

Frauennetzwerke und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eva-Maria Herzog und Sabrina Lukas

Einleitung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele Partner eine Herausforderung dar. Vielfach stellt sich diese Frage aber nicht für beide Partner, sondern nur für die Frau.

Wir möchten in diesem Aufsatz die strukturellen Rahmenbedingungen und den gesellschaftspolitischen Umgang mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen, Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, sowie auf Frauennetzwerke verweisen, die einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann leisten. Im ersten Teil werden wir auf Konzepte und Theorien, die uns die Frauen- und Geschlechterforschung¹ bereitstellen, eingehen und im zweiten Teil auf Frauennetzwerke.

Bei den ausgewählten Theoretikerinnen handelt es sich um die Klassikerinnen bzw. die weiblichen Pioniere, die diesen Themenbereich erstmals in einem wissenschaftlichen Kontext bearbeitet und diskutiert haben. Diese Ansätze haben noch lange nicht an Aktualität verloren, denn wie uns die Geschichte zeigt, dauert es immer länger bis es zu wirklichen und sichtbaren Erfolgen kommt, vor allem wenn es um Gleichstellung und Gleichbehandlung geht. Wir befinden uns heute in einer Umbruchsphase, in der alte und neue Formen der familiären Arbeitsteilung nebeneinander bestehen. Alte Rollenerwartungen und Rollenklischees werden aufgebrochen, hinterfragt und gleichzeitig in anderen Formen oder in neuen Gewändern zum Ausdruck gebracht und wiederum verfestigt.

Theoretische Auseinandersetzung

Zu Beginn werden wir den Begriff *Geschlecht* und die Theorie des *Doing gender* erklären, weil sie wesentlich für die weitere Bearbeitung des Themas sind. Unter *Geschlecht* wird eine soziale Kategorie verstanden, unter der, trotz individueller und gesellschaftlicher Unterschiede, Frauen und Männer zu sozialen Einheiten zusammengefasst werden. So entstand ein bipolares Klassifikationssystem mit dem Deutungen, Wertungen, Normierungen und Vorurteile einhergehen, die das Geschlecht betreffen. Das System der Zweigeschlechtlichkeit wird als gesellschaftliches Ordnungsprinzip, mit nicht egalitären Macht- und Rechtstellungen der Geschlechter verstanden, wobei eindeutig eine Hierarchisierung zugunsten des Mannes und auf Lasten der Frauen festzustellen ist. In unserer Gesellschaft ist es selbstverständlich eine Person in

¹ Die Frauen- und Geschlechterforschung ist eine interdisziplinäre Disziplin, die ihren Ursprung in der Frauenbewegung hat und sich in der wissenschaftlichen Landschaft mittlerweile gut etabliert hat.

die Kategorien weiblich oder männlich einzuordnen, und „[...] die Geschlechterzugehörigkeit von Personen und die Zweigeschlechtlichkeit des Menschen als natürliche Vorgabe sozialen Handelns und sozialer Differenzierung zu betrachten.“² Die Geschlechtszugehörigkeit wird als natürlich und unveränderbar gesehen. In der heutigen Frauen- und Geschlechterforschung unterscheidet man zwischen Sex und Gender – dem biologischen und sozialen Geschlecht. Das Konzept des *doing gender*, welches von West/Zimmermann (1987) entwickelt wurde, geht hingegen davon aus, dass man keine eine Geschlechtszugehörigkeit „hat“, sondern diese sozial konstruiert ist und dies nur solange bis man es nicht mehr rekonstruiert. „*Doing gender*“ zielt darauf ab, Geschlecht bzw. Geschlechtszugehörigkeit nicht als Eigenschaft oder Merkmal von Individuen zu betrachten, sondern jene sozialen Prozesse in den Blick zu nehmen, in denen ‚Geschlecht‘ als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird.“³ Die Unterschiede der Geschlechter im menschlichen Handeln, Verhalten und Erleben sind nicht natürlich bzw. biologisch, sondern das Ergebnis komplexer sozialer Prozesse. Somit darf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mit Argumenten gelöst werden, die sich auf die Natur berufen, wie beispielsweise die Gebärfähigkeit der Frauen, die Körperkraft der Männer etc., vielmehr müssen die sozialen Prozesse genauer in den Blick genommen werden, die uns zu dem werden lassen was wir sind.

