre es sinnvoll, die Entscheidungsträger*innen in den Gemeinden zur Zielgruppe von Maßnahmen gegen Sexismus zu machen. Folgende Aspekte können hierbei angedacht werden:

- Sensibilisierung von Bürgermeister*innen für das Thema Sexismus sowie die Reflexion der eigenen stereotypen Rollenvorstellungen und deren Auswirkungen auf die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten über die Gemeindepolitik.

→ **Initiativen gegen Sexismus in Vereinen**

Die traditionelle Rollenverteilung innerhalb von Vereinen wird besonders in ländlichen Gebieten als ein strukturelles Problem beschrieben. Dies gilt vor allem für Vereine, die keine Frauen als Mitglieder zulassen, beziehungsweise Männern und Frauen feste Rollen und Funktionen im Verein zuschreiben.

- Gezielte Ansprache von Frauen für die Mitwirkung in Vereinen und Stärkung des Freiwilligenmanagements in Kombination mit dem Aufbrechen patriarchaler Vereinsstrukturen kann auch einen Zugewinn an Freiwilligen bedeuten.
- Ein klares politisches Zeichen wäre dann erkennbar, wenn eine Verpflichtung zur Inklusion aller Geschlechter qua Vereinssatzung eingefordert wird. In weiterer Folge bedeutet dies, öffentliche Förderungen für Vereine nur dann freizugeben, wenn diese allen Geschlechtern und Ethnien offenstehen. Dies könnte über die dem Land Tirol vorliegenden Vereinsstatuten umgesetzt werden.

→ **Abbau von Sexismus am Arbeitsplatz**

Ein weiterer, in der Studie immer wieder genannter Themenkomplex, sind Maßnahmen im Bereich der Erwerbsarbeit. Hierbei wurden zum einen „Alltagssexismus“ durch Kolleg*innen und Führungspersonen als Probleme geschildert, zum anderen waren die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen eine häufig thematisierte Institutionalisierung von Sexismus in der Arbeitswelt.

- Sensibilisierung von Unternehmen und Organisationen in Bezug auf Bewerbungsgespräche und Fragen an Bewerber*innen, identische Bewerbungsfragen unabhängig des Geschlechts von Bewerber*innen
- Führungspersonen in Organisationen sind verpflichtet, einen Arbeitsplatz frei von Sexismus zu schaffen. Hierzu können Verantwortliche als Anlaufstelle und zur Unterstützung bei Fällen von sexistischen Kommentaren oder Handlungen in Unternehmen etabliert werden
- Maßnahmen zum Schließen des Gender Pay Gap, z. B. durch Anheben der Löhne in frauendominierten Berufen wie Pflege oder Bildung

- Transparenz schaffen in Bezug auf Gehälter (z. B. Gehaltsstufen) und eine entsprechende Kommunikation bzw. Enttabuisierung etablieren

→ **Förderung einer gerechten Verteilung der Kinderbetreuung**

Eine gleichmäßige Verteilung von Elternkarenz zwischen Männern und Frauen, beziehungsweise Maßnahmen, die einen solchen Ausgleich fördern und ermöglichen, werden immer wieder gefordert. Das Normalisieren der Väterkarenz, eine verpflichtende Aufteilung der Karenzzeit zwischen den beiden Elternteilen sowie eine Erhöhung des Karenzgeldes finden sich unter den diesbezüglichen Wünschen.

→ **Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt**

Ein großer Teil der befragten Frauen hat bereits sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt erfahren und berichtet von konkreten Situationen. Dazu haben Männer in hohem Ausmaß derartige Situationen beobachtet. Maßnahmen zur Förderung der Zivilcourage durch die (häufiger männlichen) Beobachter*innen von Sexismus können einen wichtigen Ansatzpunkt zur Schaffung einer gegen Sexismus resilienteren Gemeinschaft leisten. Denkbar wäre eine Informationskampagne nach dem Vorbild Londons, angepasst an die tirolspezifische Situation⁴.

