



Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich

Sonderauswertung der Studie
„Diskriminierungserfahrungen in Österreich“



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
AuftraggeberInnen: AK Wien, Frauen und Familie
Betreuung: Asiye Sel
Titelfoto: © Adobe Stock - freshidea
Hersteller: Berger, 3850 Horn
ISBN-Nummer: 978-3-7063-0830-4
© AK Wien

Stand Mai 2020
Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

#FÜRIMMER

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



 youtube.com/AKoesterreich
 twitter.com/arbeiterkammer
 facebook.com/arbeiterkammer
 [@ich.bin.die.gerechtigkeit](https://www.instagram.com/ich.bin.die.gerechtigkeit)

ARBEITERKAMMER.AT/100

AK | **100**
JAHRE
GERECHTIGKEIT

Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich

Sonderauswertung der Studie
„Diskriminierungserfahrungen in Österreich“.

Endbericht

Daniel Schönherr

Wien, Mai 2020

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	2
Einleitung: Zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	8
1 Diskriminierungserfahrungen von Frauen	18
1.1 Allgemeines Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen	18
1.2 Gruppenunterschiede und Mehrfachdiskriminierung	22
2 Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Arbeitsbereich.....	29
2.1 Formen und Akteure der Diskriminierung	29
2.2 Umgang und Reaktion auf die Diskriminierung	34
2.3 Folgen der erlebten Diskriminierung.....	36
3 Diskriminierungserfahrungen von Mädchen und Frauen	
im Bildungsbereich	37
3.1 Formen und Akteure der Diskriminierung	39
3.2 Umgang und Reaktion auf die Diskriminierung	42
3.3 Folgen der erlebten Diskriminierung.....	44
4 Diskussion der Ergebnisse	46
Literaturverzeichnis	57
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	61

Daten zur Untersuchung

Thema:	Diskriminierungserfahrungen von Frauen in Österreich
Auftraggeberin:	Arbeiterkammer Wien
Beauftragtes Institut:	SORA Institute for Social Research and Consulting, Wien
Wissenschaftliche Leitung:	Mag. Daniel Schönherr
Autoren/-innen:	Mag. Daniel Schönherr
Erhebungsgebiet:	Österreich
Grundgesamtheit:	Österreichische Wohnbevölkerung zwischen 14 und 65 Jahren
Stichprobenumfang:	2.317 Befragte
Stichprobendesign/-ziehung:	Zufallsstichprobe
Gewichtung:	Repräsentativgewichtung entlang der Kriterien Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund, Bundesland und Erwerbsstatus
Art der Befragung:	Telefonisch (CATI)
Befragungsinstitut:	IPR
Befragungszeitraum:	Februar bis Juli 2018

Executive Summary

Eine junge Frau erzählt von ihrem letzten Job: *„Ich wurde vom ehemaligen Chef sexuell belästigt.“* Eine ehemalige Kellnerin erinnert sich: *„Ich wurde an meiner Arbeitsstelle mehrmals sexuell belästigt und weil ich alle Avancen zurückgewiesen habe, wurden ich und meine Arbeit schlechtgemacht sowie unwahre Behauptungen geäußert.“* Eine Lehrerin berichtet: *„Seit meine Kollegin erfahren hat, dass ich mit einer Frau zusammenlebe, gab es immer wieder unangenehme Anspielungen in diese Richtung. Sie hat es überall herumerzählt.“* Eine Arbeiterin aus Wien: *„Ich arbeite in einem Industriebetrieb und werde, wahrscheinlich aufgrund meines Kopftuchs, von den Kollegen ausgegrenzt. Ich höre diesbezüglich öfter abschätzige Bemerkungen. In der Zwischenzeit habe ich gelernt, nicht mehr genau zuzuhören.“* Eine Handelsangestellte berichtet von Gehaltsdiskriminierungen zeit ihres Lebens: *„Es geht generell darum, dass ich als Frau immer schlechter entlohnt wurde als ein Mann, und das weiß ich auch von vielen berufstätigen Bekannten. Frauen wurden schon immer schlechter entlohnt als Männer, und das ist heute leider immer noch so.“* Eine ältere Frau erzählt von ihrem letzten Spitalaufenthalt: *„Ich bin mit einem Tinnitus ins Spital gekommen und dort hat man gesagt, ich sei hysterisch und solle mich beruhigen. Erst ein befreundeter Arzt konnte mir weiterhelfen.“* Eine Mutter aus Wien schildert: *„Ich bin alleinerziehende Mutter, wohne derzeit im Haus meiner Eltern und will eine eigene Wohnung. Leider bekomme ich öfter zu hören, dass ich entweder nicht genug Geld verdiene oder dass der Vermieter eine alleinerziehende Mutter nicht wünscht.“* Eine andere alleinerziehende Mutter findet keinen neuen Job: *„Bei Vorstellungsgesprächen wird mir öfter gesagt, dass ich als alleinerziehende Mutter nicht so flexibel und belastbar bin und deshalb für diesen Job nicht in Frage komme.“* Eine dritte Mutter erinnert sich an die Schulzeit ihres Sohnes: *„Als mein Sohn sich vor zwei Jahren geoutet hat, war es in unserer Siedlung nicht auszuhalten. Einige hatten sich zusammengetan und Kampagnen gegen ihn und mich gestartet.“* Eine junge Muslima erinnert sich an ihre eigene Schulzeit: *„Ich wurde wegen meines Kopftuchs als ‚Datelkönigin‘ oder ‚Kopftuchschleiche‘ blöd angesprochen.“* Ein junges Mädchen auf die Frage, ob sie sich schon einmal diskriminiert gefühlt hat: *„Mitschülerinnen haben mich in der Pause immer wieder geärgert und sich über mich lustig gemacht, auch wurden mir Dinge gestohlen. Ich habe das gemeldet, es ist aber nichts geschehen, so als würde man mich gar nicht ernst nehmen.“* Eine junge Studentin erzählt: *„Ein sexistisch eingestellter Lehrer in der Schule hat mich und die anderen Schülerinnen gegenüber den Schülern generell nachteilig behandelt, im Sinne von ‚Frauen sollen lieber in der Küche bleiben‘.“*

Diskriminierung von Frauen im Fokus

Sämtliche Schilderungen entstammen einer Befragung, die von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien 2018 durchgeführt wurde. Dabei wurden österreichweit mehr als 2.300 Menschen zwischen 14 und 65 Jahren telefonisch zu Diskriminierungserfahrungen in den Bereichen Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung befragt. Die vorliegende Sonderauswertung fokussiert nun auf jene Diskriminierungserfahrungen, die Frauen gemacht haben, insbesondere aufgrund ihres Geschlechts.

Rechnet man die Angaben dieser befragten Frauen hoch, dann fühlten sich 46% bzw. rund 1.3 Millionen Frauen in den letzten drei Jahren in mindestens einem Lebensbereich diskriminiert, davon rund 417.000 Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die geschilderten Diskriminierungen beginnen schon in der Schule, z.B. in Form von unfairen Benotungen, Witzeleien und abschätzigem Verhalten bis hin zu körperlichen Übergriffen oder Cyberbullying. 40% aller 14 bis 25-jährigen jungen Frauen fühlten sich in der Schule diskriminiert. Die Schilderungen setzen sich ein paar Jahre später fort mit sexuellen Anspielungen und unangenehmen Fragen in Vorstellungsgesprächen, geringerem Gehalt trotz gleicher Leistung, Fremdoutings im Büro, Mobbing und körperlichen Übergriffen durch Arbeitskollegen oder -kolleginnen. 22% aller Frauen fühlten sich im Arbeitsbereich diskriminiert. Aber auch abseits des Bildungs- und Arbeitsbereichs zeigt sich die anhaltende Ungleichbehandlung von Frauen sehr deutlich, etwa in Form von ungewöhnlichen Fragen bei Wohnungsbesichtigungen, Belästigungen und Psychoterror in der Nachbarschaft, langen Wartezeiten im Krankenhaus oder sexuellen Avancen beim Arztbesuch. Die Diskriminierung und Marginalisierung von Frauen zieht sich durch alle Lebensbereiche.

Aber ist Sexismus überhaupt noch ein Problem?

Diesen Ergebnissen steht die Einschätzung von 70% aller Menschen in Österreich gegenüber, wonach die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hierzulande nicht mehr oder nur noch selten stattfindet. Sogar Frauen glauben nur zu 38%, dass Sexismus in Österreich verbreitet sei, und das obwohl 46% aller Frauen in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung erlebten. Von diesen 46% fühlte sich aber nur rund ein Drittel aufgrund des Geschlechts diskriminiert, d.h. die Mehrheit der Frauen fühlt sich entweder nicht diskriminiert oder führt ihre erlebte Diskriminierung auf andere Merkmale als das Geschlecht zurück. Hat sich – 40 Jahre nach Einführung des Gleichbehandlungsgesetzes – die Gleichstellung von Frauen und Männern also realisiert? Ist der Sexismus überwunden? Oder wurde er nur durch andere Diskriminierungsformen abgelöst?

Erhöhtes Diskriminierungsrisiko für Frauen, aber nicht für alle Gruppen

Erstens ist festzuhalten: Sexismus ist ein Phänomen, mit dem (fast) ausschließlich Frauen konfrontiert sind. Nur 1% der Männer fühlte sich in den letzten drei Jahren explizit aufgrund des Geschlechts diskriminiert, aber 14% aller Frauen. Zweitens: Frauen erleben gegenüber Männern grundsätzlich häufiger Diskriminierungen. 46% aller Frauen fühlten sich in den letzten drei Jahren diskriminiert, um 6 Pp. mehr als Männer. Allerdings, drittens: Nicht alle Frauen erleben gleich häufig Diskriminierungen, und nicht alle Frauen führen die Diskriminierungen immer auf das Geschlecht zurück. Muslimische Frauen (81%) und Frauen mit einer nicht-weißen Hautfarbe oder einem Akzent (74%) geben wesentlich häufiger an, diskriminiert worden zu sein. Auch lesbische oder bisexuelle Frauen (72%) und Frauen mit einer körperlichen Behinderung (68%) machen häufiger Diskriminierungserfahrungen. Mädchen und Frauen zwischen 14 und 25 Jahren sind ebenfalls häufiger betroffen (61%), vor allem im Bildungsbereich. Zudem zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zur subjektiven Schichtzugehörigkeit. Je weiter unten in der Gesellschaft sich Frauen sehen, desto häufiger berichten sie auch von Diskriminierungen, je weiter oben, desto seltener.

Insgesamt belegen die Analysen, dass das Diskriminierungsrisiko von Frauen höher liegt, wenn sie in mindestens einem weiteren Merkmal einer Minderheit angehören. Vor allem die Kombination unterschiedlicher Merkmale lässt die Gefahr steigen, Diskriminierungserfahrungen entlang unterschiedlicher „Achsen der Ungleichheit“ (intersections) zu machen, und zwar in allen Lebensbereichen. Frauen mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund (z.B. aufgrund der Hautfarbe) haben ein fast doppelt so hohes Risiko, bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz Ungleichbehandlungen zu erfahren. Muslima haben ein 2,5-fach, lesbische oder bisexuelle Frauen ein 2,3-fach und Frauen mit Migrationshintergrund ein 1,6-fach so hohes Risiko, bei Wohnungsbesichtigungen oder in der Nachbarschaft diskriminiert zu werden. Im Gesundheitsbereich steigt das Diskriminierungsrisiko zunächst mit dem Alter an, aber erneut erleben auch Muslima und Frauen mit zuschreibbarem Migrationshintergrund häufiger Diskriminierung beim Zugang zu medizinischen Dienstleistungen. Höher liegt das Risiko nur noch für Frauen mit einer Behinderung (3,7 mal so hoch wie für Frauen ohne Behinderung). Und im Bildungsbereich haben junge Frauen per se ein höheres Diskriminierungsrisiko gegenüber ihren männlichen peers.

Sexismus immer noch häufigster Grund für Diskriminierung von Frauen

Die Intersektionalität von Diskriminierungsrisiken sorgt dafür, dass nicht alle Frauen ihre Diskriminierungserfahrungen automatisch auf ihr Geschlecht zurückführen. Anders ausgedrückt: Frauen werden natürlich genauso wie Männer auch Opfer von Rassismus, Homophobie, Disablismus und/oder Klassismus. Insofern lässt sich aus den obigen Zahlen noch nicht ableiten,

dass die Marginalisierung von Frauen aufgrund sexistischer Strukturen in unserer Gesellschaft noch weit verbreitet ist.

Einen ersten Anhaltspunkt dafür liefert jedoch die Frage nach dem vermuteten Grund für die Diskriminierung. Hier zeigt sich: Frauen erleben Diskriminierung in Österreich immer noch am häufigsten aufgrund ihres Geschlechts, das Geschlecht ist der am häufigsten genannte Grund gewesen (14% aller Frauen). Ältere Frauen, lesbische/bisexuelle Frauen und Frauen mit Kindern erleben ihre Diskriminierung demnach am häufigsten als sexistisch motiviert. Jüngere Frauen, Muslima und Frauen mit einer Behinderung führen ihre Ungleichbehandlungen hingegen eher auf andere Merkmale (z.B. ihre Herkunft oder ihre Behinderung) zurück, d.h. sie ziehen das Geschlecht seltener als möglichen Grund dafür heran, dass ausgerechnet *sie* Diskriminierungen im Alltag erleben.

Herabwürdigungen und Marginalisierung als häufigste Diskriminierungsformen von Frauen

Nicht nur dass Frauen ihre Diskriminierung primär auf ihr Geschlecht zurückführen kann als Hinweis auf die anhaltende Marginalisierung von Frauen gesehen werden, sondern auch die spezifischen Formen der Diskriminierungen, die Frauen erleben müssen. Betroffene Frauen zählten im Arbeitsbereich im Durchschnitt acht, im Bildungsbereich neun unterschiedliche Formen der Diskriminierung auf, unter denen sie litten. Die fünf häufigsten Schilderungen im Arbeitsbereich betrafen eine unsachgemäße Kritik an der Arbeit (64% aller betroffenen Frauen), Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede (61%), das bewusste Zurückhalten von Informationen (55%), ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Tätigkeit (55%) sowie Anspielungen, Spitznahmen und Kommentare (54%). Die fünf häufigsten Schilderungen im Bildungsbereich waren eine als unfair empfundene Benotung (77%), ein abwertendes Verhalten seitens einzelner LehrerInnen (74%), Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede (72%), Anspielungen, Spitznamen und Kommentare (71%) sowie ein Nichtzuwortkommen im Unterricht (65%).

Frauen müssen wesentlich häufiger als Männer erleben, dass über sie Gerüchte verbreitet werden (z.B. im Vergleich zu Männern +13 Prozentpunkte im Bildungsbereich), getuschelt wird (+11 Pp. im Arbeitsbereich), es unangenehme Anspielungen in ihre Richtung gibt (+9 Pp. im Arbeitsbereich) bis hin zu Ausgrenzung und Isolation (+12 Pp. im Bildungsbereich). Frauen waren auch deutlich häufiger mit ungewöhnlichen Fragen in Vorstellungsgesprächen konfrontiert (+18 Pp.) und vermuteten häufiger (+6 Pp.), dass sie weniger bezahlt bekommen trotz gleicher Position und Tätigkeit. Auch von Problemen bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Elternkarenz oder Pflegeurlaub berichteten Frauen häufiger (+9 Pp.). Im Bildungsbereich fällt auf, dass junge Frauen häufiger Opfer von Cyberbullying werden (+23 Pp.). Am dramatischsten ist der Unterschied aber wenn es um sexuelle Belästigung geht: 7% aller

Frauen in Österreich erlebten in den letzten drei Jahren eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, im Bildungsbereich waren es sogar 17% aller 14 bis 25-jährigen jungen Frauen.

Sexismus wird vor allem im Zwischenmenschlichen wahrgenommen

Sexuelle Belästigung ist auch eine jener Diskriminierungsformen, die von den betroffenen Frauen am stärksten mit dem eigenen Geschlecht assoziiert werden. Aber nicht alle Arten der Diskriminierung werden von Frauen automatisch auf das eigene Geschlecht zurückgeführt. Im Arbeitsbereich sind es vor allem körperliche Gewalt, ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Leistung, eine Versetzung auf einen schlechteren Arbeitsplatz und Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, -teilzeit oder Pflegeurlaub. Mobbing, Psychoterror, Erpressungen sowie Ausgrenzung und Isolation werden im Bildungsbereich häufiger auf das Geschlecht zurückgeführt. In den meisten Fällen handelt es sich also um direkte, unmittelbare Formen der Diskriminierungen, die als sexistisch motiviert wahrgenommen werden.

Frauen wehren sich seltener als Männer gegen Diskriminierung

Viele Frauen, die Opfer von Diskriminierung werden, fühlen sich hilflos und ziehen sich in Folge zurück (mehr als die Hälfte im Bildungsbereich und knapp mehr als 40% im Arbeitsbereich). Im Arbeitsbereich zeigt sich dieser „Rückzug nach innen“ etwa, wenn Frauen sich beim AMS diskriminiert fühlen, wenn sie eine Arbeitsstelle nicht bekommen oder wenn sie in der Arbeit ausgegrenzt und isoliert worden sind. Im Bildungsbereich zeigt sich dieses Reaktionsmuster dann, wenn junge Frauen abwertendes Verhalten der LehrerInnen, Gerüchte, Tuscheln oder üble Nachrede, unangenehme Anspielungen, Spitznamen und Kommentare bis hin zu Psychoterror, Drohungen, Erpressungen und sexueller Belästigung erleben mussten. Auch wenn es zu Cyberbullying kommt, fühlen sich junge Frauen häufig hilflos.

Dass Frauen und Mädchen, die im Bildungsbereich Diskriminierung erleben, in die Offensive gehen, kommt hingegen selten vor – und wenn, dann am ehesten bei ausbleibenden Übertrittsempfehlungen für weiterführende Schulen sowie bei Bildern und Texten in Schulbüchern, die als diskriminierend empfunden werden. Auch im Arbeitsbereich wehren sich Frauen eher dann, wenn sie strukturelle Formen der Diskriminierung erleben müssen, z.B. wenn sie das Gefühl haben, sie wurden bei der Karriere oder beim Gehalt übergangen oder wenn sie Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit oder Pflegeurlaub hatten. Das Problem ist aber, dass Frauen genau diese strukturellen Formen der Diskriminierung seltener als Ungleichbehandlung wahrnehmen.

Fehlendes Bewusstsein über strukturelle Diskriminierung von Frauen und Sexismus

Im Zentrum der Studie standen Diskriminierungserfahrungen von Frauen und damit auch die Frage, welche Formen der Ungleichbehandlung als diskriminierend wahrgenommen werden und welche nicht. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Herabwürdigungen im direkten, zwischenmenschlichen Kontakt eher als diskriminierend wahrgenommen werden als die zugrundeliegenden gesellschaftlichen Strukturen. Zum einen ist dies sicherlich auf die gesetzlichen Regelungen, Initiativen und umfassenden Bemühungen der letzten Jahrzehnte, die auf den Abbau von Diskriminierungen zielten, zurückzuführen. Zum anderen wird aber auch nicht mehr jede Ungleichbehandlung als Diskriminierung wahrgenommen. Vor allem mittelbare Diskriminierungen, die nicht direkt an einem Diskriminierungsmerkmal (z.B. dem Geschlecht) ansetzen, sondern als scheinbar neutrale Regelungen und Strukturen eine benachteiligende Auswirkung für bestimmte Gruppen in der Gesellschaft haben, werden seltener als Diskriminierung wahrgenommen, sondern gelten vielen als „natürlich gewachsen“ oder unveränderbar. Dies trifft sich mit Ergebnissen aus der v.a. feministischen Forschung, wonach (jüngere) Frauen heutzutage vielerorts schon von einer Gleichstellung der Geschlechter ausgehen bzw. eine stark individualistisch gefärbte Perspektive auf die eigene Biographie einnehmen statt strukturelle Ungleichheiten anzuerkennen geschweige denn zu hinterfragen. Diese Tendenzen werden durch einen modernen Sexismus verstärkt, der die Ungleichbehandlung und Marginalisierung von Frauen aufgrund des Geschlechts leugnet. Auf die Art rücken aber die fortbestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Hintergrund. Eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik muss demzufolge neue Wege finden, gerade diese Ungleichheiten besser zu thematisieren, damit diese die Aura des ‚Selbstverständlichen‘ wieder verlieren. In diesem Zusammenhang muss Gleichstellungspolitik auch stärker als bisher das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung berücksichtigen und sich den diversen Verschränkungen von Sexismus und Rassismus, Altersdiskriminierung, Homophobie, Disablismus und Klassismus widmen. Die Diskriminierungsforschung kann hierzu wichtige Beiträge liefern.