Der Bereich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein vieldiskutiertes Themenfeld. Die Theorien zeichnen Teilbereiche der sozialen Wirklichkeit ab und dienen dazu, uns Einblicke in die Tatsachen der Realität zu geben, die oft nicht hinterfragt, sondern als selbstverständlich hingenommen werden. Es braucht also Gesellschaftstheorien, die die Komplexität des Zusammenwirkens der Vielzahl an Faktoren beschreiben.

Eine bedeutende Theorie ist die der *doppelten Vergesellschaftung* von Regina Becker-Schmidt (1987). Unter Vergesellschaftung versteht man die Einfügung des modernen Menschen in die Produktionsbedingungen bzw. unter die gesamtgesellschaftlichen Lebensbedingungen. Frauen werden dahingehend sozialisiert, die Aufgaben der sozialen Reproduktion, sei es die Regeneration von Angehörigen durch physische und psychische Versorgung oder aber die Erziehung der nächsten Generation, zu übernehmen. Gleichzeitig ist die Frau durch ihr Arbeitsvermögen ein wichtiger Bestand des gewerblichen Arbeitskräftereservoirs. Eine Ausbildung ist heute für Mädchen selbstverständlich, trotzdem ist die Möglichkeit der alleinigen Existenzsicherung zu

² Wetterer 2008, S. 126

³ Gildemeister 2008, S. 137

unsicher und die Ehe dient als zusätzliche bzw. alternative Unterhaltsgarantie.⁴ Frauen werden also im Unterschied zu Männern doppelt vergesellschaftet, sie werden für zwei Bereiche sozialisiert, die Erwerbsarbeit und die Familienarbeit. Frauen sind nicht nur Arbeiterinnen, sondern auch Hausfrau und Mutter. Die Frau hat somit eine Dreifachbelastung!

Dadurch, dass man in Rollenmuster, wie beispielsweise der Mann als Familienernährer, die Frau als Hüterin der Kinder und des Haushalts, sozialisiert wird und sich diese Bilder fest in den Köpfen verankert haben, gehen damit bestimmte Erwartungen einher, an denen man sich unbewusst orientiert. Zum Beispiel ist es heute bei vielen Familien der Fall, dass der Vater sich zwar vermehrt in die Erziehung der Kinder und in die Erledigungen des Haushalts einbringt, sich jedoch weiterhin als Ernährer versteht und der Frau in ihrem Aufgabenbereich lediglich zur Hilfe kommt. Auch ist es eher selbstverständlich, dass die Frau auf ihre berufliche Karriere verzichtet oder ihren Job zu Gunsten der Familienpflichten zurücksteckt und Einbußen in Kauf nimmt. Solange sich im Denken und Handeln von Frauen und Männern nichts ändert, bleibt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufrecht, auch wenn beide Partner berufstätig sind. Wir fordern daher eine *gerechte Arbeitsteilung*.

Nancy Fraser (2001) geht davon aus, dass Gerechtigkeit heute sowohl Umverteilung als auch Anerkennung erfordert. Hier wird berücksichtigt, dass Veränderungen von Benachteiligungen mit kultureller Achtung einhergehen müssen, denn diese sind eng miteinander verflochten. In der Vereinbarkeitsproblematik ist die größte Schwierigkeit, die Abwertung und Herabsetzung von weiblich bzw. feminin besetzten Bereichen, speziell die Erziehung von Kindern und die Führung des Haushaltes, was grundsätzlich nicht als Arbeit verstanden wird. Unter Arbeit wird nur die beruflich fundierte Erwerbsarbeit verstanden und die Haus- und Sorgearbeit wird dabei nicht berücksichtigt. Es wird als eine selbstverständliche Leistung der Frau gesehen. Durch die Selbstverständlichkeit erfährt dieser Bereich der Arbeit eine geringe Wertschätzung. Investierte Zeit und Energie wird nicht Wert geschätzt. Es geht bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf also in erster Linie darum, die Reproduktionsarbeit aufzuwerten, indem ein symbolischer und kultureller Wandel angestrebt wird. Obwohl Berufe im Laufe der Zeit ihr „Geschlecht“ gewechselt haben, so blieb die Hausarbeit und Kindererziehung immer Frauensache. Wichtig hierbei zu erwähnen ist, dass Frauenberufe tendenziell abgewertet und Männerberufe aufgewertet werden. Besonders ersichtlich ist dies auch bei der ungleichen Entlohnung von Frau und Mann bei derselben Tätigkeit.