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt stellen damit ein alltägliches Risiko für Frauen dar. Es sollte mehr Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass eine sexistische Grundhaltung männliche Gewalt gegenüber Frauen begünstigt. Zudem braucht es das öffentliche und damit politische Bewusstsein, welchem Risiko Frauen tagtäglich ausgesetzt sind. So wünschen sich die Betroffenen von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, dass sie ernst genommen werden und darauf reagiert wird, d. h. etwa Konsequenzen, für jene Personen erfolgen, die sexualisierte Gewalt ausüben.

→ **Nicht-binäre Personen**

Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Kultur, in der nicht-binäre Menschen sich nicht für ihre Person rechtfertigen müssen.

→ **Sexismus & Medien**

(Soziale) Medien wurden von den Teilnehmenden häufig als Sphäre beschrieben, in der Sexismus erlebt oder beobachtet wurde. Das Spektrum reicht hierbei von sexistischer Abwertung in den Sozialen Medien, über sexistische Werbung, bis hin zu einer Berichterstattung, die bei Femiziden nicht den Täter thematisiert, sondern das Opfer. Denkbar sind in diesem Bereich die folgenden Maßnahmen:

- Eine Kampagne zur Förderung von Zivilcourage in den sozialen Medien
- Die Sensibilisierung von Journalist*innen für das Problem der Täter-Opfer Umkehr

6 Literaturverzeichnis

Abrams, L. S. (2010). Sampling 'Hard to Reach' Populations in Qualitative Research. *Qualitative Social Work*, 9(4), 536–550. <https://doi.org/10.1177/1473325010367821>

Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I., & Nohl, A.-M. (2013). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3., aktualisierte Auflage). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19895-8>

⁴ <https://www.youtube.com/watch?v=qbk3iJqmjNU>

- Caretta, M. A. & Vacchelli, E. (2015). Re-Thinking the Boundaries of the Focus Group: A Reflexive Analysis on the Use and Legitimacy of Group Methodologies in Qualitative Research. *Sociological Research Online*, 20(4), 58–70. <https://doi.org/10.5153/sro.3812>
- Chamberlain, K. & Hodgetts, D. (2018). Collecting Qualitative Data with Hard-to-Reach Groups. In U. Flick (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (S. 668–685). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526416070.n42>
- Clark, T. (2011). Gaining and Maintaining Access. *Qualitative Social Work*, 10(4), 485–502. <https://doi.org/10.1177/1473325009358228>
- Colucci, E. (2007). "Focus groups can be fun": the use of activity-oriented questions in focus group discussions. *Qualitative health research*, 17(10), 1422–1433. <https://doi.org/10.1177/1049732307308129>
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Aldine Publishing Company.
- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clark, V. L. P., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224–235. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.224>
- Kawulich, B. (2011). Gatekeeping: An ongoing adventure in research. *Field Methods*, 23(1), 57-76. <https://doi.org/10.1177/1525822X10383388>
- Kevern, J., & Webb, C. (2001). Focus groups as a tool for critical social research in nurse education. *Nurse Education Today*, 21(4), 323–333. <https://doi.org/10.1054/nedt.2001.0563>
- Krueger, R. A. (2014). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications.
- Leech, N. L. & Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality & Quantity*, 43(2), 265–275. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9105-3>
- Mayring, P. (2014). *Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Beltz.
- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2009). A Qualitative Framework for Collecting and Analyzing Data in Focus Group Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(3), 1–21. <https://doi.org/10.1177/160940690900800301>
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H. & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52(4), 1893–1907. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8>
- Skrla, L., Reyes, P. & Scheurich, J. J. (2000). Sexism, Silence, and Solutions: Women Superintendents Speak Up and Speak Out. *Educational Administration Quarterly*, 36(1), 44–75. <https://doi.org/10.1177/00131610021968895>
- Woodley, X. M., & Lockard, M. (2016). Womanism and Snowball Sampling: Engaging Marginalized Populations in Holistic Research. *The Qualitative Report*, 21(2), 321-329