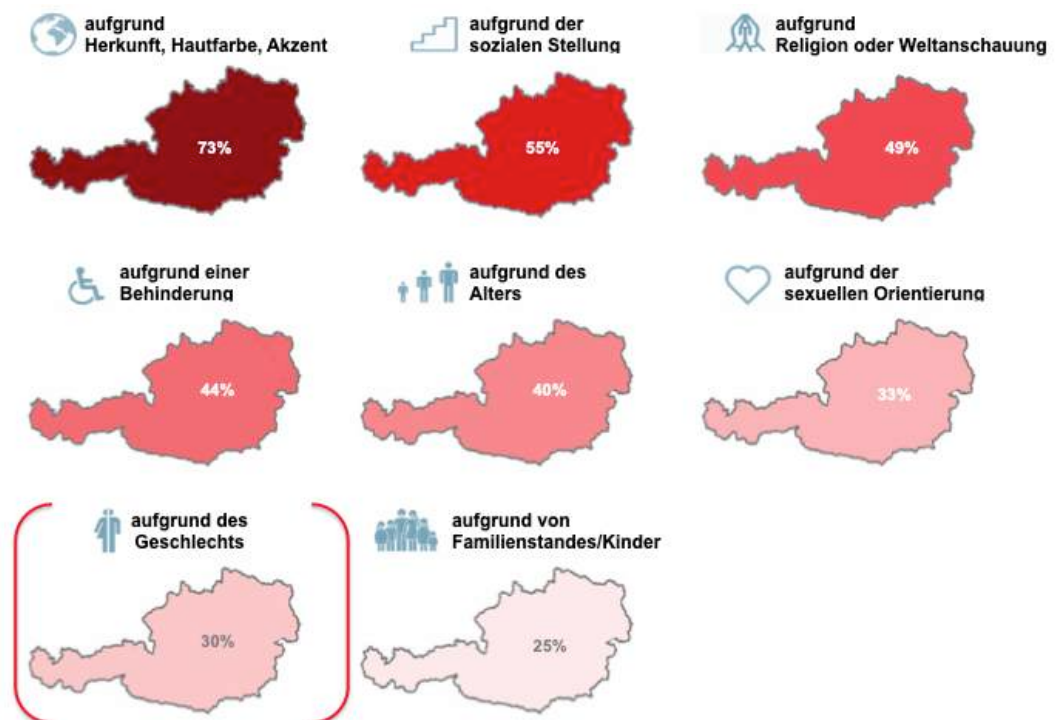
Einleitung: Zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Vor mehr als 70 Jahren schrieb Simone de Beauvoir in ihrem Werk „Das andere Geschlecht“: *„It is difficult for men to measure the enormous extent of social discrimination that seems insignificant from the outside and whose moral and intellectual repercussions are so deep in woman that they appear to spring from an original nature.“* (Beauvoir 1949, 14f.)

Dieses kurze Zitat benennt gleich mehrere Problemfelder, denen sich auch der vorliegende Bericht widmet: (1.) Die gesellschaftliche Diskriminierung von Frauen, die aber (2.) nicht in ihrem vollen Ausmaß als Problem wahrgenommen wird, insbesondere nicht von Männern, die aber (3.) unabhängig davon trotzdem negative Folgen für die betroffenen Frauen hat, nur dass (4.) diese Folgen von den betroffenen Frauen nicht immer als Konsequenz einer offenkundigen Diskriminierung gesehen werden, sondern als fast schon „natürlich gewachsen“ und damit auch als unveränderlich.

Diese Diskrepanz zwischen real existierenden diskriminierenden Strukturen in unserer Gesellschaft und der subjektiven Wahrnehmung dieser Strukturen *als diskriminierend* ist auch der Ausgangspunkt des vorliegenden Berichts. Dahinter steht das Ergebnis einer Repräsentativbefragung von mehr als 2.300 Menschen in Österreich aus dem Jahr 2018, wonach nur 30% glauben, dass die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Österreich verbreitet sei – 42% meinten, sie sei eher selten, 26% sogar, sie sei sehr selten.

Abbildung 1: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung in Österreich



Quelle: „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ (2019)

Überraschend daran war, dass selbst Frauen nur zu 38% glaubten, dass Sexismus in Österreich verbreitet sei. Noch überraschender war, dass sich 46% aller befragten Frauen in den letzten drei Jahren zumindest ein Mal diskriminiert gefühlt haben, aber nur rund ein Drittel dieser Frauen diese Diskriminierung auf ihr Geschlecht zurückführte, zwei Drittel nannten hingegen andere Gründe.

Dabei sind diese scheinbaren Diskrepanzen in der Diskriminierungsforschung nicht unüblich. Grundsätzlich lassen sich zwei Zugänge zur sozialwissenschaftlichen Erforschung von Diskriminierung unterscheiden. Zum einen die Auswertung von geschehenen Diskriminierungsfällen (also realen Ungleichbehandlungen und den zugrundeliegenden Vorurteilen und Stereotypen), zum anderen die Erforschung der Wahrnehmung von Diskriminierung aus der Betroffenenperspektive. Während der erste Zugang bis in die 1990er Jahren die höhere Relevanz besaß, kam es zu Beginn der 2000er Jahre zu einem Perspektivwechsel auf die Sichtweise der Betroffenen selbst, nicht zuletzt wenn es darum ging, adäquate Anti-Diskriminierungsstrategien zu entwickeln. Während heute beide Forschungsansätze – sowohl die Analyse objektiver, beobachtbarer Diskriminierungsfälle als auch die Analyse von subjektiv erlebten Diskriminierungserfahrungen – wichtige Ergebnisse liefern, sind sie nicht so einfach ineinander überführbar. Oft liefern sie sogar widersprüchliche Ergebnisse.

Ein gutes Beispiel ist die bereits erwähnte Frage nach der vermuteten Verbreitung von Diskriminierung im eigenen Land. Eine solche Frage wird auch regelmäßig in den länderübergreifenden Eurobarometer-Befragungen der Europäischen Kommission gestellt, zuletzt im Jahr 2015. Das Bemerkenswerte daran: Diskriminierung wird in liberaleren europäischen Ländern wie z.B. Schweden oder Dänemark als weiter verbreitet eingeschätzt, während Menschen in z.B. mittel- oder südeuropäischen Ländern häufiger angeben, Diskriminierung sei in ihrem Land kein Problem. Eine gängige Erklärung dafür ist, dass gerade in jenen Ländern, in denen das Problembewusstsein und die Sensibilität gegenüber Diskriminierung stärker ausgeprägt sind, Diskriminierung auch eher als gesellschaftliches Problem wahrgenommen wird. Je niedriger die Toleranzgrenze für diskriminierendes Verhalten und je strenger die Sanktionen, desto sensibilisierter und daher schneller wird Diskriminierung demzufolge auch als Problem erkannt (vgl. Baumann, Egenberger, Supik 2018).

Sensibilität gegenüber diskriminierendem Verhalten erfordert aber ein grundsätzliches Problembewusstsein. Auch das hat die von SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien 2018 durchgeführte Repräsentativbefragung deutlich gezeigt. So gaben rund drei Viertel aller Opfer einer Diskriminierung in der Befragung an, dass sie im Zuge ihrer Erfahrungen heute aufmerksamer gegenüber Diskriminierung in ihrem Alltag seien. Selbst Befragte, die Diskriminierung nicht selbst erlebt sondern lediglich in ihrem privaten Umfeld

beobachtet haben, sagten mehrheitlich, sie würden jetzt stärker auf mögliche Fälle von Diskriminierung in ihrem Alltag achten, und rund ein Fünftel hat Angst bekommen, selbst auch Opfer von Diskriminierung zu werden. Die Erfahrung mit Diskriminierung führt also auch zu einem höheren Problembewusstsein – von Diskriminierung betroffene Frauen schätzten z.B. die Verbreitung von Sexismus in Österreich höher ein (55%) als Frauen, die keine Diskriminierungserfahrung machen mussten (24%).

Was aber, wenn Menschen zwar diskriminiert werden, diese Diskriminierung aber nicht als solche wahrnehmen?

Man kann davon ausgehen, dass nicht jede erlebte Diskriminierung einer tatsächlichen Diskriminierung, z.B. im juristischen Sin, entspricht (allein die gesetzliche Beschränkung des Diskriminierungsverbots auf einzelne Merkmale und Bereiche sorgt dafür). Umgekehrt nehmen aber auch nicht alle Betroffenen Diskriminierung immer als solche wahr. Besonders schwierig ist die Wahrnehmung von *mittelbarer* Diskriminierung, also scheinbar neutraler Gesetze und Regelungen, die etwa für Männer wie für Frauen im gleichen Maße gelten, aufgrund gesellschaftlicher Strukturen jedoch indirekt zu einer Diskriminierung führen. Ein klassisches Beispiel dafür ist Teilzeitarbeit: Wenn z.B. in einem Unternehmen Teilzeitbeschäftigten systematisch der Karriereaufstieg in eine Führungsposition untersagt bleibt, und die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, dann handelt es sich vermutlich um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen.¹ Die genaue Systematik dieser letztlich geschlechtsbasierten Benachteiligung ist für Frauen jedoch nicht immer leicht zu erkennen, da das Diskriminierungsmerkmal im Unterschied zu einer direkten Diskriminierung (wie z.B. bei einer sexuellen Belästigung) nicht offen angesprochen wird.

Abbildung 2: Formen von Diskriminierung

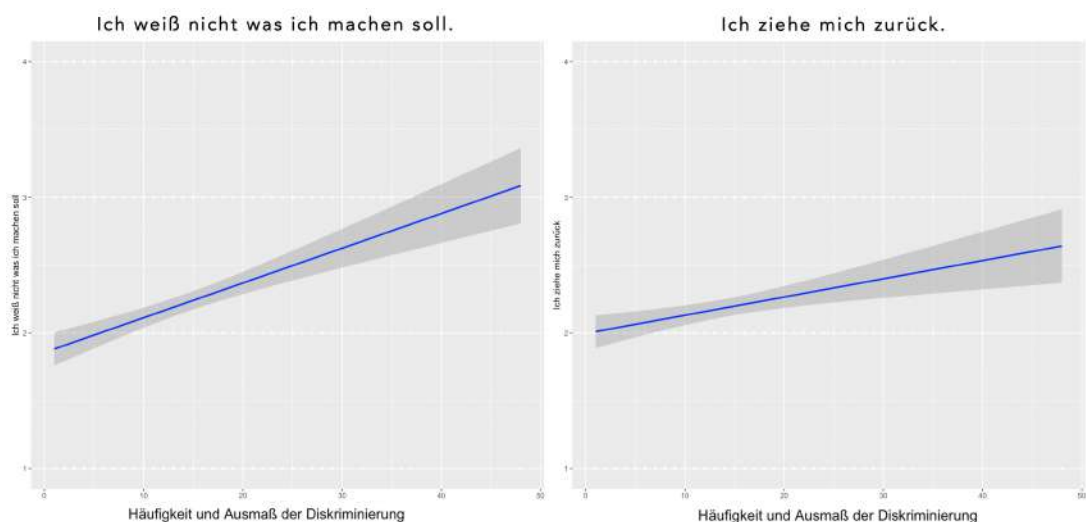


Bestimmte Formen der Diskriminierung sind also für Betroffene oft gar nicht so einfach zu benennen. Hinzu kommt, dass das was Menschen als diskrimi-

¹ Der EuGH hat die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung im Übrigen an der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen entwickelt, Hauptanwendungsbereich ist nach wie vor die Teilzeitbeschäftigung. Vorbehaltlich einer Rechtfertigung wurde dabei eine mittelbare Diskriminierung u.a. in folgenden Fällen anerkannt: geringere Stundensätze für Teilzeitbeschäftigte, Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten aus den Betriebspensionen, von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, vom Übergangsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, von Weihnachtsgratifikationen (Sacksofsky 2010: 4f.).

nierend erleben, oft auch mit den eigenen Ansprüchen und Toleranzniveaus sowie den biografischen Erfahrungen zusammenhängt, also individuell sehr unterschiedlich sein kann. Dabei ist zunächst einmal davon auszugehen, dass seltene, nur sporadische Diskriminierungserfahrungen bei den Betroffenen nicht nur für spontane Irritation sorgen, sondern auch häufiger zu einer Gegenreaktion führen. Umgekehrt hat sich in der Repräsentativbefragung ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Diskriminierungserlebnissen und dem Reaktionsmuster „nach innen“ gezeigt, d.h. eine Reaktion in Form von Hilflosigkeit, Resignation und Rückzug. Je häufiger und je mehr unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen Betroffene in der Befragung anführten, desto häufiger und stärker gaben Sie auch an, sie würden sich angesichts der ständigen Diskriminierungen zurückziehen, fühlten sich hilf- und machtlos und hätten letztlich resigniert.

Abbildung 3: Ausmaß an Resignation in Abhängigkeit der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen



Lesehinweis: Abgebildet ist die lineare Regressionskurve der Variable „Häufigkeit und Ausmaß der Diskriminierung“ und dem Reaktionsmuster „Ich weiß nicht was ich machen soll“ (links) bzw. „Ich ziehe mich zurück“ (rechts). Dabei zeigt sich ein positiver Zusammenhang dahingehend, dass Befragte, die unterschiedliche und häufiger Diskriminierungserfahrungen machen mussten, auch häufiger angeben, sie fühlten sich im Anschluss hilflos bzw. haben sich zurückgezogen. Der Zusammenhang zwischen Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen und der Nennung „Ich weiß nicht was ich machen soll“ fällt dabei etwas stärker aus als zur Nennung „Ich ziehe mich zurück“.

Regelmäßige Diskriminierungserfahrungen müssen aber nicht immer zwangsläufig zu Resignation führen. Es kann z.B. sein, dass Menschen, die schon seit ihrer Kindheit Diskriminierungserfahrungen machen mussten, später im Leben dazu tendieren, vorhandene Diskriminierungen zu übersehen oder gar nicht mehr als solche wahrzunehmen. Regelmäßige Diskriminierungserfahrungen tragen auf diese Art mitunter zu einem „Gewöhnungseffekt“ bei (Zick u. a. 2011), der dann wiederum dazu führt, dass Betroffene die erlebten Ungleichbehandlung abtun, ignorieren oder sie gar nicht mehr als diskriminierend erleben. Diese internalisierte Diskriminierung im Sinne einer Resignation und erlernter Minderwertigkeitsgefühle ist für Außenstehende oft sehr schwer zu erfassen bzw. führt dazu, dass das Ausmaß an Diskriminierungserlebnissen dann unterschätzt wird (El-Mafaalani u. a. 2017). Im Besonderen trifft dies auf diskriminierende Strukturen in der Gesellschaft zu,

gerade diese werden häufig als Teil der Kultur, als unveränderbar, als „natürlich gewachsen“ hingenommen und daher nicht mehr als diskriminierend erachtet. Die deutsche Antidiskriminierungsstelle führt als Beispiel für dieses Phänomen u.a. Frauen an, die, wenn sie alltäglich mit sexualisierten Kommentaren konfrontiert sind, diese irgendwann nicht mehr als Diskriminierung wahrnehmen (Beigang u.a. 2017, 20).

Diskriminierung entsteht also immer in der Perspektive der Opfer. Diese Annahme war auch der zentrale Ausgangspunkt der zugrundeliegenden Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ aus 2018. Diskriminierung liegt diesem Verständnis zufolge dann vor, wenn Menschen sich ungleich behandelt fühlen, obwohl ein berechtigter Anspruch auf Gleichbehandlung vorliegt (vgl. Mummendey et al. 2009). Wie dieser Anspruch auf Gleichbehandlung individuell ausgeprägt ist und wann eine Handlung als illegitim empfunden wird, kann aber von Person zu Person unterschiedlich sein. Hinzu kommt, dass die Akteure der Diskriminierung, von denen die Ungleichbehandlung ausgeht, ihr Verhalten den Opfern gegenüber in vielen Fällen als nicht-diskriminierend und damit als legitim ausgeben (vgl. Hansel 2009). Auf die Art kommt es mitunter zu Verzerrungen, die in beide Richtungen verlaufen können: Diskriminierende Handlungen werden von den Opfern entweder nicht als solche wahrgenommen, andere Handlungen, die möglicherweise gar nicht diskriminierend sind, aber schon.

Ebenfalls berücksichtigt werden muss, dass diskriminierende Handlungen in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer subtiler geworden sind. Die offene Diskriminierung von einzelnen Personengruppen ist mittlerweile weitestgehend nicht mehr gesellschaftlich akzeptiert und wird daher auch entsprechend sanktioniert, sei es juristisch oder öffentlich. Im Gegenzug wurden aber die Formen der Diskriminierung subtiler. In Bezug auf Sexismus gegen Frauen am Arbeitsplatz äußert sich das nach wie vor z.B. in Form von körperlicher Nähe, Berührungen, Witzen, Kontaktaufnahmen außerhalb der Arbeitszeiten, verbal anzüglichen Äußerungen (auch gegenüber Dritten) und ähnlichem. Diese Belästigungen werden aber nicht mehr so offen zur Schau gestellt wie noch vor zwanzig oder dreißig Jahren und sind daher für die Opfer auch schwerer als eindeutige Diskriminierung zu interpretieren bzw. zu benennen (vgl. Schröttle et al. 2019).

In der Forschung werden diese subtileren Formen der Diskriminierung mittlerweile als „Mikroaggressionen“² zusammengefasst. Diese basieren in vielen Fällen auf stereotypen Annahmen und Zuschreibungen und drücken sich z.B. in abschätzigen Kommentaren, Witzen oder Anspielungen aus, die von den Betroffenen schwer einzuordnen sind, jedoch – insbesondere bei wiederhol-

² „Mikroaggression“ ist ein sozialpsychologischer Begriff, der bereits 1970 von Chester Pierce geprägt wurde, um beiläufige, als übergriffig wahrgenommene Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation zwischen Weißen und Schwarzen in den USA zu beschreiben (Pierce et al. 1978). Mittlerweile findet der Begriff aber auch außerhalb der Rassismusforschung Anwendung.

tem Auftreten – sehr negative Folgen nach sich ziehen können. Die Journalistin Vanessa Vu etwa beschrieb 2019 in einem Beitrag für die Wochenzeitung „Die Zeit“ ihre Erfahrungen mit Alltagsrassismus wie folgt: „Man kann sich das wie Nadelstiche vorstellen: Ein Pikser verletzt kaum, aber alle paar Tage gestochen zu werden, macht die Haut wund. Und niemand bringt Salbe. Niemand entschuldigt sich.“ (Vu 2019).

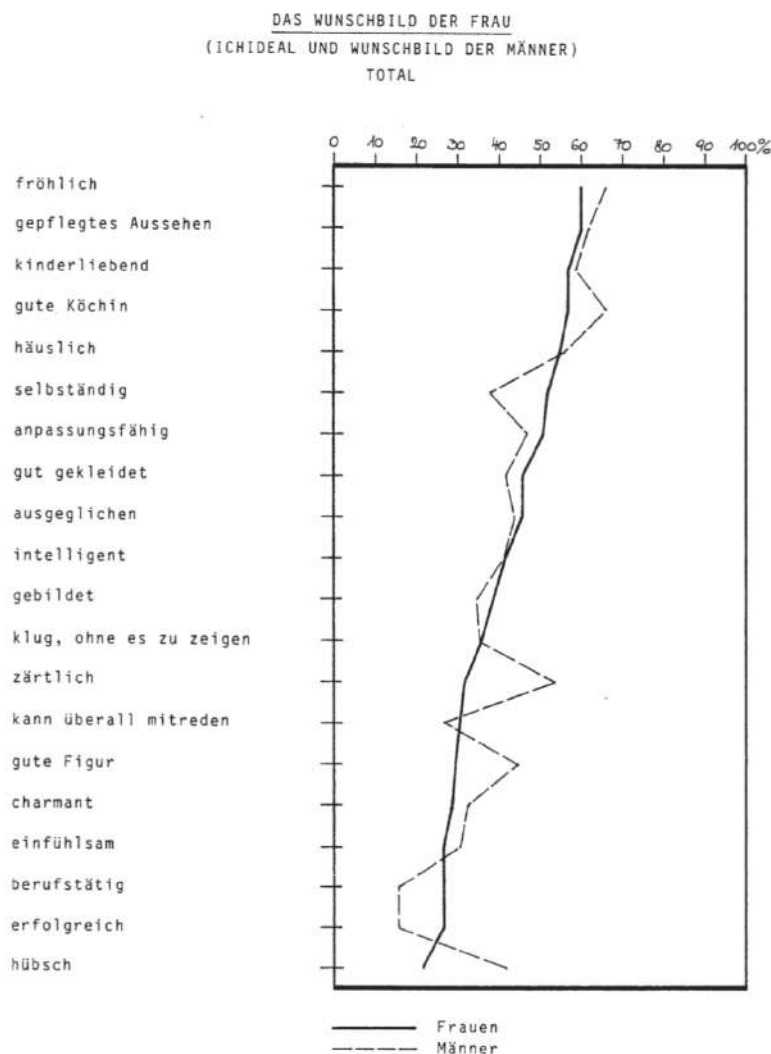


Quelle: <https://yoursexandgender.tumblr.com> (Photography by: Alia Roth)

Mikroaggressionen lassen sich in drei Kategorien teilen: **Mikroangriffe** (offensichtliche Übergriffe), **Mikrobeleidigungen** (klar erkennbare Unhöflichkeit) und **Mikroentwürdigungen** (Mitteilungen, die abweisend und ausschließend sind) (Sue, D.W. et al. 2007). Mehrere US-amerikanische Studien der letzten Jahre kommen dabei übereinstimmend zum Schluss, dass gerade diese subtileren Formen der Herabwürdigung von Frauen über die Zeit hinweg konstant hoch geblieben sind, insbesondere am Arbeitsplatz (vgl. dazu z.B.: Friedlaender 2018; Lewis 2018; Hinton 2004).