Wir haben gesehen, dass Frauen, im Gegensatz zu Männern, nicht nur der beruflichen Arbeit nachgehen müssen. Sie müssen auch die Hausarbeit und Kindererziehung übernehmen. Der

⁴ vgl. Treibel 2006

moderne Mann stellt zwar eine „Hilfskraft“ dar, hauptsächlich bleibt dies aber „Frauenarbeit“. Wir haben gezeigt, dass Geschlecht nicht biologisch ist, sondern sozial konstruiert wird, somit fallen Begründungen weg, die die Frau auf natürliche Art und Weise geeigneter für Hausarbeit und Kindererziehung machen, als den Mann. Diese *soft skills*, die der Frau zugeschrieben werden, sind nicht biologisch, sondern sozial konstruiert! Frauen und Männer können jegliche Arbeit gleich gut ausüben! Leider ist unsere Gesellschaft noch nicht an diesem Punkt angelangt, dass Frauen und Männer gleichgestellt sind.

Nun stellt sich eine wesentliche Frage: „Was kann getan werden, um eine Gleichstellung von Frauen und Männer zu erreichen?“ Wir möchten diese Frage u.a. mit dem Modell der universellen Betreuungsarbeit von Nancy Fraser (2001) beantworten. Weder die allgemeine Erwerbstätigkeit noch die Gleichstellung in der Betreuungsarbeit kann das Versprechen der Geschlechtergleichheit einlösen – selbst unter sehr günstigen Bedingungen nicht. Diese Modelle dehnen weder die traditionell weiblichen Tätigkeiten auf die Männer aus, noch verlangen sie von Männern sich zu ändern. Männer gehören in die Pflicht genommen! Nancy Fraser schlägt deshalb ein drittes Modell vor, das die gegenwärtigen Lebensmuster von Frauen zum Standard und zur Norm für alle macht. Das bedeutet, dass auch Männer neben ihrer Erwerbstätigkeit elementare Betreuungsarbeit leisten müssen. Danach wären alle Arbeitsplätze mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit verbunden. Der Wohlfahrtsstaat würde den geschlechtlich strukturierten Gegensatz zwischen unterhaltssichernder Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit auflösen. Dadurch erfährt Gender eine Neustrukturierung, indem die Möglichkeit besteht, dass Frauen ihre Qualitäten neu definieren können, sich weibliche und männliche Elemente und Fähigkeiten in der Arbeit, sei es öffentlich oder privat, verbinden und ergänzen, dabei die Wertschätzung der Betreuungsarbeit gesteigert wird und vor allem die Kinder davon profitieren, da diese sowohl weibliche als auch männliche Vorbilder im Laufe ihres Heranwachsens haben.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Unternehmen in die Betreuungspflicht zu nehmen, wodurch das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ganz auf die Eltern beschränkt ist und sozusagen die private Angelegenheit zur öffentlichen Angelegenheit wird. Es gibt bereits Unternehmen, die familienfreundliche Bedingungen und Strukturen geschaffen haben, wie beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten und gratis Betreuungseinrichtungen direkt am Arbeitsplatz. Dies ermöglicht den Partnern, sich zeitlich aufeinander abzustimmen, sodass eine nahtlose Betreuung der Kinder möglich ist, oder die Firma bietet selbst den Raum dafür, dass Kinder vor Ort betreut werden. Für die österreichische Familienpolitik ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Herausforderung und erste Veränderungen wurden diskutiert oder fanden bereits statt, wie beispielsweise die Einführung des Kinderbetreuungs-

geldes, Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Pension, die Flexibilisierung der Karenz bis zum Schuleintritt des Kindes oder das Recht auf Elternteilzeit. Auch wenn das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend ein Handbuch⁵ zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf herausgegeben hat, ist das Problem noch lange nicht gelöst. Es ist ein guter Ansatz und dieser sollte weiter verfolgt werden. Es gibt auch Betriebe, die versuchen familienfreundliche Maßnahmen zu setzen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. So gab es einen Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“⁶, der 2009 für die Steiermark in der Kategorie Mittelbetriebe von dem Betrieb „Weltweitwandern“ gewonnen wurde. Der Betrieb ermöglicht u.a. Kinder in den Betrieb mitzunehmen bzw. Heimarbeit zu leisten.⁷ Diese Ansätze sind sehr wichtig und sollten unbedingt gewürdigt und erweitert werden. Nur die wenigsten Frauen haben die Möglichkeit in einem dieser lobenswerten Betriebe tätig zu sein, und so sind für viele Frauen Frauennetzwerke die größere Unterstützung, denn dort erhalten sie vielfach die Hilfestellung und Beratung, die sie benötigen.

Frauennetzwerke

Frauennetzwerke gab es eigentlich schon immer, auch bevor man sie so nannte. Frauen schlossen sich zusammen um Gesprächspartnerinnen oder Verbündete zu finden. Seit Mitte der 1980er Jahre ist eine vermehrte Vernetzung zu beobachten. „Frauennetzwerke sind eine Ausprägung von Politiknetzwerken, die auf der Basis informeller Beziehungen neue Verbindungen zwischen Individuen, Gruppen, Organisationen und Institutionen herstellen.“⁸ Diese Frauennetzwerke sind laut Stephanie Bock (2004) politische Bündnisse, die frauen- und geschlechterpolitische Ziele verfolgen. Frauennetzwerke basieren großteils auf freiwilliger Kooperation frauen- und geschlechterpolitischer Akteurinnen, welche auf der Grundlage eines frauenpolitischen Politikverständnisses agieren. Sie planen gemeinsame Handlungen und verfolgen gemeinsame Strategien. Frauennetzwerke haben zum Ziel Frauen zu unterstützen und sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen. Sie wollen u.a. die berufliche

⁵ Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unter folgendem Link zu finden: http://www.bmwfj.gv.at/Familie/VereinbarkeitVonFamilieUndBeruf/Documents/HB_Fam+Beruf_4te_Screen.pdf

⁶ „Durch den Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“ sollen Unternehmen, die konsequent daran arbeiten, die Qualität der Arbeitsplätze für ihre MitarbeiterInnen kontinuierlich zu verbessern, eine Anerkennung erfahren und will man diesen Unternehmen die Möglichkeit geben, ihre Maßnahmen bezüglich frauen- und familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen.“ http://www.tatenstattworte.at/site/wettbewerb_gr%C3%BCnde/3358/gr%C3%BCnde.aspx

⁷ Eine genaue Dokumentation des Wettbewerbs „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe der Steiermark 2009“ ist unter folgendem Link zu finden: http://www.tatenstattworte.at/Portals/_Taten/images/default/Taten%20statt%20Worte_Dokumentation%202009.pdf