Neben diesen anhaltenden Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen wurde aber auch der zugrundeliegende Sexismus in den letzten Jahrzehnten subtiler. Der *traditionelle Sexismus* war noch stark gekennzeichnet von Betonungen eines Geschlechterunterschieds basierend auf der Annahme der Minderwertigkeit von Frauen und damit einhergehend der Befürwortung herkömmlicher Geschlechterrollen (Eckes 2010: 183). Noch 1981 gab die Mehrheit der österreichischen Männer und Frauen in einer Repräsentativbefragung an, dass „Fröhlichkeit“, „gepflegtes Aussehen“, „Zuwendung zu Kindern“, „gutes Kochen“ und „Häuslichkeit“ jene Merkmale seien, die ihr Wunschbild einer österreichischen Frau am stärksten charakterisieren. Am unteren Ende fanden sich Zuschreibungen wie „erfolgreich“ oder „berufstätig“. Der Bericht kam damals zum Schluss, „dass das tradierte Stereotyp ‚die Frau zu Kind und Herd‘ seine Gültigkeit als Zielvorstellung bzw. normative Forderung noch nicht verloren hat.“ (GFK 1981: 3).

Abbildung 4: „Das Wunschbild der Frau“ (1981)



Lesehinweis: Befragt wurden im Jahr 1981 2.000 Frauen und Männer ab 14 Jahren. Den Befragten wurde eine Liste mit 20 Eigenschaften und Merkmalen vorgelegt mit der Bitte, jene auszuwählen, die für die eigene Person (weibliche Befragte) bzw. bei einer Frau (männliche Befragte) erstrebenswert und wichtig erscheinen. 60% der Frauen sahen für sich selbst z.B. das Ideal der „Fröhlichkeit“ als erstrebenswert an, für fast 70% der Männer charakterisierte „Fröhlichkeit“ ihr Idealbild einer Frau usw.

Diese traditionellen Ausprägungen des Sexismus sind heute nicht mehr in diesem Ausmaß mehrheitsfähig. Der Aussage, wonach Männer in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit mehr Anrecht auf einen Job hätten als Frauen, stimmte z.B. 1990 noch die Hälfte aller österreichischen Befragten des „European Values Survey“ zu, heutzutage sind es nur mehr 16%. Dass eine Frau letztlich nur Heim und Kinder wolle, glaubten 1990 62% der Menschen in Österreich, 2018 waren es um 22 Pp. weniger (40%). Und immerhin 83% aller Befragten in Österreich stimmten 2008 der Aussage zu, wonach Männer sich im selben Umfang an der Hausarbeit und Kinderbetreuung beteiligen sollten wie Frauen, nur 17% der Bevölkerung sahen das nicht so.

Abbildung 5: Zustimmung zu ausgewählten Aussagen betreffend Gleichberechtigung (Quelle: European Value Survey)



Quelle: European Values Survey 1990-2018, eigene Auswertungen

Diesem letzten Ergebnis könnte man aber die reale Aufgabenverteilung in Österreichs Paarhaushalten entgegenhalten. Laut der Zeitverwendungserhebung, die 2008/09 zum bisher letzten Mal in Österreich durchgeführt wurde, beteiligten sich zwar rund drei Viertel aller Männer an der Haushaltsführung, ihnen standen aber 95% aller Frauen gegenüber, die zudem pro Woche um im Schnitt 1,5 Stunden mehr Zeit für die Hausarbeit aufwenden (mussten) als ihre Partner. Auch die einzelnen Aufgaben waren ungleich verteilt – während Männer sich nur in den zwei Tätigkeitsbereichen „Einkaufen“ und „Kochen“ zu zumindest einem Drittel beteiligten, waren Putzen, Bügeln, Wäsche waschen und Küchenarbeiten auch vor zehn Jahren noch „fest in Frauenhand“. Ähnliches in den Ergebnissen zur Kinderbetreuung – auch diese wurde vor zehn Jahren noch vorwiegend von den Müttern erledigt, nur beim Spielen mit dem Kind beteiligten sich ca. genauso viele Männer wie Frauen. (Statistik Austria, 2009)

Die Diskrepanz zwischen einerseits 83% der Bevölkerung, die sich in einer Befragung für eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen aussprechen, und nur wenigen Haushalten, die diese Gleichberechtigung tatsächlich auch vollständig umsetzen, lässt sich unter Rückgriff auf den Effekt der „Sozialen Erwünschtheit“ und im Kontext des Rückgangs traditioneller Formen des Sexismus interpretieren. Die in Umfragen manchmal zu beobachtende Antworttendenz der „Sozialen

Erwünschtheit“, bei der sich InterviewpartnerInnen an sozialen Normen orientieren und ihre Antwort so abgeben, wie sie annehmen, dass sie den Normen entspricht, zeigt ja gerade, dass die traditionelle Rollenaufteilung (Frauen führen den Haushalt, Männer gehen einer Erwerbsarbeit nach) heutzutage für die meisten Menschen eben nicht mehr mehrheitsfähig ist. Öffentlich spricht sich demzufolge dann auch eine deutliche Mehrheit für eine gleichberechtigte Aufgabenverteilung aus, im Privaten findet diese bekundete Gleichberechtigung aber nur selten eine Umsetzung. Während also offen sexistische Äußerungen in der Gesellschaft abnehmen, treten subtilere und verstecktere Formen des Sexismus zunehmend an ihre Stelle.

Die Sozialpsychologie unterscheidet drei Erscheinungsformen des heutigen Sexismus: Moderner Sexismus, Neosexismus und ambivalenter (oft auch: benevolenter vs. hostiler) Sexismus (vgl. Swim u.a. 1995; Tougas u.a. 1995).

Der ambivalente Sexismus stellt noch am ehesten die Fortführung traditioneller sexistischer Stereotype und Äußerungen dar. Die Variante des *hostilen Sexismus* drückt sich dabei in einer anhaltend negativen Sichtweise auf Frauen aus, etwa in der Überzeugung, dass Männer einen höheren Status verdienen und die gleichzeitige Angst, diesen höheren Status durch Frauen, z.B. in Gestalt von „Karrierefrauen“ oder „Feministinnen“, zu verlieren. Demgegenüber zeichnet sich die Variante des *benevolenten Sexismus* zunächst durch wohlwollende Überzeugungen und Verhaltensweisen gegenüber Frauen aus („Ritterlichkeit“, „Kavaliertum“). Dieser „wohlwollende Sexismus“ stellt die Rolle des männlichen Beschützers in den Vordergrund, Frauen werden dabei jedoch häufig als hilfsbedürftig und/oder inkompetent dargestellt. Dadurch unterstützt er genauso die Aufrechterhaltung patriarchaler Gesellschaftsstrukturen bis hin zur Rechtfertigung offener Diskriminierung. Benevolenter Sexismus korreliert hoch mit hostilem Sexismus – Menschen, die Frauen in positiver Richtung verklären, sind also auch eher bereit, in feindlicher Art und Weise sexistisch aufzutreten (daher auch „ambivalenter“ Sexismus) (vgl. Eckes 2010, Glick & Fiske 1996).

Im Unterschied dazu äußern sich der *moderne Sexismus* und *Neosexismus* in Form einer Leugnung von Diskriminierung, was unweigerlich auch die Ablehnung von Maßnahmen, die die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern abbauen könnten, zur Folge hat. Wenn 68% aller Menschen in Österreich meinen, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei in Österreich wenig bis gar nicht verbreitet, zeigt dieses Ergebnis auch, wie geläufig diese modernen Formen des Sexismus mittlerweile in Österreich geworden sind.

All diese Entwicklungen haben die sexistisch motivierten Diskriminierungsformen gegenüber Frauen verändert. Statt offen zur Schau gestellten Abwertungen, Belästigungen und Diskriminierungen von Frauen sind subtilere sexistische Verhaltensweisen an ihre Stelle getreten. Gerade diese sind

aber schwerer zu erkennen und in weiterer Folge schwerer nachzuweisen. Die Leugnung der anhaltenden Benachteiligung von Frauen tut ihr Übriges.

In diesem Sinn versteht sich die folgende Sonderauswertung als Beitrag zur anhaltenden Erforschung der Diskriminierung – insbesondere der sexistisch motivierten Diskriminierung – von Frauen in Österreich.

Der vorliegende Bericht gliedert sich im Wesentlichen in drei Abschnitte.

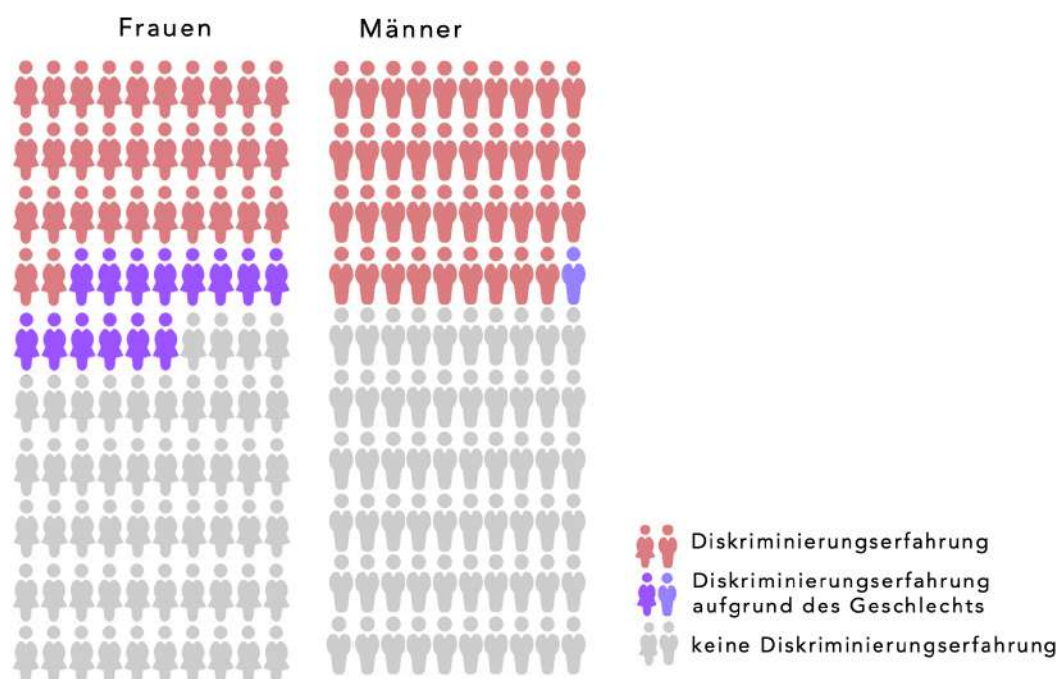
- ❖ Kapitel 1 präsentiert die Ergebnisse zum Ausmaß an persönlich erlebten Diskriminierungen von Frauen sowie dem Anteil jener Frauen, die sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert fühlten. Die unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken von Frauen je nach weiteren Merkmalen und Merkmalskombinationen stehen ebenfalls im Fokus des ersten Kapitels.
- ❖ Kapitel 2 und 3 präsentieren im Anschluss daran die Ergebnisse zu den Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Arbeits- bzw. Bildungsbereich. Darin geht es sowohl um die unterschiedlichen Formen und Akteure der Diskriminierung als auch um den Umgang damit durch die betroffenen Frauen. Die Analyse der unmittelbaren Folgen der erlebten Diskriminierungen beendet die jeweiligen Kapitel.
- ❖ Die Ergebnisse werden abschließend in einem eigenen Kapitel nochmals zusammengefasst und diskutiert.

1 Diskriminierungserfahrungen von Frauen

1.1 Allgemeines Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen

Insgesamt wurden im Zuge der Studie 1.297 Frauen und 1.020 Männer zu etwaigen Diskriminierungserfahrungen gefragt. 46% aller Frauen bejahten die Frage, ob sie sich in den letzten drei Jahren vor der Befragung in einem der vier Lebensbereiche „Arbeit“, „Wohnen“, „Gesundheit“ oder „Bildung“ zumindest ein Mal diskriminiert gefühlt haben. Drei aus zehn dieser Frauen (das sind 14% *aller* Frauen) fühlten sich dabei explizit aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Rechnet man diese Zahlen auf die Bevölkerung hoch, dann fühlten sich rund 1.3 Mio. Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren in den letzten drei Jahren in mindestens einem Lebensbereich diskriminiert, davon rund 417.000 Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Unter Männern fühlten sich 40% zumindest in einem Lebensbereich diskriminiert, aber nur 1% dieser Männer führten ihre Diskriminierung dabei auf ihr Geschlecht zurück.

Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern

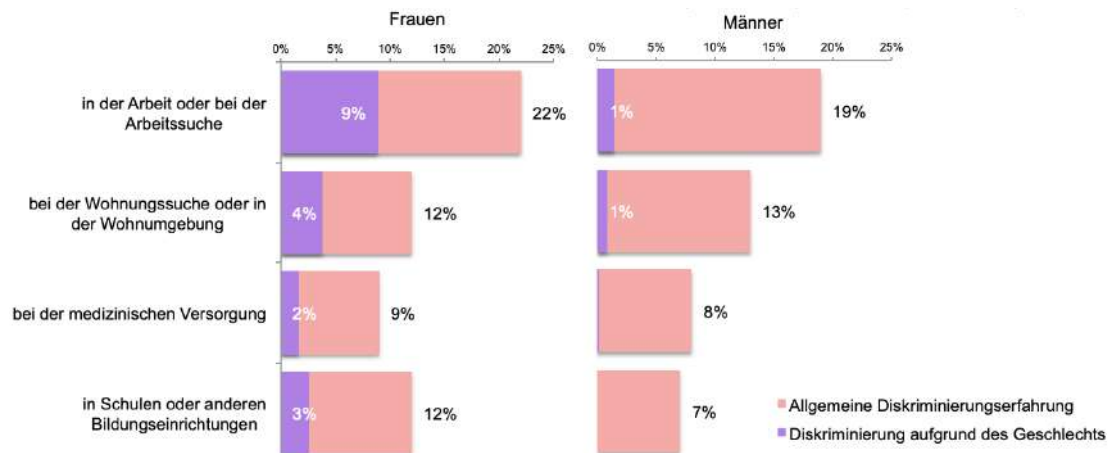


22% aller Frauen und 19% aller Männer fühlten sich in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche diskriminiert. Die Arbeitswelt ist damit jener Lebensbereich, in dem die meisten Frauen (und Männer) Diskriminierungserfahrungen machen. Es ist auch jener Bereich, in dem die meisten Frauen sich *aufgrund ihres Geschlechts* diskriminiert fühlen. 9% aus diesen 22% führen ihre Diskriminierung auf ihr Geschlecht zurück, die restlichen 13% auf andere Gründe und Merkmale.

Im Wohnbereich fühlten sich 12% aller Frauen und 13% aller Männer in den letzten drei Jahren diskriminiert, ca. ein Drittel der betroffenen Frauen führen

das auf ihr Geschlecht zurück. Bei der medizinischen Versorgung fühlten sich 9% der Frauen und 8% der Männer diskriminiert, wobei nur ein kleiner Teil der Frauen (2%) diese Diskriminierung auf das Geschlecht zurückführt. Im Bildungsbereich machten 12% aller Frauen und Mädchen Diskriminierungserfahrungen, um 5 Pp. mehr als Männer und Burschen. Doch auch im Bildungsbereich gibt es kaum welche, die ihre Ungleichbehandlung auf das Geschlecht zurückführen (3%).

Abbildung 7: Diskriminierungserfahrungen von Männern und Frauen in Lebensbereichen

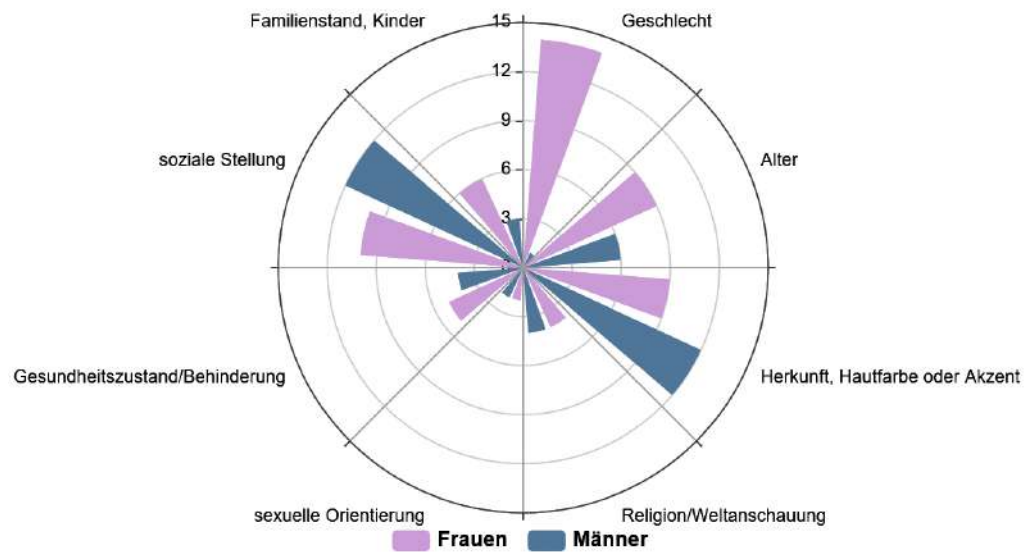


Auch wenn der Anteil von 14% aller befragten Frauen, die eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erlebt haben, auf den ersten Blick nicht viel erscheinen mag, bleibt festzuhalten: Frauen erleben Diskriminierung in Österreich immer noch am häufigsten aufgrund ihres Geschlechts. Das Geschlecht ist laut Ansicht der befragten Frauen der Hauptgrund für die erlebte Diskriminierung. An zweiter Stelle steht mit 10% die eigene soziale Stellung oder soziale Herkunft, gefolgt von jeweils 9% aller Frauen, die sich aufgrund ihres Alters, ihres Migrationshintergrunds, ihrer Hautfarbe oder ihres Akzents diskriminiert fühlten. 6% aller Frauen vermuteten zudem, aufgrund ihres Familienstands bzw. weil sie Kinder haben diskriminiert worden zu sein.

Sexismus ist und bleibt damit ein Phänomen, mit dem (fast) ausschließlich Frauen konfrontiert sind. Nur 1% der Männer fühlte sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert.³ Männer führen ihre Diskriminierung hingegen häufiger als Frauen auf ihre Herkunft oder ihre Stellung in der Gesellschaft zurück.

³ Von den 1.020 befragten Männern geben 19 an, in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts erlebt zu haben. 8 dieser Männer führen die Diskriminierung ausschließlich auf das eigene Geschlecht zurück. Die Schilderungen betreffen in den meisten Fällen subjektiv erlebte Benachteiligungen gegenüber Frauen im Arbeitsbereich („Eine Kollegin hat mich gemieden, ich war ihr nicht sympathisch, sie hat mich bei der Chefin angeschwärzt.“ oder „Es ist mir schon mal passiert, dass ich einen Job wegen der Frauenquote nicht bekommen habe; bei meinem Bekannten war es besonders krass, weil er für den Job viel bessere Voraussetzungen hatte als die Frau.“).

Abbildung 8: Vermutete Gründe für die Diskriminierung (in Prozent aller Befragten)



Im Brockhaus wird Sexismus als „jede Art der Diskriminierung, Unterdrückung, Verachtung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts“ definiert. Darüber hinaus fehlt es aber bislang an einer einheitlichen und disziplinenübergreifenden Definition von Sexismus. Erst 2019 verabschiedete der Europarat im Rahmen einer Empfehlung an die EU-Mitgliedsstaaten die erste international anerkannte Definition des Begriffs „Sexismus“. Laut dieser Empfehlung ist Sexismus eine Erscheinungsform des „historisch ungleichen Kräfteverhältnisses zwischen Frau und Mann, die zu Diskriminierung führt und die volle soziale Emanzipation der Frau verhindert“. Sexismus sei darüber hinaus „in allen Bereichen und Gesellschaften strukturell vorhanden und verbreitet, [...] Sexismus und sexistisches Verhalten beruhen auf Geschlechterstereotypen und verstärken sie“ (Europarat, 2019).

In diesem Verständnis liegt es nahe, jene Diskriminierungsfälle in der Umfrage, die von den betroffenen Befragten auf das eigene Geschlecht zurückgeführt werden, auch als sexistisch motivierte Diskriminierungen zu bezeichnen und dementsprechend zu interpretieren. In den Schilderungen von betroffenen Frauen wird dabei die ganze Bandbreite an Formen und Ausgestaltungen des heutigen Sexismus sichtbar - von subtilen Äußerungen und Ungleichbehandlungen über auch offen zur Schau gestellten Herabwürdigungen bis hin zu strukturellen Benachteiligungen. Thematisiert werden in den Schilderungen z.B. immer wieder Nachteile bei der Stellensuche und in der Arbeit aufgrund des Geschlechts. Eine 45-jährige Frau erzählt, wie sie sich bei einem heimischen Baukonzern als technische Zeichnerin beworben hat, worauf „mir die Sekretärin am Telefon sagte, sie würden keine Frauen einstellen.“ Auch Schilderungen von Diskriminierungen bei Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten finden sich in der Erhebung, etwa in der Erzählung einer 51-jährigen Frau: „Ich bin die einzige Frau in unserer Firma, bei wichtigen

Entscheidungen werde ich übergangen bzw. werden meine Vorschläge nicht ernst genommen; wenn ich etwas benötige, heißt es immer warten, meine Kollegen werden bevorzugt.“ Das Übergehen von Frauen zeigt sich auch bei beruflichen Weiterbildungen: *„Ich wurde bei der Auswahl der MitarbeiterInnen, die eine Fort- oder Weiterbildung bezahlt bekommen, übergangen. Normalerweise läuft die Auswahl nach einem transparenten Schema ab.“* In diesem Zusammenhang wurde von einigen Frauen auch die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in selben beruflichen Tätigkeiten als Diskriminierungserfahrung genannt. Auffällig dabei: Viele gingen nach Bekanntwerden dagegen vor. So etwa eine 56-jährige Frau, die erzählt: *„Nach mehreren Konfrontationen mit dem Chef wurde es besser“.* Eine andere Frau sagt: *„Ich wurde zwar immer nach Tarif bezahlt, dennoch erhielten Kollegen ein höheres Gehalt und auch der berufliche Aufstieg war für mich schwieriger. Nach Auseinandersetzungen mit dem Chef verbesserte sich die Situation“.* Eine dritte Frau hat die systematische Schlechterbezahlung von Frauen mehrfach erlebt: *„Im Laufe meiner Karriere hatte ich meistens interessante Jobs, bei denen sich aber ausnahmslos ein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durchzog. Ich hatte immer damit zu kämpfen, den gleichen Lohn wie männliche Kollegen zu erhalten.“*

Neben diesen Formen der institutionellen bzw. organisationalen Diskriminierung, die auf entsprechend diskriminierende betriebliche Strukturen und Unternehmenskulturen schließen lassen, finden sich auch Schilderungen von direkten Herabwürdigungen, die teils offen, teils verdeckt daherkommen. Eine 29-jährige Frau erzählt z.B. *„Ich arbeite als Kellnerin in einer Bar, mein Chef behandelt mich ab und zu sehr von oben herab und macht mir manchmal sexuelle Avancen. Das wehre ich zwar mit einem Lächeln ab, in Wirklichkeit stört es mich aber sehr.“* Eine andere junge Frau, die in der Gastronomie tätig ist, erzählt: *„Ich arbeite 20 Wochenstunden in einem Café als Bedienung. Es kommt immer wieder vor, dass Gäste anzügliche Bemerkungen machen oder mir an den Po greifen.“* Eine 23-jährige Frau erzählt aus ihrem Berufsalltag als Flugbegleiterin: *„Ich wurde immer wieder von Fluggästen sexuell belästigt, oft mit Kommentaren wie >Mausal bitte bring mir doch...< oder >So sexy Mädls bedienen uns hier<.“*

Teilweise zeigt sich in den Schilderungen auch jener ambivalente Sexismus, der eingangs beschrieben wurde – also die Belästigung und Herabwürdigung von Frauen unter dem Anschein einer wohlwollenden Haltung gegenüber Frauen: *„Ich saß um ca. 19 Uhr auf einer Bank in einer Parkanlage, als eine Männergruppe fortwährend versuchte, mich mit blöden Ansagen (>musst du nicht längst schon daheim sein?<, >Was tust du auf der Straße noch um diese Zeit?<) zu vertreiben.“*

Auch Hinweise auf jene Form des hostilen Sexismus, bei dem Männer um ihren Status fürchten und daher Frauen herabwürdigen, finden sich in den Erzählungen. Eine 39-jährige Frau fasst ihr Erlebnis wie folgt zusammen: *„Ich*

bin alleinerziehende Mutter, muss alles selbst meistern und das sehen Männer nicht gerne. Im Job bin ich immer benachteiligt worden, darum hab ich mich auch selbstständig gemacht.“

Was an den Schilderungen der betroffenen Frauen auffällt, ist, dass diese sich nicht nur nach Alter und Lebenslage zu unterscheiden scheinen, sondern auch hinsichtlich anderer Merkmale. Migrantische Frauen etwa schildern nicht nur Sexismus sondern auch Rassismus als Ausgangspunkt ihrer erlebten Diskriminierung. Lesbische Frauen wiederum erzählen nicht nur von Herabwürdigungen aufgrund ihres Geschlechts sondern auch aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Aus diesem Grund soll das nächste Kapitel zunächst einen Überblick über verschiedene Gruppen unter den befragten Frauen geben, die sich häufiger diskriminiert fühlten, sowie über die Gruppe jener Frauen, die sich aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert fühlten.

1.2 Gruppenunterschiede und Mehrfachdiskriminierung

Im Schnitt erlebten 46% aller Frauen in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung. Dieser Anteil liegt aber nicht unter allen Frauen in der Gesellschaft gleich hoch, sondern unterscheidet sich deutlich je nach zusätzlichen Merkmalen wie etwa Herkunft und Religion, sexueller Orientierung oder Alter.

Muslimische Frauen (81%) und Frauen mit einer anderen Hautfarbe oder einem Akzent (74%) schilderten wesentlich häufiger Diskriminierungserlebnisse in den letzten drei Jahren, vor allem bei der Wohnungssuche bzw. in ihrer Wohnumgebung sowie im Bildungsbereich. Lesbische oder bisexuelle Frauen (72%) mussten ebenfalls häufiger Diskriminierungserfahrungen verarbeiten als heterosexuelle Frauen, besonders häufig bei der Arbeitssuche bzw. im Job, bei der Wohnungssuche sowie im Bildungsbereich. Frauen mit einer Religionszugehörigkeit zu kleineren Glaubensgemeinschaften (wie z.B. Buddhistinnen, Jüdinnen) (71%) fühlten sich in den letzten drei Jahren ebenfalls häufiger diskriminiert. Auch nach Alter zeigt sich eine überdurchschnittlich hohe Betroffenheit von v.a. jungen Frauen zwischen 14 und 25 Jahren (61%), dies primär im Bildungsbereich. Frauen mit einer Behinderung erlebten häufiger Diskriminierungen (68%) als Frauen ohne körperliche Beeinträchtigung (43%), auffällig dabei ist die hohe Betroffenheit bei der Inanspruchnahme medizinischer Dienstleistungen. Und zuletzt zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zur subjektiven Schichtzugehörigkeit: Je weiter unten in der Gesellschaft sich Frauen sehen, desto häufiger berichten sie auch von Diskriminierungserfahrungen, dieser Zusammenhang ist besonders stark im Wohn- und Gesundheitsbereich ausgeprägt.

Tabelle 1: Diskriminierungserfahrungen von Frauen nach weiteren Merkmalen

Zentrale Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich in Bezug auf die sexuelle Orientierung sowie die Herkunft und Religionszugehörigkeit. Gegenüber schwulen/bi-sexuellen Männern fällt z.B. auf, dass Frauen mit einer anderen sexuellen Orientierung häufiger Diskriminierungserlebnisse im Arbeitsbereich angeben (34% der lesbischen/bisexuellen Frauen zu 17% der schwulen/bisexuellen Männer). Umgekehrt berichten muslimische Männer häufiger von Diskriminierungserlebnissen in der Arbeit als muslimische Frauen, wobei beachtet werden muss, dass beide Anteile sehr hoch liegen (38% der muslimischen Männer zu 28% der muslimischen Frauen). Im Wohnbereich – also bei der Wohnungssuche oder in der Wohnumgebung – berichten schwule oder bisexuelle Männer wiederum häufiger als lesbische/bisexuelle Frauen von Diskriminierungen (37% der Männer zu 23% der Frauen) und Männer mit einer anderen Hautfarbe oder einem Akzent häufiger als Frauen mit einer sichtbar anderen Herkunft (35% der Männer zu 26% der Frauen). Während sich im Gesundheitsbereich kaum signifikante Gruppenunterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen, berichten migrantische Frauen, insbesondere muslimische Frauen, drei bis vier Mal so häufig von Diskriminierungserlebnissen im Bildungsbereich als migrantische bzw. muslimische Männer.

Die Frage, welche Gruppen an Frauen sich in den letzten drei Jahren häufiger diskriminiert fühlten, verweist direkt auf zwei andere Fragen, nämlich: Aufgrund welcher Merkmale fühlen sich Frauen eigentlich diskriminiert? Und

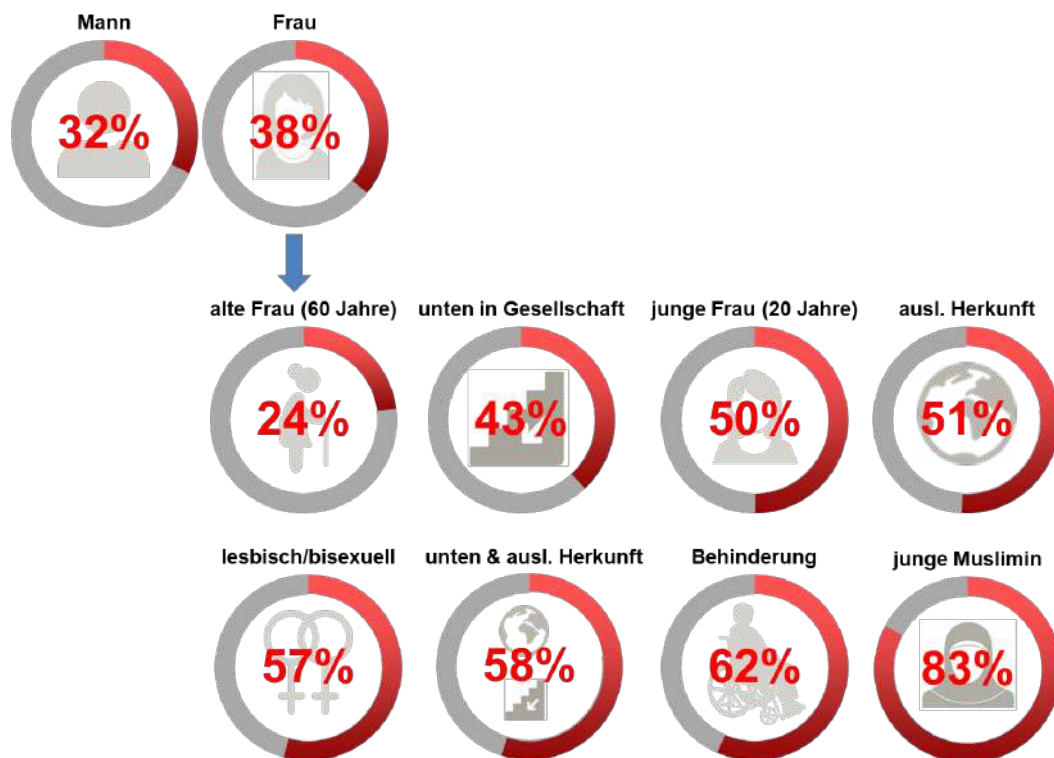
welche Merkmalskombinationen erhöhen das Diskriminierungsrisiko von Frauen am stärksten?

Dass das Geschlecht am häufigsten als vermuteter Grund von den Frauen genannt wird, wurde eingangs schon gezeigt. 30% aller Frauen, die in den vergangenen drei Jahren Opfer von Diskriminierung geworden sind, führen ihre Diskriminierung auf das eigene Geschlecht zurück. Im Schnitt vermuteten 68% aller Frauen, die in den vergangenen drei Jahren Opfer von Diskriminierung geworden sind, nur einen einzigen Grund für ihre erlebte Ungleichbehandlung. 32% nannten mehr als einen Grund. Die häufigsten Merkmalskombinationen sind dabei das Geschlecht und das Alter (9% aller betroffenen Frauen), das Geschlecht und die Herkunft (6%), das Geschlecht und die soziale Stellung (ebenfalls 6%) sowie das Geschlecht und der Familienstand (5%).

Die Kombination von unterschiedlichen persönlichen Merkmalen lässt das Diskriminierungsrisiko unterschiedlich ansteigen. Das Diskriminierungsrisiko ist dabei nicht mit den bisher dargestellten Diskriminierungserfahrungen zu verwechseln. Die bisherigen Analysen fokussierten auf die Anteile an Frauen, die sich in den letzten drei Jahren diskriminiert fühlten. Im folgenden soll nun gezeigt werden, wie sich das Diskriminierungsrisiko entlang des Zusammenspiels unterschiedlicher Personenmerkmale verändert. Das Diskriminierungsrisiko ist eine statistische Kennzahl für die *Wahrscheinlichkeit* einer individuellen Person, auf Basis ihrer Merkmale (wie z.B. Alter, Migrationshintergrund, Behinderung usw.) zu jener Gruppe an Befragten zu gehören, die sich in den letzten drei Jahren diskriminiert fühlten. Diese Wahrscheinlichkeit kann theoretisch von 0 bis 100% gehen. Allerdings zeigt sich in den Modellen⁴: Auch eine Frau, die in den wesentlichsten Merkmalen der österreichischen Mehrheitsgesellschaft angehört – d.h.: mittleres Alter, kein Migrationshintergrund, katholisch, heterosexuell, keine Behinderung, mittlere soziale Stellung und keine Kinder – hat ein 38%-iges und damit geringfügig (um 6 Prozentpunkte) höheres Risiko als ein Mann mit denselben Merkmalen, sich in den letzten drei Jahren diskriminiert gefühlt zu haben.

⁴ Die Risikoberechnungen basieren auf einer logistischen Regressionsanalyse. Mithilfe logistischer Regressionen kann getestet werden, welche Faktoren einen signifikanten positiven oder negativen Einfluss auf das Vorhandensein eines dichotomen Merkmals haben, im vorliegenden Fall für die Frage, ob eine Frau angibt, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein oder nicht. Dies geschieht unter Konstanthaltung aller im Modell inkludierten Drittvariablen. Auf die Art kann die statistische Wahrscheinlichkeit berechnet werden, mit der Personen eine Diskriminierungserfahrung machen, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zu einer spezifischen diskriminierungsgefährdeten soziodemografischen Gruppe ergibt. Die Formel dazu lautet: $P(y=1) = 1 / (1 + e^{-(\text{Logitkombination einer Person})})$.

Abbildung 9: Diskriminierungsrisiken von Frauen nach unterschiedlichen Merkmalen



Ändert man nur das Alter, zeigt sich ein deutlich höheres Diskriminierungsrisiko für jüngere Frauen und ein geringeres für ältere Frauen. Eine 20-jährige Frau, die in allen anderen Merkmalen weiterhin der Mehrheitsgesellschaft entspricht, hat ein 50%-iges Risiko, in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung erlebt zu haben, eine 60-jährige Frau ein 24%-iges Risiko.

Ändert man die sexuelle Orientierung, zeigt sich ein 57%-iges Risiko für eine lesbische oder bisexuelle Frau mittleren Alters, in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung erlebt zu haben.

Ganz allgemein steigt das Risiko, als Frau in Österreich Diskriminierungserfahrungen zu machen, stark an, wenn sie einen Migrationshintergrund hat. Das Risiko für Frauen mit einer nicht-weißen Hautfarbe und/oder einem Akzent, in den letzten drei Jahren eine Ungleichbehandlung erlebt zu haben, liegt bei 51%. Für Muslima steigt das Risiko auf 74%. Am höchsten liegt das Risiko für eine junge Muslimin im Alter von 20 Jahren mit einer sichtbar anderen Herkunft (83%).

Die soziale Stellung der Frauen spielt ebenfalls eine Rolle für das Diskriminierungsrisiko. Frauen, die sich selbst weiter unten in der Gesellschaft sehen, haben demnach ein 43%-iges Diskriminierungsrisiko, Frauen mit Migrationshintergrund, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, ein 58%-iges Risiko. Letzteren Fall bezeichnet man auch als Triple Oppression (oder auch Dreifachunterdrückung), also die mehrfache und gleichzeitige Unterdrückung.

ckung aufgrund der geschlechtlichen (Sexismus), ethnischen (Rassismus) und Klassenzugehörigkeit (Klassismus).

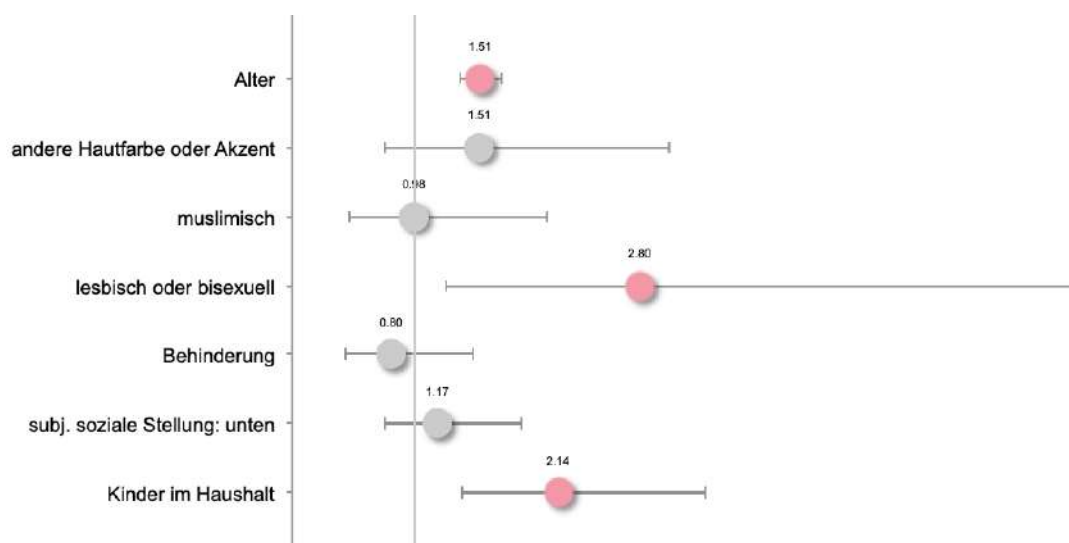
Mit am stärksten steigt das Risiko für Frauen, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein, wenn sie eine Behinderung aufweisen. Eine 40-jährige Frau mit körperlicher Beeinträchtigung, die aber sonst in allen anderen Merkmalen der Mehrheitsgesellschaft entspricht, hat dennoch ein 62%-iges Diskriminierungsrisiko.

Die Analyse der unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken zeigt, dass Diskriminierung und Ungleichbehandlungen Erfahrungen sind, die Menschen entlang unterschiedlicher „Achsen der Ungleichheit“ machen, und wenn diese Achsen sich überkreuzen („intersections“), dann steigt auch das Risiko, Diskriminierungserfahrungen zu machen. Jüngere Frauen, Muslima, lesbische und bisexuelle Frauen sowie Frauen mit einer Behinderung sind demnach besonders gefährdet, in ihrem Alltag Diskriminierungen zu erleben. Dies setzt sich auch in der Analyse der Diskriminierungsrisiken in unterschiedlichen Lebensbereichen fort. Zwar haben Frauen gegenüber Männern kein signifikant höheres Risiko, sich in den letzten drei Jahren im Arbeitsbereich diskriminiert zu fühlen, innerhalb der Gruppe der Frauen haben aber Frauen mit einem zuschreibbaren Migrationshintergrund gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund ein fast doppelt so hohes Risiko, bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz Ungleichbehandlung zu erfahren. Für den Wohnbereich zeigt sich erneut kein per se höheres Diskriminierungsrisiko für Frauen gegenüber Männern. Aber innerhalb der Gruppe der Frauen haben Muslima ein 2,5-fach so hohes Risiko, Frauen mit einer sichtbar anderen Herkunft ein 1,6-fach so hohes Risiko und lesbische oder bisexuelle Frauen ein 2,3-fach so hohes Risiko, bei Wohnungsbesichtigungen oder in der Nachbarschaft diskriminiert zu werden. Im Gesundheitsbereich zeigt sich zunächst erneut kein Geschlechtseffekt, d.h. dass Frauen wie Männer ein im ca. selben Ausmaß gleich hohes Risiko haben, beim Zugang zu medizinischen Dienstleistungen oder bei Behandlungen ungleich behandelt zu werden. Mit steigendem Alter steigt auch das Risiko, im Gesundheitsbereich Diskriminierungserfahrungen gesammelt zu haben. Frauen mit einer sichtbar anderen Herkunft haben ein 2,8-faches Risiko, Muslima sogar ein 3,6-faches Risiko, bei medizinischen Dienstleistungen Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Noch höher liegt das Risiko nur für Frauen mit Behinderung (3,7 mal so hoch wie für Frauen ohne Behinderung). Der Bildungs- und Schulbereich ist der einzige Bereich, wo sich ein schwacher Zusammenhang zum Geschlecht zeigt: Frauen haben demnach ein etwas höheres Risiko als Männer, im Bildungsbereich diskriminiert zu werden. Das gilt v.a. für junge Mädchen. Darüber hinaus gibt es aber nur ein weiteres Merkmal, das sich in der Modellierung als signifikant erweist: eine körperliche Behinderung. Mädchen mit einer Behinderung haben ein 3,8-faches Risiko, im Schulbereich in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein.

Offen ist noch, ob sich dieselben Gruppen an Frauen auch häufiger *aufgrund des Geschlechts* diskriminiert fühlen oder ob sich hier Unterschiede zu vorhin zeigen. Denkbar wäre ja beides: Dass Frauen, die aufgrund bestimmter Merkmale wie z.B. Herkunft, sexueller Orientierung oder Alter ein höheres Diskriminierungsrisiko aufweisen, ihre Ungleichbehandlung auch eher auf diese Merkmale als auf ihr Geschlecht zurückführen; oder dass gerade diese Frauen auch ein höheres Risiko aufweisen, spezifisch *sexistisch* motivierte Diskriminierungen zu erleben.

Zu diesem Zweck wurde ein logistisches Regressionsmodell gerechnet. Damit kann getestet werden, welche Merkmale einen Einfluss auf das Vorhandensein eines dichotomen Merkmals haben, z.B. ob eine Diskriminierung von den Betroffenen auf das Geschlecht zurückgeführt wird oder nicht. Dadurch kann die statistische Wahrscheinlichkeit berechnet werden, mit der Frauen eine sexistisch motivierte Diskriminierungserfahrung machen, die sich aus ihren gleichzeitigen Zugehörigkeiten zu diskriminierungsgefährdeten Gruppen ergibt. Dabei zeigen sich drei signifikante Einflussfaktoren: Ältere Frauen, lesbische und bisexuelle Frauen sowie Frauen mit Kind(ern) führen ihre erlebte Diskriminierung eher auf das Geschlecht zurück als jüngere, heterosexuelle oder kinderlose Frauen.