⁸ Bock 2004, S. 878

Diskriminierung von Frauen auf lange Sicht beenden. Das Frauennetzwerk „Business-Mamas“ zählt zu den größten Österreichs, es vernetzt Unternehmerinnen, Mütter und Unternehmensmütter und bietet u.a. Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.⁹ Frauennetzwerke¹⁰ sind ein wesentlicher Bestandteil der Zivilgesellschaft und stellen einen wichtigen Bereich in der Gleichstellungsarbeit dar. Durch die Vernetzung entsteht eine Gemeinschaft, man tauscht sich aus und unterstützt sich gegenseitig. Dadurch können die Netzwerke wesentliche Hilfestellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen. Wichtig zu beachten ist aber, dass man durch Netzwerkarbeit nicht in die Falle der Reproduktion der Ungleichheit gerät. Wenn sich Frauen zusammenschließen, um die Betreuung der Kinder neben der Erwerbsarbeit zu managen und zu organisieren, dann bleibt die Reproduktionsarbeit nicht nur in Frauenhand, sondern es ist ein weiterer Beweis dafür, dass die vorherrschende Struktur, wie am Modell der doppelten Vergesellschaftung gezeigt wurde, aufrechterhalten bleibt. Dadurch, dass Frauen zeigen, dass es möglich ist, neben der Arbeit auch alleine für Familie und Haushalt aufzukommen, wird nur noch mehr die Selbstverständlichkeit dessen geschürt und es wird nicht die Notwendigkeit gesehen, hier etwas am System an sich zu ändern. Damit kann auch nicht erreicht werden, dass einerseits die unbezahlte Arbeit der Frau an Anerkennung und Wertschätzung gewinnt und andererseits der Mann gleichwertig in die Arbeit miteinbezogen wird.

Es stellt sich nun die Frage, wer einen positiven Beitrag zur Veränderung der ungleichen Gegebenheiten auf interpersonaler und gesellschaftspolitischer Ebene leistet und wie an die Sache herangegangen werden kann? Hierzu gibt es keine klare Antwort, doch grundsätzlich sind wir der Meinung, dass all jene Personen, seien es Frauen oder Männer, die diesbezüglich positive Erfahrungen gemacht haben, in der Öffentlichkeit lautstark werden müssen. Es besteht somit der Auftrag sowie der Aufruf an all jene Menschen, die emanzipiert, sensibilisiert und kritisch gegenüber den vorherrschenden Geschlechterstrukturen sind, eine geschlechtersensible Denk- und Umgangsweise bereits in ihrem Alltag integriert haben und Lösungen gefunden haben, Beruf und Familie so zu vereinbaren, dass niemand eine Belastung erfährt, weder Frau, Mann noch Kind(er), bewusst als Vorbilder zu wirken. Immer wieder trifft man auf Familien, die die Vereinbarkeitsproblematik für sich gelöst haben und damit glücklich sind, doch das ist nicht der Regelfall, sondern eher die Ausnahme. Unter diesen Personen herrscht jedoch oft die Annahme bzw. der Anschein, dass eine Gleichstellung in diesem Bereich kein gesellschaftliches Problem mehr darstellt. Dies liegt u.a. daran, dass sie sich vorwiegend in Bekanntenkreisen befinden, in

⁹ <http://www.business-mamas.at>

¹⁰ In Österreich gibt es unterschiedliche Frauennetzwerke, die verschiedene Ziele verfolgen. Die Internetplattform Frauenfakten gibt einen Überblick über alle Frauennetzwerke, Gruppen und Vereine. <http://www.frauenfakten.at/>