Abbildung 10: Odds Ratios für Frauen, sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu fühlen



Lesehinweis: Dargestellt sind Odds Ratios. Signifikante Einflussfaktoren sind farbig markiert. Odds Ratios > 1 zeigt an, dass sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, bei Odds Ratios < 1 verringert sich die Wahrscheinlichkeit. Die Odds Ratio einer unabhängigen Variablen geben die Veränderung der relativen Wahrscheinlichkeit von $y = 1$ an, wenn diese unabhängige Variable um eine Einheit steigt, gegeben alle anderen Variablen im Modell werden konstant gehalten. So ändert sich z.B. die Wahrscheinlichkeit, eine Diskriminierung auf das Geschlecht zurückzuführen, für lesbische/bisexuelle Frauen um das 2,8-fache gegenüber heterosexuellen Frauen (und Männern).

Die Berechnungen legen den Schluss nahe, dass jüngere Frauen, Muslima oder Frauen mit einer Behinderung zwar häufiger Diskriminierungen im Alltag erleben müssen, sie aber dazu tendieren, diese Ungleichbehandlungen eher auf andere Faktoren und Merkmale (z.B. ihre Herkunft oder ihre Behinderung) zurückzuführen; ältere Frauen, lesbische bzw. bisexuelle Frauen und

Frauen mit Kindern erleben ihre Diskriminierung hingegen häufiger als eine sexistisch motivierte Ungleichbehandlung auf Basis ihres Geschlechts.

Die bisherigen Analysen fokussierten v.a. auf die Frage, wie viele Frauen und welche Gruppen an Frauen sich insgesamt sowie in den einzelnen Lebensbereichen diskriminiert fühlten. In den folgenden Kapiteln soll der Blick nun auf die unterschiedlichen Arten der Diskriminierung, die Akteure sowie den Umgang der betroffenen Frauen mit den Erlebnissen gelegt werden. Zu diesem Zweck werden die Diskriminierungserfahrungen von Frauen in den beiden Lebensbereichen „Arbeit“ und „Bildung“ näher analysiert.

2 Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Arbeitsbereich

Letztes Jahr, 2019, wurde das 40-jährige Bestehen des Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich gefeiert. Das (im vollen Wortlaut) „*Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts*“ ging damals auf geltende Rechtsgrundlagen in der Europäischen Gemeinschaft zurück und hatte zunächst zum Ziel, die Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Seitdem wurde das Gleichbehandlungsrecht in Österreich sukzessive ausgebaut, insbesondere im Arbeitsbereich herrscht heute das umfassendste Diskriminierungsverbote vor. Umso überraschender ist das Ergebnis, wonach sich die meisten Menschen nach wie vor in ihrer Arbeit diskriminiert fühlen – fast die Hälfte aller berichteten Diskriminierungsfälle fanden im Arbeitsbereich statt.

22% aller erwerbstätigen Frauen fühlten sich in den letzten drei Jahren in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche diskriminiert. Rund vier von zehn dieser Frauen führten die erlebte Ungleichbehandlung auf ihr Geschlecht zurück, sechs von zehn vermuten andere Gründe wie z.B. ihre Herkunft, ihr Alter oder ihre sexuelle Orientierung.

Zunächst soll es deshalb darum gehen, jene Diskriminierungserlebnisse aufzuzeigen, die Frauen im Arbeitsbereich generell am häufigsten erlebten, in einem zweiten Schritt dann jene Erlebnisse, die sie besonders häufig auch auf ihr Geschlecht zurückführen.⁵ Wichtig zu beachten: In den folgenden Analysen geht es nur noch um jene Gruppe an Frauen, die in den letzten drei Jahren eine Diskriminierungserfahrung im Arbeitsbereich machen mussten, alle anderen Frauen sind nun nicht mehr Teil der Analyse. Die Ergebnisse beziehen sich also auf die Gesamtheit der Frauen mit Diskriminierungserfahrungen, nicht mehr auf alle Frauen.

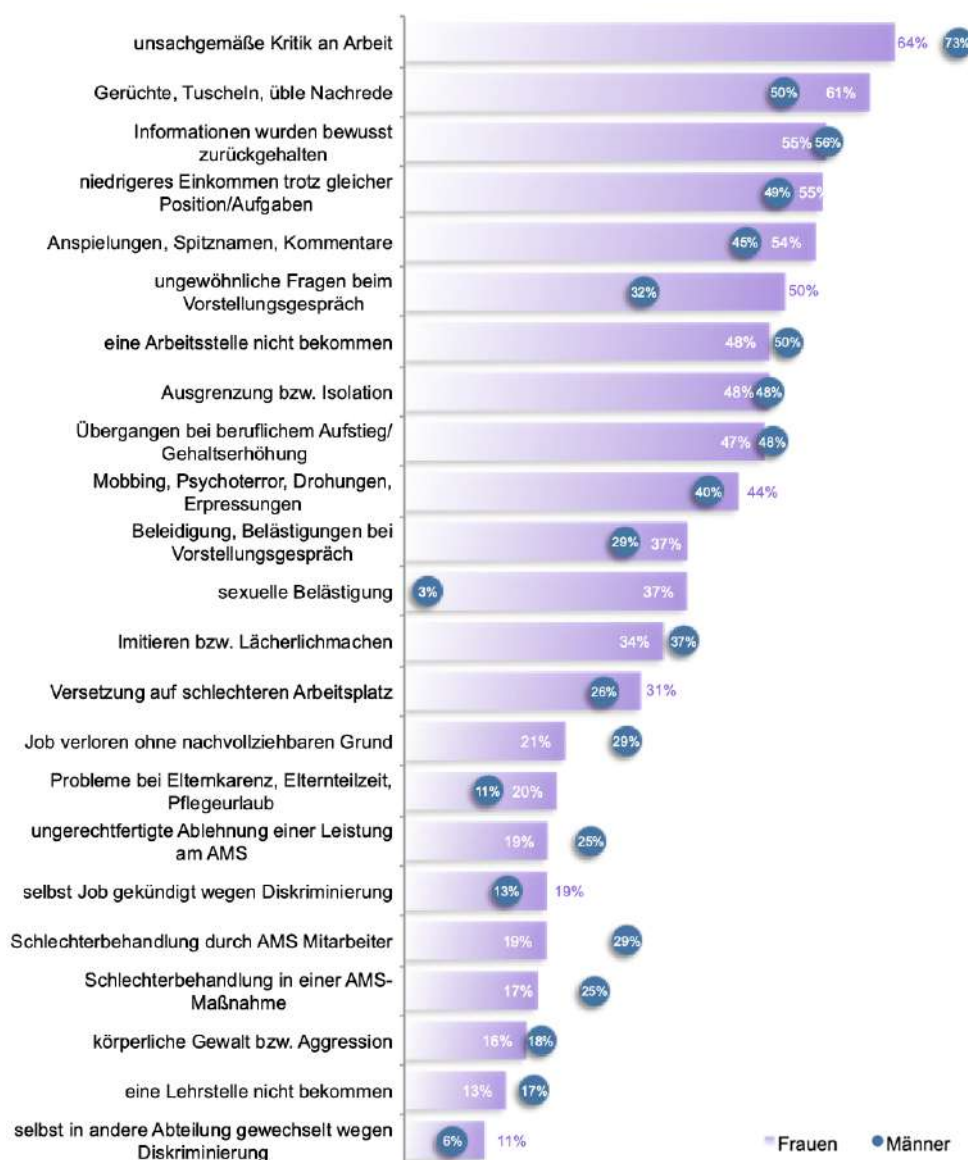
2.1 Formen und Akteure der Diskriminierung

Die häufigsten Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Arbeitsbereich betreffen eine unsachgemäße Kritik an ihrer Arbeit (64% aller betroffenen Frauen), Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede (61%), das bewusste Zurückhalten von Informationen (55%), ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Tätigkeit (55%), Anspielungen, Spitznahmen und Kommentare (54%) sowie ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch (50%). Rund bzw. mehr als jede zweite Frau, die sich in den letzten drei Jahren im Arbeitsbereich diskriminiert gefühlt hat, hat mindestens eines dieser Erlebnisse machen müssen. Umgerechnet ist das jeweils jede zehnte bis je-

⁵ Aufgrund der geringen Anzahl von nur noch rund 230 betroffenen Frauen, die ein Diskriminierungserlebnis im Arbeitsbereich angegeben hatten, sind tiefergehende statistisch abgesicherte Analysen nach weiteren Gruppenmerkmalen nur noch im sehr eingeschränkten Umfang möglich.

de achte Frau in Österreich. Diskriminierung findet jedoch selten einmalig statt, und sie geschieht ebenso selten nur in einer einzigen Art und Weise. Im Schnitt erlebten Frauen, die sich in den letzten drei Jahren im Arbeitsbereich diskriminiert fühlten, acht unterschiedliche Arten der Diskriminierung.

Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern im Arbeitsbereich



Das Gefühl, unsachgemäßer Kritik in der Arbeit ausgesetzt zu sein oder von wichtigen Informationen innerbetrieblich ausgeschlossen zu sein, teilen Frauen mit Männern, die sich im Arbeitsbereich diskriminiert fühlten. Wesentlich *häufiger als Männer* berichten Frauen aber davon, dass über sie Gerüchte in Umlauf gesetzt werden, getuschelt wird und unangenehme Anspielungen, Spitznamen oder Kommentare im Unternehmen verbreitet werden.

Ebenfalls häufiger als Männer vermuten Frauen, dass sie weniger bezahlt bekommen trotz gleicher Position und Tätigkeit. Auch von Problemen bei der

Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Elternkarenz oder Pflegeurlaub berichten Frauen häufiger als Männer. Beide Ergebnisse verweisen auf nach wie vor bestehende strukturelle bzw. innerbetriebliche Formen der Diskriminierung von weiblichen Mitarbeiterinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen.

Dass Frauen in der Arbeit häufiger verbalen Herabwürdigungen und Beleidigungen ausgesetzt sind, zeigen auch die deutlich höheren Betroffenheitswerte bei ungewöhnlichen Fragen in Vorstellungsgesprächen (50% zu 32% der Männer), Beleidigungen und Belästigungen in Vorstellungsgesprächen (37% zu 29% der Männer) und - dramatisch - bei sexueller Belästigung: 37% aller Frauen, die sich in den letzten drei Jahren diskriminiert fühlten, erlebten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – das sind hochgerechnet 7% bzw. knapp 160.000 aller Frauen in Österreich.

Von wem gingen die geschilderten Ungleichbehandlungen aus und wo fanden sie statt?

Im Schnitt aller Frauen, die in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung im Arbeitsbereich erlebt haben, berichteten 25%, dass die Diskriminierung von ein oder zwei Kollegen und Kolleginnen ausging, 24%, dass sie von Seiten mehrerer Kollegen und Kolleginnen stattfand. 15% der betroffenen Frauen erlebten eine Diskriminierung durch externe Personen, also z.B. Kunden und Kundinnen. Die Mehrheit der betroffenen Frauen (71%) aber erlebte Diskriminierung von Seiten der Vorgesetzten. In der Frage, von wem die Diskriminierung ausging, gibt es keine signifikanten Unterschiede zu betroffenen Männern – auch diese erlebten am häufigsten eine Diskriminierung durch Vorgesetzte. Auch in der Frage, wo die Diskriminierung stattfand, gibt es kaum Unterschiede: Frauen erlebten Diskriminierungen im Arbeitsbereich zu 83% persönlich, d.h. von Angesicht zu Angesicht, und zu 15% auch online. Männer erlebten die Diskriminierung zu 89% persönlich und mit 9% etwas seltener online. Frauen haben per se kein größeres Risiko als Männer, Diskriminierung auch online zu erfahren (im Unterschied z.B. zu Menschen mit Migrationshintergrund, die deutlich häufiger – unabhängig von anderen Merkmalen – auch online diskriminiert werden); innerhalb der Gruppe von Frauen aber haben Frauen mit einer anderen Herkunft oder einem Akzent ein 5,5-faches und Mütter von Kindern unter 14 Jahren ein 2,2-faches Risiko, Diskriminierung auch online (z.B. auf Facebook, Instagram oder per E-Mail) zu erleben.

Auffällig ist: Die Diskriminierungsformen, die Frauen in der Befragung am häufigsten angeben, sind größtenteils auf der individuellen Ebene angesiedelt, also dort, wo eine Person A eine andere Person B – entgegen bestehender Gesetze, Normen oder Regeln – schlechter behandelt. Gerüchte, Tuscheln, Anspielungen, Kommentare bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung sind alles Formen der Diskriminierung, die entweder offen zur Schau gestellt werden oder subtil geschehen können, die aber letztlich alle darauf beruhen, dass Einzelpersonen (z.B. Kollegen, Vorgesetzte) andere

Menschen, geleitet durch persönliche Überzeugungen, Stereotype und Vorurteile, schlechter behandeln.

Die häufigste strukturelle Form der Diskriminierung, die von Frauen in der Befragung benannt wurde, ist die Gehaltsdiskriminierung. Aber wenn man das umrechnet, dann fühlten sich im Schnitt „nur“ 11% aller Frauen in den letzten drei Jahren in Punkto Gehalt diskriminiert, und „nur“ 9% aller Frauen fühlten sich übergangen bei Karriere oder Gehaltserhöhungen. Dazu zwei Kennzahlen, die diesen subjektiven Einschätzungen entgegenstehen: (1) Der Gender Pay Gap betrug in Österreich zuletzt (2017) 19,9% nach EU-Definition. Bereinigt man den Gender Pay Gap um Faktoren wie die unterschiedliche Branchenstruktur, bleiben 13,6% Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, die durch keinen sachlichen Faktor erklärt werden können (Statistik Austria 2019). (2) Der Anteil an Frauen unter allen Führungskräften des Landes betrug laut Führungskräftemonitor des Arbeitsklima Index im Jahr 2019 35%, d.h. zwei Drittel der Führungskräfte sind Männer, ein Drittel Frauen. Auffällig dabei: Dieser Anteil hat sich seit 2008 nicht verändert (AKOÖ/SORA 2019). Anhand dieser zwei Kennzahlen wird die Diskrepanz zwischen objektiv bestehenden strukturellen Nachteilen für Frauen und der subjektiven Wahrnehmung dieser Nachteile von Frauen offensichtlich. Gleichzeitig legt die Auflistung der häufigsten Diskriminierungserlebnisse auch nahe, dass Frauen vor allem individuelle Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen besser interpretieren und wahrnehmen, zumal hier die Sensibilität auch höher liegen dürfte. Gerade das Ausmaß an sexueller Belästigung, die Frauen noch immer am Arbeitsplatz - zum Teil auch schon bei Vorstellungsgesprächen - erleben müssen, zeigt, dass aber auch der traditionelle Sexismus noch nicht überwunden ist. Tatsächlich sagt die Mehrheit jener Frauen, die sexuelle Belästigung erleben mussten, dass sie ausschließlich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden. Das wirft gleichzeitig die Frage auf, welche anderen Diskriminierungsformen von Frauen häufiger im Zusammenhang mit dem eigenen Geschlecht genannt und daher als sexistische Diskriminierungsformen eingeschätzt werden?⁶

Das folgende Diagramm zeigt jene Diskriminierungsformen, die in einem positiven Zusammenhang zur Nennung des Geschlechts als vermutlichen Grund der erlebten Diskriminierung durch Frauen stehen. Je höher die Korrelation auf der Y-Achse ausfällt (zwischen 0=kein Zusammenhang und 1=stärkster Zusammenhang), desto stärker ist die Assoziation zwischen der jeweiligen Diskriminierungsform und dem Geschlecht als vermuteten Grund. Auf der X-Achse („Anteil“) ist der Anteil an betroffenen Frauen, die die jeweilige Diskriminierung erlebt haben, abgebildet (von 0 „niemand“ bis 100 „alle“).

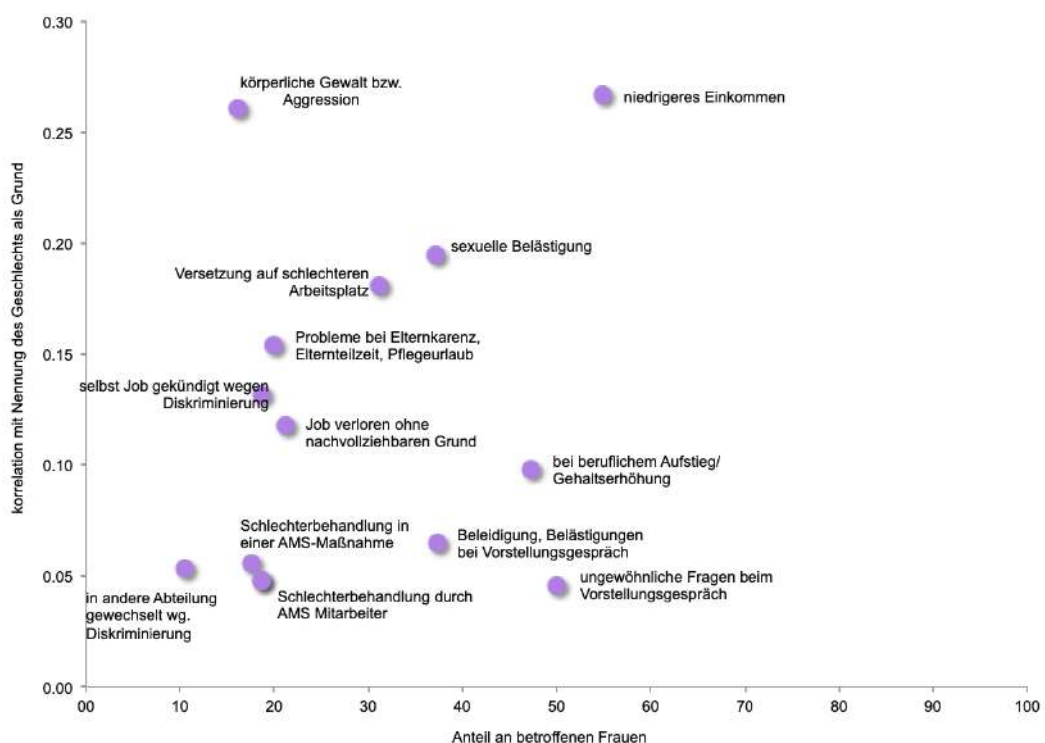
⁶ Hierbei gilt die Annahme: Je stärker die Assoziation zwischen einer bestimmten Diskriminierungsform und dem eigenen Geschlecht als Diskriminierungsgrund ausfällt, desto eher lässt sich auf sexistisch motivierte Arten der Diskriminierung schließen (und nicht etwa rassistische oder homophobe Arten).

Die unten abgebildete Grafik veranschaulicht, dass körperliche Gewalt und ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Tätigkeit und Aufgaben jene beiden Diskriminierungsformen im Arbeitsbereich sind, die von Frauen am stärksten auf ihr Geschlecht zurückgeführt werden. Die Betroffenheit ist jedoch unterschiedlich hoch: 55% aller betroffenen Frauen berichten von einem niedrigeren Einkommen, 16% von körperlicher Gewalt.

Ebenfalls häufig sexistisch motiviert sind sexuelle Belästigung und die Versetzung auf einen schlechteren Arbeitsplatz.

Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit und/oder Pflegeurlaub werden von Frauen ebenfalls häufiger mit dem eigenen Geschlecht assoziiert. Dasselbe gilt für Jobverlust, sei es auf eigenen „Wunsch“ (aufgrund von anhaltender Diskriminierung im Betrieb) oder weil sie gekündigt wurden. Rund jede fünfte Frau, die angibt, in den letzten drei Jahren diskriminiert worden zu sein, hat dies erleben müssen.

Abbildung 12: Sexistisch motivierte Diskriminierungserlebnisse von Frauen im Arbeitsbereich



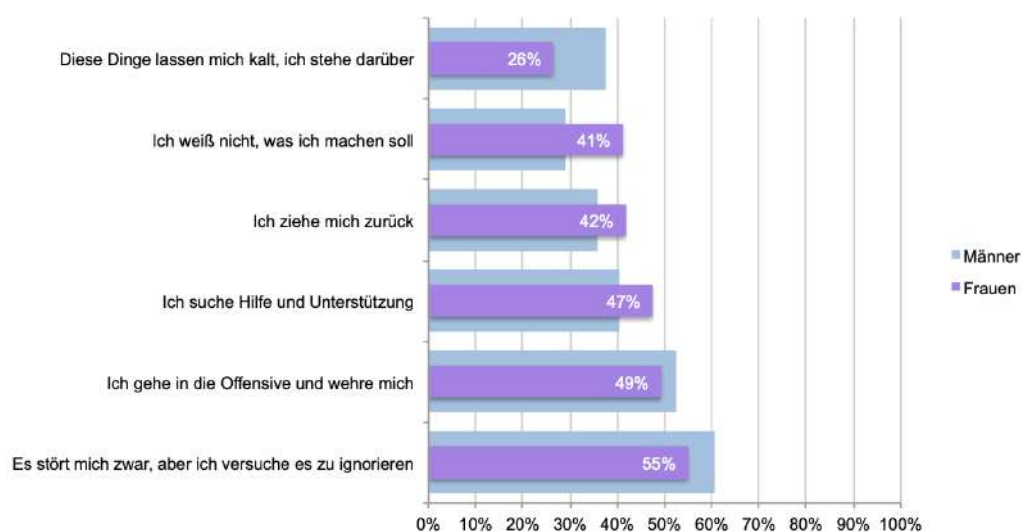
Die anderen Diskriminierungsformen (z.B. ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch, Schlechterbehandlung beim AMS usw.) weisen nur noch einen schwachen oder gar keinen Zusammenhang mehr mit der Nennung des Geschlechts als Diskriminierungsgrund auf – das heißt, dass diese Formen der Diskriminierung von den Frauen häufiger mit anderen Gründen und Merkmalen in Verbindung gebracht wurden.

2.2 Umgang und Reaktion auf die Diskriminierung

Die in der Befragung gemessenen Reaktionen auf eine erlebte Diskriminierung können in drei Richtungen verlaufen: (1) *Nach außen*: z.B. in Form von sich wehren, in die Offensive gehen, nach Hilfe Ausschau halten. Das gelingt vor allem jenen Betroffenen, die sich weiter oben in der Gesellschaft sehen und passiert häufiger in den Bereichen Arbeit und Wohnen. (2) *Nach oben*: damit ist der Versuch von Betroffenen gemeint, sich vom Geschehen zu distanzieren, es zu ignorieren oder sich darüber zu stellen. Dieses Reaktionsmuster tritt häufiger bei Männern auf, v.a. unter migrantischen Männern und Arbeitern. (3) *Nach innen*: Dieses Reaktionsmuster besteht in Hilflosigkeit und Rückzug und trat besonders häufig im Bildungs- und im Gesundheitsbereich auf. Neben anderen Minderheiten wie z.B. homosexuellen Betroffene, Menschen mit Behinderung, Menschen die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen und Menschen mit Migrationshintergrund sind es auch Frauen, die im Zuge einer erlebten Diskriminierung häufiger den Rückzug nach innen antreten.

Frauen, die in den letzten drei Jahren Opfer einer Diskriminierung im Arbeitsbereich geworden sind, sagen wesentlich häufiger als Männer, dass sie nicht wussten, was sie dagegen machen sollen und auch, dass sie sich im Zuge der Erlebnisse zurückgezogen haben. Sie sagen hingegen seltener als Männer, dass sie die Dinge kalt gelassen hätten und sie versucht hätten, die Geschehnisse zu ignorieren. Aber: Sie sagen *auch* häufiger, dass sie nach Hilfe gesucht hätten (und Frauen, die ihre Diskriminierung auf ihr Geschlecht zurückführen, sagen deutlich häufiger, dass sie in die Offensive gegangen seien).

Abbildung 13: Allgemeine Reaktion auf die Diskriminierung im Arbeitsbereich



Die Reaktionsmuster auf die Diskriminierung fallen unterschiedlich aus, je nach Art der Diskriminierung. Das legt eine Zusammenhangsanalyse nahe, also die Analyse des Zusammenhangs zwischen einer bestimmten Diskrimi-

nierungsform und der erfolgten Reaktion. Frauen reagieren demnach häufiger hilflos („Ich weiß nicht was ich machen soll“), wenn sie Diskriminierung beim Zugang zu Arbeit erlebten, d.h. wenn sie sich beim AMS diskriminiert fühlten, eine Arbeitsstelle nicht bekommen haben oder sich bei Vorstellungsgesprächen mit ungewöhnlichen Fragen oder sogar Beleidigungen und Belästigungen konfrontiert sahen. Frauen fühlen sich aber auch häufiger hilflos, wenn sie in ihrer Arbeitsstelle ausgegrenzt wurden, eine unsachgemäße Kritik an ihrer Arbeit erfahren haben oder selbst aufgrund von Diskriminierung den Job kündigen mussten.

Viele Frauen, die Opfer von Diskriminierung werden, ziehen sich in Folge zurück. Das gilt vor allem dann, wenn Frauen sich beim AMS diskriminiert fühlten (etwa weil eine Leistung ungerechtfertigt abgelehnt wurde), wenn sie eine Arbeitsstelle nicht bekommen, wenn sie ausgegrenzt und isoliert werden und wenn sie selber schon mal einen Job gekündigt haben, weil die Diskriminierung für sie zu belastend war.

Den Versuch, über den Dingen zu stehen und Ungleichbehandlungen zu ignorieren, unternehmen Frauen häufiger im Fall von Anspielungen, Spitznamen und Kommentaren sowie bei anderen Herabwürdigungen wie z.B. Imitieren und Lächerlichmachen. Erschreckend hierbei: Selbst bei sexueller Belästigung zeigt sich ein Zusammenhang zu diesem Reaktionsmuster. Von den 85 Frauen, die in der Erhebung angeben, sexuelle Belästigung in den letzten drei Jahren erlebt zu haben, sagt rund ein Drittel, dass sie darüber stehen würden, und knapp die Hälfte sagt, es würde sie zwar stören aber sie versuchen es dennoch zu ignorieren.

Umgekehrt gehen Frauen häufiger dann in die Offensive und suchen nach Hilfe und Unterstützung, wenn sie strukturelle Formen der Diskriminierung erleben, z.B. wenn sie das Gefühl haben, sie wurden bei der Karriere oder beim Gehalt übergangen oder wenn sie Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, Elternteilzeit oder Pflegeurlaub hatten. Frauen wehren sich auch häufiger gegen Diskriminierung, wenn Informationen bewusst vor ihnen zurückgehalten werden. Auch bei sexueller Belästigung gehen Frauen mitunter in die Offensive – auch wenn die Hälfte der Betroffenen versucht, diese zu ignorieren, sagt die andere Hälfte, sie hätten sich dagegen gewehrt.

Gleichzeitig gibt es bestimmte Gruppen an Frauen, die unabhängig von der Art der Diskriminierung bestimmte Reaktionsmuster häufiger an den Tag legen im Zuge einer Diskriminierung. Jüngere Frauen und Frauen mit einer körperlichen Behinderung geben häufiger an, über den Dingen zu stehen und die Geschehnisse versuchen zu ignorieren. Ältere Frauen gehen häufiger in die Offensive und wehren sich. Frauen mit Migrationshintergrund und Muslima geben hingegen häufiger an, sich im Zuge der Diskriminierung zurückzuziehen, zu isolieren und nicht zu wissen, wie sie sich hätten wehren können.

2.3 Folgen der erlebten Diskriminierung

Die Folgen von Diskriminierung können ganz unterschiedlich verlaufen. Subjektiv gesehen, sagten 73% der Frauen, die sich in den letzten drei Jahren diskriminiert im Arbeitsbereich fühlten, dass sie die Situation belastet habe weil sie immer wieder damit konfrontiert waren. Ca. genauso viele sagten aber auch, dass sie seitdem sensibler geworden sind und aufmerksamer gegenüber Diskriminierung im Allgemeinen. Ebenfalls noch mehr als die Hälfte der Frauen fügt aber hinzu, dass sie nicht nur sensibler, sondern auch misstrauischer geworden sind.

Sich zu wehren war für viele Frauen gar keine Option – von denen, die sich aber gewehrt haben, sagten 50%, sie fühlten sich dadurch durchaus bestärkt. Umgekehrt sagten 44% der Frauen, sie haben zwar versucht sich zu wehren, aber es war zu schwer für sie. Diskriminierung hat für die Unternehmen auch oft Produktivitätseinbußen zur Folge: Fast ein Drittel der betroffenen Frauen sagte, sie konnten ihre Arbeit nicht mehr so gut ausüben wie vor der Diskriminierung. Hinzu kommt, dass die Verarbeitung von Diskriminierungserlebnissen mitunter nur unter hohen psychischen Anstrengungen zu bewerkstelligen ist – 15% der Frauen sagten, sie seien im Zuge der Diskriminierung sogar krank geworden. Auffällig ist: Frauen, die sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert fühlten, sagten häufiger, dass sie die Situation belastet habe, dass sie den Job nicht mehr so gut ausüben konnten wie zuvor und dass sie krank geworden seien.

Abbildung 14: Folgen der Diskriminierung im Arbeitsbereich



3 Diskriminierungserfahrungen von Mädchen und Frauen im Bildungsbereich

Neben etwaigen Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit, im Wohnbereich und im Gesundheitswesen wurde im Zuge der Befragung auch nach Erlebnissen von Ungleichbehandlung im Bildungsbereich gefragt. Sowohl Bildung als auch Arbeit sind zentrale Lebensbereiche, die den Zugang zu Lebensqualität und ökonomischen Ressourcen, Gesundheit und Wohlbefinden, Selbstverwirklichung und Selbstwirksamkeit wesentlich steuern. Das Bildungssystem nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein, es ist gewissermaßen die Schaltstelle, in der sich die Chancen auf einen erfolgreichen Übertritt auf den Arbeitsmarkt und den künftigen sozialen Status mitentscheiden. Diskriminierungen in der Schulzeit haben zumeist direkte negative Auswirkungen auf das spätere Leben. Studien haben mittlerweile wiederholt festgestellt, dass Schüler und Schülerinnen, die schon im frühen Alter in der Schule Diskriminierungen seitens des Lehrpersonals oder Mobbing durch ihre Peers erleben, an Leistungsehrgeiz, Motivation und Selbstvertrauen einbüßen, schlechtere Noten erzielen und ein deutlich höheres Drop-Out-Risiko haben, was später im Leben einen gelungenen Berufseinstieg in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis in den meisten Fällen verunmöglicht (Wayman 2002; Stone/Han 2005; Brown 2015). Aus diesem Grund ist ein kritischer und ganzheitlicher Blick auf diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen im Schulsystem so wichtig. Diskriminierungen in der Schul- und Erwachsenenbildung wurden in den letzten Jahren aber vor allem in Hinsicht auf strukturelle Ungleichheiten sozialwissenschaftlich untersucht, wenn überhaupt. Der Nationale Bildungsbericht, der 2018 in zwei Bänden erschienen ist, enthält auf seinen mehr als 800 Seiten lediglich sieben Mal das Wort „Diskriminierung“, mit Ausnahme einer einzelnen Erwähnung im Zusammenhang mit der Forderung nach einem Abbau sozialer Diskriminierung finden sich die restlichen sechs Nennungen allesamt in einem Beitrag zu Schul- und Klassenzusammensetzungen und der inhärenten Gefahr von dadurch entstehender institutioneller Diskriminierung (NBB 2018). Direkte, unmittelbare Formen von Diskriminierung und ihre Folgen für die Kinder und Jugendlichen sind demgegenüber zuletzt selten Forschungsgegenstand der Bildungsforschung gewesen. Rückblickend muss auch der primäre Fokus auf die zwei Merkmale „ethnische Herkunft“ und „soziale Herkunft“ kritisch hinterfragt werden. Unzählige Studien zur sozialen Selektivität des österreichischen Bildungssystems thematisierten lediglich die Auswirkungen für migrantische Jugendliche bzw. Jugendliche aus bildungsferneren Elternhäusern, andere Diskriminierungsmerkmale fanden in der Bildungswissenschaft der letzten zehn bis fünfzehn Jahre kaum ihren Platz. Es fehlt z.B. an fundiertem und belastbarem Zahlenmaterial zu Diskriminierungserfahrungen, Bildungsverläufen und zur Schulsituation von Kindern mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung.

tigung, ebenso wie von Jugendlichen mit einer nicht-heterosexuellen Orientierung oder eine anderen Geschlechtsidentität, ebenso wie von Kindern unterschiedlicher Religionszugehörigkeiten, ebenso wie eine intersektionelle Betrachtung von Kindern und Jugendlichen, die in mehr als nur einem Merkmal Minderheiten angehören.

Abseits dieser Forschungslücken überrascht zudem, dass sich kaum Anhaltspunkte zur Geschlechterdiskriminierung von Mädchen und Frauen in der jüngeren Literatur finden lassen. Viele Studien haben sich zwar die Ausbildungs- und Berufswahlprozesse von Jugendlichen unter einer Geschlechterperspektive näher angeschaut (meist in Hinblick auf anhaltende Geschlechtsstereotype), zu unmittelbaren Diskriminierungserfahrungen von Mädchen und Frauen, insbesondere sexistisch motivierte Diskriminierungen, gab es aber in den letzten Jahren scheinbar keinen Forschungsbedarf mehr. Mit ein Grund könnte in die in den 1990er Jahren schon begonnene Diskussion der Individualisierungsthese sein. Demnach würden die Bildungschancen von Kindern kaum noch durch soziale Barrieren behindert werden, Mädchen und Frauen gehören nicht mehr qua Geschlecht zu den Bildungsbenachteiligten, es sei denn sie entstammen oder unterliegen sozio-kulturellen Benachteiligungen, die man als „Bildungsarmut“ oder „Bildungsferne“ zusammenfasste. Auch hier verschob sich der Blick, wenn auch berechtigterweise, auf die sozioökonomischen Ursachen für ungleiche Bildungschancen von Jugendlichen, gleichzeitig gerieten bestehende Ungleichheitsmechanismen wie z.B. Geschlechterdiskriminierung aus dem Fokus.

Dabei besteht kein Grund zur Annahme, dass es nicht auch im Bildungssystem zu sexistisch motivierten Diskriminierungen von Mädchen und Frauen kommt. Im Schnitt fühlten sich 12% aller befragten Frauen in den letzten drei Jahren im Bildungsbereich diskriminiert, d.h. in Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen. Das sind hochgerechnet rund 350.000 Frauen in Österreich. Mehr als zwei Drittel aller betroffenen Frauen sind jünger als 25 Jahre alt, schilderten also Diskriminierungserfahrungen, die sie selbst in ihrer Ausbildung erlebt haben. Rund ein Fünftel dieser Frauen führt die Ungleichbehandlung im Bildungsbereich auf ihr Geschlecht zurück, vier Fünftel vermuten hingegen andere Gründe.

Aufgrund der kleinen Fallzahl an Betroffenen in der Erhebung werden in einigen der folgenden Auswertungen auch jene Fälle ergänzt, die angeben, eine Diskriminierung im Bildungsbereich zwar nicht selbst erlebt aber in ihrem Umfeld beobachtet zu haben. Insgesamt 263 Befragte (11% der Stichprobe) geben an, dass sie eine Diskriminierung im Bildungskontext beobachtet haben, von diesen konnten 117 Befragte auch umfassend Auskünfte über den Vorfall im Bildungsbereich geben.⁷ In der Hälfte dieser Fälle handelt es sich

⁷ In den meisten Fällen handelte es sich dabei um Eltern von Kindern, die in der Schule eine Diskriminierung erlebten.

bei der von Diskriminierung betroffenen Person um eine Frau. Allerdings führen nur 5% aller dieser Befragten die beobachtete Diskriminierung im Bildungsbereich auf das Geschlecht der betroffenen Person zurück – wesentlich häufiger werden andere Merkmale wie z.B. die Herkunft (39%), eine Behinderung (20%) oder die Religion (15%) der Person als vermutete Gründe genannt.

Wie schon im Kapitel zum Arbeitsbereich soll es auch jetzt zunächst darum gehen, jene Diskriminierungsformen aufzuzeigen, die Frauen im Bildungsbereich generell am häufigsten erleben, in einem zweiten Schritt dann jene Erlebnisse, die sie besonders häufig auch auf ihr Geschlecht zurückführen. Die Ergebnisse beziehen sich also erneut auf die eingeschränkte Gruppe der Frauen mit Diskriminierungserfahrungen, nicht mehr auf alle Frauen per se. Das muss bei der Interpretation der Prozentzahlen und Unterschiede berücksichtigt werden.

3.1 Formen und Akteure der Diskriminierung

Nur jene Befragten, die selbst eine Diskriminierung im Bildungsbereich erlebt haben, wurden gebeten, im Detail alle möglichen Formen der Diskriminierung, die sie erfahren haben, aufzuzählen. Im Schnitt erlebten diese Frauen neun unterschiedliche Arten der Diskriminierung, um eine mehr als Männer.

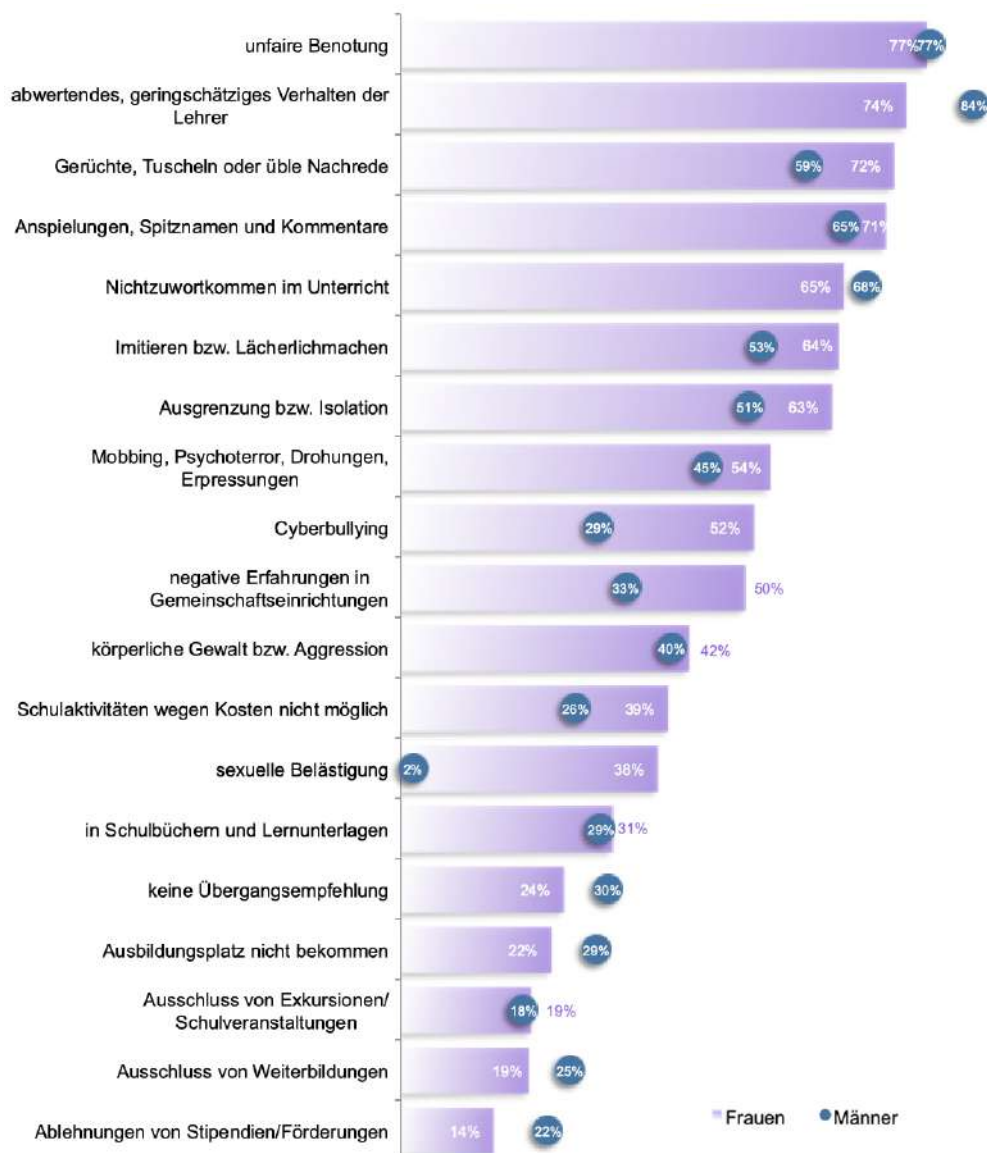
Am häufigsten erlebten Frauen eine ihrer Meinung nach nicht gerechtfertigte und unfaire Benotung bzw. Leistungsbeurteilung (77%), ein abwertendes und geringschätziges Verhalten der LehrerInnen (74%), Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede (72%) sowie Anspielungen, Spitznamen und Kommentare (72%). Mehr als sieben von zehn Frauen, die sich im Bildungsbereich diskriminiert fühlten, erlebten zumindest eine dieser Diskriminierungsformen in ihrer Ausbildung, das sind zwischen 7% und 9% aller Frauen in Österreich.

Ebenfalls mehr als die Hälfte aller Frauen, die sich in den letzten drei Jahren im Bildungsbereich diskriminiert fühlten, berichten von kontinuierlichem Nichtzuwortkommen im Unterricht (65%), von Imitieren und Lächerlich gemacht werden (64%), von Ausgrenzung und Isolation (63%) bis hin zu Mobbing, Psychoterror (54%) und Cyberbullying (52%). Exakt jede zweite betroffene Frau erlebte negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen. 42% erlebten körperliche Gewalt, 38% sexuelle Belästigung.

Strukturelle Formen der Diskriminierung werden von Frauen, die sich im Bildungsbereich diskriminiert fühlen, seltener angegeben. Dazu zählen z.B. ausbleibende Übertrittsempfehlungen aus nicht nachvollziehbaren Gründen (24%), der Ausschluss von Schulexkursionen aufgrund der Kosten (19%), der Ausschluss von Weiterbildungen (19%) oder nicht genehmigte Stipendien oder Förderungen aufgrund persönlicher Merkmale (14%). Wie zuvor im Arbeitsbereich nehmen die weiblichen Opfer von Diskriminierung also am

ehesten individuelle Diskriminierungen auf einer persönlichen Ebene wahr, sei es durch LehrerInnen oder MitschülerInnen, und seltener strukturelle Diskriminierungen im Bildungssystem.