denen man unter Gleichgesinnten ist, das heißt in denen Frauen emanzipiert sind, das Problem der Vereinbarkeit mit ihren Partnern gemeinsam lösen und in denen Männer sensibilisierter und kritischer im Umgang mit Geschlechterthematiken sind, sich als gleichwertig zu ihren weiblichen Mitgenossinnen verstehen und sich gleichviel in Kindererziehung und Haushaltsführung einbringen wie ihre Frauen. Eine Umgebung, in der ein harmonisches Arrangement der Geschlechter festzustellen ist, ist in solchen Fällen zu beobachten. Mit diesem Beispiel wollen wir darauf hinweisen, dass es in unserer allgemeinen Wahrnehmung über gesellschaftliche Gegebenheiten, oft davon abhängt, in welchem sozialen Umfeld man sich befindet. Dieses Bild ist jedoch vielmehr eine Täuschung als ein Abbild der Realität bzw. des wahren Durchschnitts der heutigen Gesellschaft. Familien, in denen die Vereinbarkeitsproblematik auf gerechte und harmonische Art und Weise gelöst ist, sind heute noch immer die Ausnahme. Somit sind gerade diese wenigen Frauen und Männer in emanzipierten und kritischen Kreisen dazu verpflichtet ihre Beispiele nach außen zu tragen, anderen zu zeigen, dass es möglich ist. Es ist wichtig auf Probleme hinzuweisen, mit denen sie konfrontiert waren und sind, was man auf diesem Weg lernen und beachten muss, in welche Fallen man noch immer tappt und was sie dafür getan haben, dass es heute funktioniert. Es reicht nicht aus, von den guten Ergebnissen zu sprechen, sondern man muss darauf hinweisen, welche Handlungs- und Änderungsschritte dafür unumgänglich waren. Es handelt sich dabei in erster Linie um einen inneren *Lern*-Prozess, denn wir sind alle im System der Zweigeschlechtlichkeit mit den jeweiligen Rollenklischees aufgewachsen und haben diese verinnerlicht. Um andere Wege einzuschlagen, braucht es viel Reflexion und Arbeit am eigenen Denken, Wahrnehmen, Fühlen und Handeln. Wenn man auf diesem Pfad angekommen ist, ist der nächste wichtige Schritt, dass eigene Gelernte und Umgesetzte nach außen zu transportieren, das heißt Vorbild zu sein. Unsere Gesellschaft braucht vor allem authentische Menschen, die als gute Beispiele vorangehen, damit auch andere Menschen folgen können. Erst wenn man den Schritt in die sichtbare Handlung gemacht hat, kann man erreichen, dass andere Menschen motiviert und ermutigt werden ihre eigenen Schritte zu gehen, um letztendlich zur Gleichstellung und Gleichbehandlung der Geschlechter zu kommen. Als Beispiel dienen die Männer mit Kinderwägen auf den Straßen, das vor nicht so langer Zeit noch als unüblich galt und heute in der Öffentlichkeit zwar noch auffällt, aber mit positiven Assoziationen besetzt ist und sehr gerne gesehen wird. So dauert es vielleicht nicht mehr lange, bis auch auf Männertoiletten ein Wickeltisch ein gern gesehener und benützter Einrichtungsgegenstand ist.

Um den Bogen zu Frauennetzwerken zurück zu spannen, ist unser Vorschlag, dass sich Frauen zusammenschließen, um gerade diesen Auftrag gemeinsam zu erfüllen. Wichtig ist nicht nur der Austausch von Erfahrungen, sondern einen *gemeinsamen* Weg zu gehen, mit der Aufgabe Lösungsmöglichkeiten in die Öffentlichkeit zu bringen. Gemeinsam die eigenen Handlungen und Denkweisen zu reflektieren und zu hinterfragen. Und wissenschaftliche Literatur zu den jeweiligen Themen gemeinsam behandeln, um fundierte Einblicke in die Thematiken zu bekommen. Nicht zu vergessen- die Männer- deren Erfahrungen und Potentiale, einzubeziehen, um gemeinsam neue Alternativen anzudenken und anzutreten. So braucht es ein Frauennetzwerk, das in Kooperation mit den Männern mutig genug ist, sich aktiv für die Gleichbehandlung und Gleichstellung zwischen den Geschlechtern einzusetzen. Wichtig ist, die Generationen zu verbinden, junge Menschen dazu zu animieren, von vornherein anders zu denken und anders zu handeln mit dem Ziel sich selbst und damit die ganze Gesellschaft zu verändern.

Fazit

Wie gezeigt wurde geraten Frauen durch unser heutiges System und das Zusammenwirken von Arbeitsmarkt, Familie und Versorgungssystemen in Zwickmühlen, die wenig Alternativen bereithalten.