Abbildung 15: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern im Bildungsbereich



Auffällig ist, dass strukturellere Formen der Diskriminierung etwas häufiger von Burschen und Männern angeführt werden, insbesondere wenn es um ausbleibende Übergangsempfehlungen, den Zugang zu Ausbildungsplätzen, dem Ausschluss von Schulexkursionen oder der Ablehnung von Stipendien geht. Ansonsten berichten Männer nur in einer weiteren Diskriminierungsform häufiger von Diskriminierungserfahrungen, und das betrifft ein abschätziges oder abwertendes Verhalten durch Lehrer oder Lehrerinnen. Wie schon im Arbeitsbereich zeigt sich auch für Schulen und Ausbildungen, dass Frauen deutlich häufiger verbalen Herabwürdigungen und Beleidigungen ausgesetzt sind. Frauen schilderten in der Befragung, dass über sie getuschelt wurde

oder Gerüchte verbreitet wurden, dass sie imitiert oder lächerlich gemacht wurden, ausgegrenzt und isoliert oder gemobbt. Deutlich häufiger als Männer berichteten Frauen zudem, dass sie Formen des Cyberbullings ausgesetzt waren, also Belästigungen, Gerüchten oder Veröffentlichungen unangenehmer Informationen über sie im Internet. Ebenfalls häufiger als Männer erlebten Frauen negative Erfahrungen bei der Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen wie z.B. in Pausenräumen. Am dramatischsten ist der Unterschied aber erneut wenn es um sexuelle Belästigung geht: 38% aller Frauen, die in den letzten drei Jahren eine Diskriminierung im Bildungsbereich erlebten, wurden Opfer sexueller Belästigung, das sind umgerechnet rund 115.000 Frauen in Österreich.

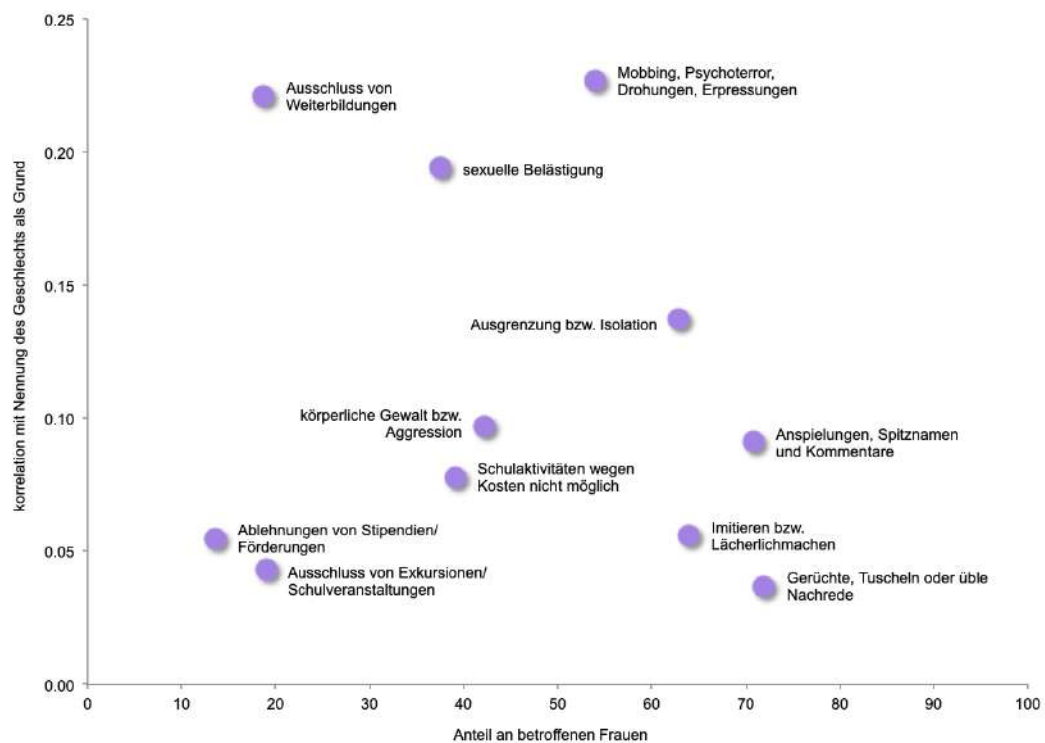
Von wem gingen die geschilderten Ungleichbehandlungen im Bildungsbereich aus und wo fanden sie statt?

Im Schnitt aller Frauen, die eine Diskriminierung in der Schule oder in der Ausbildung in den letzten drei Jahren erlebt haben, berichteten 49%, dass die Diskriminierung von Lehrern und Lehrerinnen oder anderen Vortragenden oder Professoren ausging. Mehr Frauen berichteten aber, dass sie eine Diskriminierung durch Mitschüler oder Mitschülerinnen erfahren haben: 24% von ein oder zwei, 38% von mehreren Peers. Frauen waren etwas häufiger als Männer das Opfer von Diskriminierungen durch ihre MitschülerInnen (62% zu 53% der Männer). Ein deutlicherer Unterschied zeigt sich in der Frage, wo die Diskriminierung stattgefunden hat: 79% der Burschen und Männern erlebten die Diskriminierung im Bildungsbereich persönlich, also im direkten persönlichen Kontakt. Bei Mädchen und Frauen sind dies 64%, ein Drittel erlebte die Diskriminierung nämlich sowohl persönlich als auch online.

Für den Arbeitsbereich zeigten sich teils deutliche Zusammenhänge zwischen bestimmten Formen der Diskriminierung und der subjektiven Wahrnehmung durch die betroffenen Frauen als sexistisch motivierte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Aufgrund der geringen Fallzahlen im Bildungsbereich sind diese Zusammenhänge statistisch nicht mehr so eindeutig und gesichert nachzuweisen, zumal nur ein Fünftel aller betroffenen Frauen überhaupt das eigene Geschlecht als Diskriminierungsgrund anführte. Was die Zusammenhangsanalyse aber klar zeigt: Mobbing, Psychoterror, Erpressungen und sexuelle Belästigungen werden von Frauen häufiger auf das Geschlecht zurückgeführt, stehen also im stärkeren Zusammenhang zu Sexismus und damit allgemein höheren Diskriminierungsrisiken für Mädchen und Frauen an Schulen. Der Ausschluss von Weiterbildungen im Ausbildungs- bzw. Arbeitskontext wird von den betroffenen Frauen ebenfalls häufiger mit dem eigenen Geschlecht assoziiert (betrifft aber verhältnismäßig weniger Frauen). Ebenfalls als sexistisch motiviert wahrgenommen wird eine Ausgrenzung und Isolation in der Ausbildung bzw. Schule. Die anderen Diskriminierungsformen weisen nur noch einen schwachen Zusammenhang mehr mit der Nennung des Geschlechts als Diskriminierungsgrund auf – das

heißt, dass diese Formen der Diskriminierung (z.B. Ablehnung von Stipendien, Ausschluss von Exkursionen, Gerüchte, Tuscheln, üble Nachrede) von den Frauen häufiger mit anderen Gründen und Merkmalen in Verbindung gebracht wurden.

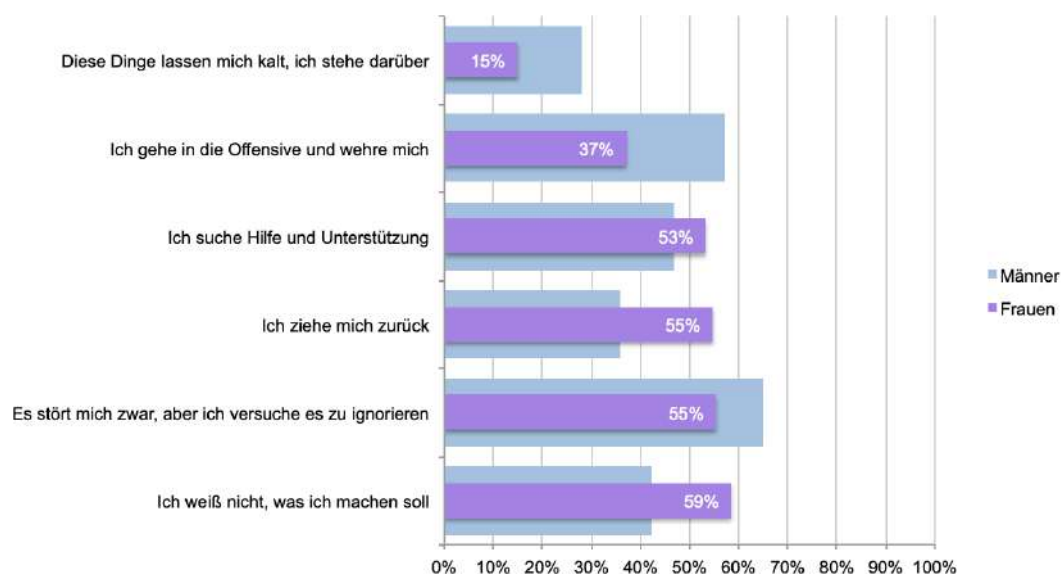
Abbildung 16: Sexistisch motivierte Diskriminierungserlebnisse von Frauen im Bildungsbereich



3.2 Umgang und Reaktion auf die Diskriminierung

Auch im Bildungsbereich lassen sich drei Reaktionsmuster unterscheiden: Nach außen, nach oben und nach innen. Ganz allgemein tritt die Reaktion nach innen – also Hilflosigkeit und Rückzug –im Bildungsbereich am häufigsten auf. D.h.: Viele junge Betroffene, aber auch ihre Eltern wissen oft nicht, wie sie auf die Diskriminierung im Bildungsbereich adäquat reagieren sollen oder könnten.

Im direkten Vergleich zeigt sich für den Bildungsbereich nochmals stärker als im Arbeitsbereich, dass Frauen, die Opfer von Diskriminierung werden, sich gegenüber Männern häufiger hilflos fühlen und sich zurückziehen. Mehr als die Hälfte der Frauen gibt an, dass sie nicht wussten, was sie dagegen machen sollen und auch, dass sie sich im Zuge der Erlebnisse zurückgezogen haben. Sie sagen seltener als Männer, dass sie die Dinge kalt gelassen hätten und sie versucht hätten, die Geschehnisse zu ignorieren. Zwar sagen sie auch zu ca. der Hälfte, dass sie nach Hilfe und Unterstützung gesucht haben, allerdings ist nur ein Drittel der betroffenen Frauen tatsächlich in die Offensive gegangen bzw. hat sich gegen die Diskriminierung gewehrt (bei Männern sind es 57%).

Abbildung 17: Allgemeine Reaktion auf die Diskriminierung im Bildungsbereich

Die Zusammenhangsanalysen zwischen den erlebten Diskriminierungsformen und den unterschiedlichen Reaktionsmustern von Frauen bestätigen zunächst, dass sich Frauen häufiger hilflos fühlen und sich zurückziehen, wenn sie eine Diskriminierung im Bildungsbereich erleben (im Vergleich zu anderen Lebensbereichen). Das gilt aber insbesondere dann, wenn sie Herabwürdigungen und Mobbing erleben, z.B. abwertendes, geringschätziges Verhalten der LehrerInnen, Gerüchte, Tuscheln oder üble Nachrede, unangenehme Anspielungen, Spitznamen und Kommentare bis hin zu Psychoterror, Drohungen, Erpressungen und sexueller Belästigung. Auch wenn es zu Cyberbullying kommt, fühlen sich Frauen hilflos. Kommt es zu Ausgrenzung und Isolation bzw. Imitieren und Lächerlich machen, ziehen sich die betroffenen Frauen und Mädchen zudem häufiger zurück.

Abseits dieses Reaktionsmusters nach innen zeigen sich kaum Zusammenhänge zu anderen Arten und Wegen, mit der Diskriminierung umzugehen. Bei einer unfairen Leistungsbeurteilung bzw. Benotung versuchen einige, dies zu ignorieren. Dasselbe gilt für Fälle, wenn es von Seiten der LehrerInnen zu abschätzigen Kommentaren kommt oder Mädchen im Unterricht nicht zu Wort gelassen werden.

Dass Frauen und Mädchen, die im Bildungsbereich Diskriminierung erleben, in die Offensive gehen, kommt hingegen selten vor – und wenn, dann am ehesten bei ausbleibenden Übertrittsempfehlungen für weiterführende Schulen sowie bei Bildern und Texten in Schulbüchern, die als diskriminierend empfunden werden. Wenn Frauen sich später in ihrem Leben von Weiterbildungen ausgeschlossen fühlen, suchen sie ebenfalls häufiger nach Hilfe und Unterstützung bzw. wehren sich gegen die Ungleichbehandlung.

Gleichzeitig gibt es wie auch schon im Arbeitsbereich bestimmte Gruppen an Frauen, die unabhängig von der Art der Diskriminierung bestimmte Reakti-

onsmuster häufiger an den Tag legen im Zuge einer Diskriminierung. Lesbische oder bisexuelle Mädchen und Frauen, die in der Schule oder Ausbildung diskriminiert werden, fühlen sich per se häufiger hilflos und wissen nicht, wie sie gegen die Akteure der Diskriminierung angehen sollen. Dasselbe gilt für Eltern dieser Mädchen. Vielen bleibt oft nur der Schulwechsel. Auch Frauen und Mädchen, die sich selbst weiter unten in der Gesellschaft sehen, haben gegenüber anderen sozialen Schichten weniger Ressourcen, können sich entsprechend geringer zur Wehr setzen und fühlen sich in Folge häufiger hilflos – egal ob sie die Diskriminierung von seiten des Lehrpersonals oder der MitschülerInnen erleben bzw. egal um welche Form der Diskriminierung es sich handelt. Auffällig dabei: Mädchen und Frauen, die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, beginnen im Zuge der Diskriminierung häufiger damit, sich zurückzuziehen. Muslimische Mädchen und Frauen geben hingegen häufiger an, sie würden über den Dingen stehen, wählen also das Reaktionsmuster „nach oben“ und versuchen, auf Distanz zum Geschehen zu gehen. Ein ähnliches Reaktionsmuster legen Mädchen und Frauen mit einer Behinderung an den Tag, wenn sie sagen, sie würden versuchen die Diskriminierungen zu ignorieren. Gibt es auch Merkmale, die einen signifikanten Zusammenhang aufweisen zum Reaktionsmuster „nach außen“? Lediglich eines, nämlich die subjektive soziale Stellung: Im selben Ausmaß, in dem sich Mädchen und Frauen, die im Bildungsbereich diskriminiert werden und die sich weiter unten in der Gesellschaft sehen, zurückziehen bzw. nicht wissen, wie sie sich zur Wehr setzen sollen, führt ein *höherer* sozialer Status umgekehrt dazu, dass diese Frauen eher in die Offensive gehen und versuchen, sich zu wehren.

3.3 Folgen der erlebten Diskriminierung

Die Folgen der erlebten Diskriminierung im Bildungsbereich ähneln jenen im Arbeitsbereich. Die meisten betroffenen Frauen geben an, dass sie die Ungleichbehandlung belastet habe, da sie immer wieder an die Situation denken mussten. Gleichzeitig sind mehr als 70% misstrauischer, andererseits aber auch aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden. Auffällig ist, dass mehr Frauen als Männer angeben, sie hätten zwar versucht sich zu wehren, es aber letztlich zu schwer für sie war. 12% der Frauen, die Opfer von Diskriminierung im Bildungsbereich wurden, geben an, deshalb krank geworden zu sein (mehr als doppelt so viel als Männer). Vielen bleibt oft nur, die Schule oder Bildungseinrichtung zu wechseln – rund jede fünfte Befragte gibt das als letztendliche „Lösung“ an. Auch der Selbstwert und das Selbstvertrauen können unter kontinuierlicher Diskriminierung leiden: 24% der Frauen und 20% der Männer, die sich in den letzten drei Jahren im Bildungsbereich diskriminiert fühlten, trauen sich jetzt weniger zu als zuvor.

Abbildung 18: Folgen der Diskriminierung im Bildungsbereich

Ergänzend wurden auch die Eltern von Kindern gefragt, wie sie die Situation erlebt haben: 87% der Eltern sagen, sie seien aufmerksamer gegenüber Diskriminierung geworden, 84% sagen, die Situation habe sie belastet und sie mussten immer wieder daran denken. 75% der Eltern sind generell misstrauischer geworden und 18% bekamen Angst, selbst auch diskriminiert zu werden.

4 Diskussion der Ergebnisse

Die anhaltende Diskriminierung von Frauen ist ein unwiderlegbarer Fakt.

Auch wenn moderne Ausformungen von Sexismus die Chancenungleichheiten von Frauen und Männern mittlerweile leugnen, reicht schon ein Blick auf einige ausgewählte Indikatoren, um das Ausmaß an Barrieren, denen sich Frauen auch heute noch gegenüber sehen, aufzuzeigen:

Der vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) für alle EU-Mitgliedstaaten regelmäßig berechnete „Gender Equality Index“ (GEI) weist für Österreich z.B. eine unterdurchschnittliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit (Platz 22 von 28) sowie eine niedrige Anzahl an Frauen in Führungspositionen (Platz 17 von 28) nach. Auch in der Einkommensgleichstellung liegt Österreich hinter Ländern wie Schweden, Dänemark, Luxemburg oder Belgien zurück. Im Übrigen hat kein einziger EU-Mitgliedstaat bislang eine völlige Einkommensgleichheit von Frauen und Männern erreicht (EIGE 2019).

Dahinter steht u.a., dass Frauen und Männer nach wie vor unterschiedliche Berufsverläufe aufweisen. Die Coronapandemie hat offengelegt, dass ein Großteil der systemerhaltenden Berufe und Tätigkeiten von Frauen ausgeübt werden, darunter die Pflege- und Gesundheitsberufe, der Lebensmittelhandel, die Gebäudereinigung oder der Bereich der Sozialen Arbeit. Das wäre an sich wenig problematisch, wenn damit nicht auch deutliche Einkommensunterschiede einhergehen würden. Dass diese oft ungerechtfertigt und damit diskriminierend sind, zeigt ein deutsches Pilotprojekt namens „Comparable Worth“, das eine geschlechtsneutrale Bewertung aller Berufe hinsichtlich ihrer tatsächlichen Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen vorgenommen hat. Zwei Beispiele: Gemessen an Anforderungen und Belastungen, ist die Arbeit von Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen gleichwertig mit der von Elektrotechnikingenieuren, letztere haben aber einen um im Schnitt 12 Euro höheren Bruttostundenlohn. Auch Krankenpflegerinnen arbeiten unter ähnlich belastenden Arbeitsanforderungen wie Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung oder Ingenieurwissenschaftler, verdienen aber um bis zu 13 Euro weniger pro Stunde. Die Studie zeigt, dass gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern nicht gleich entlohnt wird und liefert damit klare statistische Belege für die ökonomische und gesellschaftliche Abwertung von sogenannten „Frauenberufen“ (Lillemeier 2016).

Neben dem Arbeitsmarkt lässt sich die ungleichen Chancen von Frauen und Männern auch in vielen anderen Bereichen nachweisen. So laufen Frauen z.B. nicht nur Gefahr, trotz gleicher Ausbildung, Stellung, Tätigkeit und Anforderungen im Job weniger zu verdienen als ihre männlichen Kollegen, sondern sie müssen für manche Produkte und Dienstleistungen auch mehr bezahlen (vgl. dazu Whittlesey 1993, Liston-Heyes & Neokleous 2000). Eine

Untersuchung von systematischen Preisdifferenzierungen nach Geschlecht in Deutschland kam zum Ergebnis, dass v.a. bei Dienstleistungen wie Haare-schneiden und Textilreinigung Frauen für die gleiche Leistung deutlich mehr zahlen als Männer. Knapp sechs aus zehn der untersuchten Dienstleistungsangebote hatten unterschiedliche Preise für Frauen und Männer (Heiden/Wersig 2017).

Die Diskriminierung von Frauen zieht sich durch alle Lebensbereiche. Egal ob schon in der Schule bei der Benotung (Mädchen erhalten in naturwissenschaftlichen Fächern trotz gleicher Leistung schlechtere Noten als Burschen), bei der Ausbildungsplatzsuche (Bewerbungen von jungen Frauen werden von Personalverantwortlichen im Schnitt schlechter eingestuft, auch wenn sie die gleichen Voraussetzungen mitbringen), beim Berufseinstieg (obwohl gesetzlich verboten, werden Frauen in Vorstellungsgesprächen immer noch mit der Frage nach der Familienplanung konfrontiert), oder später im Leben bei medizinischen Behandlungen (Frauen werden im Schnitt schlechter therapiert als Männer, erhalten z.B. seltener und später Schmerzmittel) oder in der Pension (die Armutsgefährdungsquote von Pensionistinnen liegt in Österreich fast doppelt so hoch wie unter Pensionisten) - die „Gender Gaps“ zwischen Frauen und Männern zeigen sich überall. Erst unlängst sorgte ein Buch für Aufsehen, das den „Gender Data Gap“ thematisierte. Gemeint ist damit, dass z.B. medizinische Forschung und neue Produkte v.a. auf Basis der Daten von Männern entwickelt werden. Eindrückliches Beispiel dafür ist der ausschließliche Einsatz von männlich genormten Crash Test Dummies bei Sicherheitschecks von Autos mit dem Resultat, dass Frauen ein um 47% erhöhtes Risiko haben, bei einem Verkehrsunfall verletzt zu werden, u.a. weil die Lehnen der Fahrersitze leichtere und kleinere Körper nur unzureichend abfedern (Criado-Perez 2020).