Ziel ist es, eine konstruktive Verbindung der Lebenswelten zu schaffen, in der sich Frauen und Männer ergänzen und dabei die gleiche Wertschätzung und Anerkennung erfahren, für das was sie leisten. Es geht darum, zusammen zu arbeiten. Miteinander statt gegeneinander! Der Konkurrenzgedanke ist dabei fehl am Platz, denn es wird mit dieser Denkweise immer VerliererInnen geben und unserer heutigen Gesellschaftsstruktur zufolge, wird das womöglich die Frau bleiben. Änderungen müssen außen und innen stattfinden. Eine Veränderung des Systems hat nur Sinn, wenn sich das Denken und Handeln der Menschen mitwandelt. Wie der Ansatz von Nancy Fraser gezeigt hat, lässt sich eine Änderung der Verhältnisse nicht allein durch politisch- und ökonomische Veränderungen erreichen, sondern es bedarf zusätzliche Maßnahmen, die zur Anerkennung verhelfen. Uns muss dabei klar sein, dass Umverteilung und Anerkennung energisch in entgegengesetzte Richtungen wirken und sich nicht problemlos gleichzeitig verfolgen lassen. Während die Logik der Umverteilung darin besteht, Gender, also das soziale Geschlecht und die damit einhergehenden Ungleichheiten, überflüssig zu machen, besteht die Logik der Anerkennung darin, die geschlechtsspezifischen Besonderheiten aufzuwerten.

Wichtig ist auch, dass man Gleichheit nicht mit Angleichung verwechselt. Es soll zwar jeweils Gleiches getan werden, doch mit den jeweiligen individuellen Qualitäten. Chancen, Pflichten und

Aufgaben sollen dieselben werden, doch immer unter der Voraussetzung, dass man sich dabei einerseits gleichwertig fühlt, durch dieselbe Anerkennung und Wertschätzung, dabei aber immer seine eigene Identität verwirklichen kann. Unterschiedliche Denk-, Lebens-, und Arbeitsweisen müssen akzeptiert werden, wobei diese nicht unbedingt in männlich und weiblich zu kategorisieren sind, vielmehr geht es um individuelle Unterschiede die Platz haben müssen. So kann jede/r geben was in ihr/ihm steckt, denn wirklich glücklich ist man nur, wenn man seine eigene Persönlichkeit entfalten kann.

Unser größtes Hindernis ist die Angst vor Veränderung. Routinen werden aufgebrochen und vorübergehende Orientierungslosigkeit ist die Folge. Außerdem müssen Einbußen in Kauf genommen werden, was auch ein Auftrag an unsere Unternehmen und die Wirtschaft ist, die Profit auf Kosten der unterbezahlten und unbezahlten Arbeit macht.

Jede/r von uns muss den Mut haben andere Wege zu gehen, Vorbild zu sein und sich nicht mit den Umständen zufrieden zu geben. Auch zu glauben, dass es bloß Aufgabe der Politik ist Veränderungen in Gang zu setzen, ist nicht zielführend. Veränderungen entstehen zuerst in uns. Durch die Repräsentation nach außen, sehen andere in uns Beispiele für ihre Zukunft und letztendlich müssen Politik und Wirtschaft Maßnahmen treffen, um den neuen Ansprüchen und Erfordernissen gerecht zu werden. Das muss uns bewusst sein und somit tragen wir alle unseren Teil dazu bei, dass die Samen gesät werden aus denen neue Ideen und Strukturen wachsen und gedeihen können!

Literaturnachweis

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner/Wagner (Hrsg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien: Verlag des österreichischen Gewerkschaftsbundes.

Bock, Stephanie (2004): Frauennetzwerke: Geschlechterpolitische Strategien oder exklusive Expertinnennetze? In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 878 – 886). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Gender Studies. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Gildemeister, Regina (2008): *Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung*. In: Becker/Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 138-145). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Treibel, Annette (2006): Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. Lehrbuch. Lektion XI. Konstituierung, Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses. Wiesbaden: Leske + Budrich.

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender In: Gender & Society, Heft 2/1 (S. 125-151).

Wetterer, Angelika (2008): Konstruktion von Geschlecht – Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker/Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. (S. 126-136). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Eva-Maria Herzog, 12.01.1986

lebt in Dornbirn (Vblg.). Hat ihr Bachelorstudium Soziologie abgeschlossen und schließt derzeit ihr Masterstudium Soziologie an der KF-Universität in Graz ab und studiert Religionswissenschaften an der Universität Zürich.

Sabrina Lukas, 22.03.1985

lebt in Deutschlandsberg (Stmk.). Studierte die Bachelorstudien Soziologie und Pädagogik. Schließt derzeit ihr Soziologiestudium ab und studiert Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der KF-Universität Graz. Ist Mutter von zwei Kindern.