Zusätzlich zu den bisher aufgelisteten (und bei weitem noch nicht erschöpfenden) Beispielen für zumeist strukturelle Formen der Diskriminierung, haben es Frauen auch nach wie vor mit Alltagssexismus und sexistischen Übergriffen zu tun. Eine Umfrage aus dem Jahr 2018 unter mehr als 6.000 Frauen in sechs Ländern hat ergeben, dass im EU-Schnitt rund 40% der Frauen in ihrem Leben schon einmal auf offener Straße verfolgt oder wiederholt berührt wurden, ca. jede dritte Frau schon einmal sexistische Kommentare und Beleidigungen auf der Straße zu hören bekommen hat und 10% auch gewaltsame körperliche Übergriffe erfahren mussten (Foundation for European Progressive Studies 2018).

Angesichts all dieser Fakten ist es umso erstaunlicher, dass nur 31% aller Befragten in der diesem Bericht zugrundeliegenden Erhebung angaben, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sei in Österreich verbreitet. 68% der Menschen in Österreich glaubten umgekehrt, dass die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hierzulande nicht mehr üblich sei. Selbst Frauen glaubten nur zu 38%, dass Sexismus in Österreich verbreitet sei. Noch über-

raschender ist aber das Ergebnis, dass sich zwar fast die Hälfte aller befragten Frauen in den letzten drei Jahren zumindest ein Mal diskriminiert gefühlt hat, aber nur rund ein Drittel dieser betroffenen Frauen ihre Diskriminierung auch auf das Geschlecht zurückführte.

Die vorliegende Sonderauswertung hatte die Analyse geschlechtsspezifischer Diskriminierungserfahrungen zum Ziel. In welchen Bereichen nehmen Frauen am häufigsten Diskriminierung wahr? Welche Gruppen an Frauen schildern häufiger Diskriminierungserfahrungen? Wie lassen sich die Diskriminierungserfahrungen von Frauen in den beiden Bereichen Arbeit und Bildung skizzieren?

Zentraler Ausgangspunkt der Überlegungen war dabei die Unterscheidung zwischen subjektiven Erfahrungen von Diskriminierung aus der Betroffenenperspektive und objektiv bestehenden diskriminierenden Strukturen und Handlungen. Auch wenn man davon ausgehen kann, dass diese sich in vielen Fällen decken, muss berücksichtigt werden, dass manche Formen von Diskriminierung von den Betroffenen mitunter gar nicht als solche wahrgenommen werden.

Die ersten Analysen haben gezeigt, dass 46% der 1.170 befragten Frauen mindestens eine Diskriminierungserfahrung in einem der vier abgefragten Lebensbereiche Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Bildung in den drei Jahren vor der Befragung gemacht haben. Das sind hochgerechnet rund 1.3 Millionen Frauen zwischen 15 und 65 Jahren. Die Erlebnisse dieser Frauen reichen von ungleicher Bezahlung und schlechteren Karrierechancen über Ausschluss und Isolation bis hin zu Mobbing, Gewalt und sexueller Belästigung.

Welche Frauen Diskriminierung erleben, ist dabei nicht für alle Gruppen gleich. Insgesamt zeigten die vertiefenden Analysen sehr klar, dass das Diskriminierungsrisiko von Frauen, die in Merkmalen wie z.B. ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Herkunft oder einer körperlichen Behinderung Minderheiten angehören, deutlich höher liegt. Vor allem die Kombination unterschiedlicher Merkmale lässt das Diskriminierungsrisiko steigen. Gegenüber Frauen, die sich eher den Mittel- oder oberen Gesellschaftsschichten zugehörig fühlen, haben z.B. Frauen, die sich in der gesellschaftlichen Hierarchie unten sehen, ein deutlich höheres Diskriminierungsrisiko in allen Lebensbereichen. Jüngere Frauen, Muslime, lesbische und bisexuelle Frauen sowie Frauen mit einer Behinderung sind ebenfalls gefährdeter, Diskriminierungserfahrungen entlang dieser „Achsen der Ungleichheit“ (intersections) zu machen. Auch wenn dies kein besonders überraschendes Ergebnis sein mag, bleibt dennoch festzuhalten: Frauen können nicht nur Opfer von Sexismus werden, sondern sind potenziell genauso Klassismus, Rassismus, Homophobie oder Disablismus ausgesetzt. Dies ist die Problematik, vor dem Gleichstellungspolitik immer wieder steht, egal ob es sich um Antidiskriminierungsgesetze, Diversity Management oder

individuelle Gleichstellungsbemühungen handelt: Eine Antisexismuspolitik verfehlt z.B. rund 70% aller Frauen, die sich nicht aufgrund des Geschlechts sondern aufgrund anderer Merkmale diskriminiert fühlen; Antirassismuskampagnen verfehlen 80% aller Frauen, die sich nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, sondern aufgrund ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung im Nachteil sehen; betriebliche Diversity Richtlinien zu Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung usw. vernachlässigen mitunter die soziale Herkunft als manchmal ausschlaggebenden Faktor für Diskriminierung und Schlechterbehandlung, usw. Das soll nicht heißen, dass bisherige Gleichstellungsbemühungen unwichtig oder nicht erfolgreich gewesen wären, ganz im Gegenteil. Vielmehr braucht es aber eine umfassendere und ganzheitlichere Sichtweise auf etwaige Merkmale, entlang derer Diskriminierung stattfindet.

Diese Intersektionalität von Diskriminierungsrisiken sorgt dafür, dass nicht alle Frauen ihre Diskriminierungserfahrungen automatisch auf ihr Geschlecht zurückführen. Im Schnitt führen drei von zehn weiblichen Diskriminierungsoffern ihr Geschlecht als Grund der Ungleichbehandlung an (das sind hochgerechnet 14% aller Frauen in Österreich). Frauen erleben Diskriminierung in Österreich somit immer noch am häufigsten aufgrund ihres Geschlechts. An zweiter Stelle steht mit 10% die soziale Stellung, gefolgt von jeweils 9% aller Frauen, die sich aufgrund ihres Alters und/oder ihre Herkunft, Hautfarbe oder ihres Akzents diskriminiert gefühlt haben.

Die Frage, die sich in weiterer Folge stellte, war: Gibt es bestimmte Gruppen an Frauen, die eher Gefahr laufen, Opfer einer sexistisch motivierten Diskriminierung zu werden? Die Daten zeigen: Jüngere Frauen, Muslima oder Frauen mit einer Behinderung erleben zwar häufiger Diskriminierungen im Alltag, sie führen diese Ungleichbehandlungen aber eher auf andere Faktoren und Merkmale zurück und nicht auf ihr Geschlecht. Ältere Frauen, lesbische bzw. bisexuelle Frauen und Frauen mit Kindern erleben ihre Diskriminierung hingegen häufiger als eine sexistisch motivierte Ungleichbehandlung auf Basis ihres Geschlechts.

Die Sonderauswertung nahm im Speziellen auch die Diskriminierungserfahrungen von Frauen im Arbeits- und Bildungsbereich in den Blick. 22% aller Frauen fühlten sich in den letzten drei Jahren in der Arbeit oder bei der Arbeitssuche diskriminiert. Rund vier von zehn dieser Frauen führten die erlebte Ungleichbehandlung auf ihr Geschlecht zurück. Im Bildungsbereich fühlten sich im Schnitt 12% aller Frauen in den letzten drei Jahren diskriminiert, grenzt man die Analyse auf 14 bis 25-jährige junge Frauen ein sind es jedoch 40%. Nur zwei von zehn betroffenen Frauen führen die Diskriminierung, die sie im Bildungsbereich erlebt hat, auf ihr Geschlecht zurück.

Gegen Studien, die sich mit Diskriminierungserfahrungen aus der Betroffenenperspektive auseinandersetzen, werden regelmäßig Einwände vorgebracht, es „zähle ja jede kleine Äußerung schon als Diskriminierung“

oder „nur weil sich jemand mal missverstanden fühlt“ oder „nicht alles ist automatisch Diskriminierung“ usw. Dabei zeigt die vorliegende Studie sehr klar, dass die Betroffenen ihre Ungleich- und Schlechterbehandlung auf sehr umfassende Art und Weise erleben müssen. Diskriminierung findet eben nicht nur punktuell statt und sie beschränkt sich nur selten auf eine einzige Form. Möglicherweise *beginnt* sie mit ein, zwei anzüglichen Kommentaren oder einer abschätzigen Bemerkung durch Vorgesetzte oder dem Lehrer/der Lehrerin, in der Regel weitet und dehnt sie sich aber schnell aus. So erlebten die betroffenen Frauen im Arbeitsbereich im Durchschnitt acht und im Bildungsbereich neun unterschiedliche Formen der Diskriminierung. Die fünf häufigsten Schilderungen im Arbeitsbereich betrafen eine unsachgemäße Kritik an der Arbeit, Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede, das bewusste Zurückhalten von Informationen, ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Tätigkeit sowie Anspielungen, Spitznahmen und Kommentare. Die fünf häufigsten Schilderungen im Bildungsbereich waren eine als unfair empfundene Benotung, ein abwertendes Verhalten seitens einzelner LehrerInnen, Gerüchte, Tuscheln und üble Nachrede, Anspielungen, Spitznamen und Kommentare sowie ein Nichtzuwortkommen im Unterricht. Weit mehr als die Hälfte aller betroffenen Frauen erlebte zumindest eine, in den meisten Fällen aber mehrere dieser Diskriminierungsformen.

Einige der Schilderungen von Frauen betreffen sogenannte „Mikroaggressionen“, also zumeist subtilere oder spontane Herabwürdigungen, Anspielungen oder Kommentare, die von den Opfern als verbale oder nonverbale Angriffe auf ihre Person empfunden werden. Viele Frauen fühlen sich angesichts dieser Erlebnisse hilflos, ziehen sich zurück oder sie versuchen sie zu ignorieren. „Es würde nichts ändern“, lautet eine der häufigsten Antworten auf die Frage, warum sie nichts gegen ihre Diskriminierung unternommen haben. Dabei gibt es mittlerweile gut erforschte Wege, sich gegen diese Mikroaggressionen zur Wehr zu setzen. Erst unlängst erschien in der „New York Times“ ein Artikel, der sich auf sozialpsychologische Studien stützt. In ihm wird geraten, sich zunächst fünf Fragen zu stellen, bevor man auf die Herabwürdigung reagiert: (1) Wenn ich reagiere, könnte meine körperliche Sicherheit gefährdet sein? (2) Wenn ich reagiere, wird die Person dann defensiv und führt dies zu einem Streit? (3) Wenn ich reagiere, wie wirkt sich dies auf meine Beziehung zu dieser Person aus? (4) Wenn ich nicht reagiere, bereue ich es, nichts gesagt zu haben? (5) Wenn ich nicht reagiere, bedeutet das, dass ich das Verhalten oder die Aussage akzeptiere? Erst in einem nächsten Schritt müsse die Reaktion überlegt werden. Auch hierzu gibt es Studien, die zeigen, dass man Mikroaggressionen nicht auf konfrontative Art und Weise begegnen sollte, sondern auf möglichst offene und fragende Art und Weise. Etwa in Form einer Nachfrage: „Könntest du erklären was du damit meinst?“ „Wie bist du zu dieser Einschätzung gelangt?“ Oder aber indem man das Gegenüber über die Folgen aufklärt: „Ich weiß du hast das möglicherweise nicht so gemeint, aber als du ____ gesagt/getan hast, war das

verletzend/beleidigend für mich. Stattdessen könntest du auch sagen: _____“. Die dritte Möglichkeit ist, seinen eigenen Prozess darzulegen: „Ich habe bemerkt dass du _____. Ich habe das früher auch gesagt/getan, aber dann habe ich gelernt, dass das unpassend/verletzend/beleidigend ist.“ (Yoon 2020) Auffällig daran: Die emotionale Arbeit der Aufklärung und Beseitigung der Diskriminierung obliegt immer den Opfern.

Erleben Frauen dieselbe Art von Diskriminierung wie Männer? Auf den ersten Blick scheint es so. Auch Männer berichteten am häufigsten von unsachgemäßer Kritik an ihrer Arbeit, von übler Nachrede oder von unfairen Benotungen in der Schule. Aber die Betroffenheitswerte sind sehr unterschiedlich. Frauen erzählten z.B. wesentlich häufiger als Männer, dass in der Arbeit oder Schule über sie Gerüchte verbreitet werden, getuschelt wird, es unangenehme Anspielungen gibt bis hin zu Ausgrenzung und Isolation. Frauen waren auch deutlich häufiger mit ungewöhnlichen Fragen oder Beleidigungen und Belästigungen in Vorstellungsgesprächen konfrontiert. Ebenfalls häufiger als Männer vermuteten Frauen, dass sie weniger bezahlt bekommen trotz gleicher Position und Tätigkeit. Auch von Problemen bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Elternkarenz oder Pflegeurlaub berichteten Frauen häufiger. Im Bildungsbereich fällt auf, dass junge Frauen deutlich häufiger als ihre männlichen Peers Opfer von Cyberbullying werden. Am dramatischsten ist der Unterschied aber wenn es um sexuelle Belästigung geht: 7% aller Frauen in Österreich erlebten in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, im Bildungsbereich waren es 17% aller 14 bis 25-jährigen jungen Frauen.

Sexuelle Belästigung ist eine jener Diskriminierungsformen, die von den betroffenen Frauen am stärksten mit dem eigenen Geschlecht assoziiert werden. Wie oben schon beschrieben, führen die betroffenen Frauen ihre Diskriminierungserlebnisse auf teils ganz unterschiedliche Gründe und Merkmale zurück, neben dem Geschlecht sind das oft auch die soziale Stellung, die ethnische Herkunft oder das Alter. Nicht jede Form der Diskriminierung wird dabei von den Frauen automatisch als sexistisch motiviert interpretiert. Im Arbeitsbereich sind es vor allem körperliche Gewalt, ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Leistung, eine Versetzung auf einen schlechteren Arbeitsplatz und Probleme bei der Inanspruchnahme von Elternkarenz, -teilzeit oder Pflegeurlaub. Mobbing, Psychoterror, Erpressungen sowie Ausgrenzung und Isolation werden im Bildungsbereich häufiger auf das Geschlecht zurückgeführt, stehen also im stärkeren Zusammenhang zu Sexismus und damit allgemein höheren Diskriminierungsrisiken für Mädchen und Frauen an Schulen.

Auffällig an all diesen Ergebnissen ist auch eines: Frauen nehmen direkte, unmittelbare Formen der Diskriminierung scheinbar häufiger und schneller wahr als strukturelle bzw. mittelbare Ungleichbehandlungen. Der Satz betont bewusst die *Wahrnehmung* von Diskriminierung, verweist er doch auf zwei

grundlegende Problematiken im Zusammenhang mit Diskriminierung und insbesondere Sexismus: Zum einen das höhere Risiko für Frauen, im Lauf ihres Lebens mit solch direkten Formen der Schlechterbehandlung und Herabwürdigung konfrontiert zu werden, zum anderen aber auch die Schwierigkeit für viele Betroffene, strukturelle Mechanismen und mittelbare Formen von Diskriminierung zu erkennen und in weiterer Folge auch aufzeigen zu können.

An dieser Stelle erscheint es angebracht, sich nochmals die zu Beginn der Einleitung zitierte Passage aus Simone de Beauvoirs „Das andere Geschlecht“ in Erinnerung zu rufen. Sie schrieb: *„It is difficult for men to measure the enormous extent of social discrimination that seems insignificant from the outside and whose moral and intellectual repercussions are so deep in woman that they appear to spring from an original nature.“* (Beauvoir 1949, 14f.) Die gesellschaftliche Schlechterstellung, die strukturelle Verankerung dieser Schlechterstellung und die Ausformungen dieser Schlechterstellung im Sinne von Hürden, Barrieren und ungleichen Zugangschancen für Frauen sind zwar in den meisten Lebensbereich faktisch belegbar, jedoch oftmals nur sehr schwer erlebbar. Vieles davon erscheint den Betroffenen als „natürlich“ gewachsen, als unabänderliches Schicksal, als das was Pierre Bourdieu einmal „Doxa“ nannte (im Sinne von gesellschaftlichen Erzählungen, die nicht debattiert oder kritisch hinterfragt werden), oder wie Simone de Beauvoir schrieb: *„they appear to spring from an original nature“*.

Dieser Befund ist nicht ganz neu, wenngleich er in der Diskriminierungsforschung bislang kaum näher debattiert wurde. Martina Zandonella und Ingrid Putz (beide SORA) schrieben bereits 2011 im damaligen „Frauenbarometer“ der Stadt Wien: *„Auch im Bereich der Erwerbstätigkeit verfügen die Frauen zumindest implizit über den Begriff der strukturellen Diskriminierung, im Allgemeinen resultiert aus diesem Bewusstsein jedoch keine Interpretation im Sinne eigener Diskriminierung.“* (Zandonella/Putz 2011, 21) Sie bezogen sich dabei u.a. auf die Arbeiten der deutschen Professorin für Erziehungswissenschaft Christine Thon, die sich 2008 in biografischen Interviews mit der Frage auseinandergesetzt hat, welche Rolle die Frauenbewegung für vorwiegend jüngere Frauen in Deutschland nach wie vor spielt bzw. wie sich die Forderungen und Errungenschaften der Frauenbewegung in den Erzählungen junger Frauen widerspiegeln. Sie kam zu einem ähnlichen Schluss, nämlich dass die von der Frauenbewegung bekämpfte primär strukturelle Geschlechterdiskriminierung in den Lebenserzählungen heutiger Frauen kaum Eingang finden bzw. nicht mehr verknüpft werden mit der eigenen Biographie. Sie interpretiert dies zunächst als eine positive Folge der Errungenschaften der Frauenbewegung, die ja maßgeblich zum Abbau von gesetzlich verankerten und strukturellen Ungleichbehandlungen von Frauen beigetragen hat. In Folge aber zeigte sich in den Interviews mit jungen Frauen ein weiteres Phänomen, nämlich die Leugnung oder das Herabspielen etwaiger eigener Diskriminierungserfahrungen, aber auch ganz generell der Marginalisierung

von Frauen heutzutage, zumeist im Zusammenhang mit der Generierung einer biografischen Erzählung, in der die Frauen die Selbstverantwortung, Selbstbestimmtheit und die individuellen Erfolge auffällig stark betonten. *„Die Verknüpfung zwischen der Betroffenheit von struktureller Diskriminierung und der Defizit- bzw. Opferperspektive kann also Diskurse der Frauenbewegung mit biographischen Konstruktionen inkompatibel machen. Die ‚Botschaft‘, dass Frauen als Frauen nicht mit gleichen Chancen rechnen können und deshalb politische Interventionen nötig sind, ist kaum anschlussfähig an biographische Konstruktionen, in denen ein individualisiertes Realisieren von Gleichheitsansprüchen einen hohen Stellenwert hat.“*, so Christine Thon (Thon 2008, 455). Anders gesagt: An die Stelle einer feministischen Kritik an jenen strukturellen Formen der Diskriminierung, die die Startchancen in alle Lebensbereiche hinein für Frauen schmälern, tritt eine individualistische Perspektive, ein individuelles Sich-Durchsetzen, ein *„Vertrauen in die individuelle Einlösbarkeit von Gleichheits- und Selbstbestimmungsansprüchen“* (ebd.).

Ähnliche Deutungsmuster wurden bereits in den 1990er Jahren in einer niederländischen Schulstudie beobachtet, sind also nicht ganz neu. Die Bildungsforscherin Geert ten Dam und ihr Team untersuchten, inwiefern Schülerinnen, die schwerpunktmäßig das Thema „Frauen in der Geschichte“ unterrichtet bekamen, ihre eigene Stellung als Frau mithilfe der Kenntnisse der historischen Geschlechterungleichheit besser nachvollziehen können und wie sich ihre Sichtweisen auf heutige Geschlechterverhältnisse dadurch veränderten. Ergebnis der Studie war, dass die Schülerinnen sich zwar für die historische Perspektive interessierten, ihre eigene Gegenwart aber im Kontrast dazu sahen. Die historische Marginalisierung von Frauen wurde als genau das angesehen, als *historisch*. Für sich selbst sahen die meisten Schülerinnen eine Chancengleichheit als gegeben an. Die Forscherinnen hatten mit diesem Ergebnis nicht gerechnet. Sie fragten sich, wie es möglich ist, dass junge Frauen heutzutage darauf beharren, als Frauen gleichberechtigt mit ihren männlichen Kollegen zu sein und die Chancengleichheit verwirklicht sehen, wenn die Mechanismen der Geschlechterhierarchie doch ganz offenkundig bis heute wirken. Für sie lag die Antwort – ähnlich wie bei Thon mehr als zehn Jahre später – in der Gleichzeitigkeit verschiedener Diskurse zu Geschlechterverhältnissen, wobei manche Erzählungen attraktiver seien als andere: *„Die Differenz-, Gleichheits- und Ungleichheitsdiskurse sind auf der gesellschaftlichen Ebene widersprüchliche Diskurse. Auf der Ebene der individuellen Geschlechtsidentität jedoch sahen wir, dass Mädchen und Jungen nach ‚Lösungen‘ suchen, die sie befähigen die Inkonsistenzen und Widersprüchlichkeiten zu bewältigen (...). Mädchen laufen Gefahr ‚Benachteiligung‘ oder ein ‚Opfer zu sein‘ in ihre weibliche Identität zu integrieren, wenn sie am feministischen Diskurs teilhaben. Dies ist keine positive Identifikation.“* (Volman/ten Dam 1998, 540). Auf die Art und Weise, so die Autorinnen weiter, halten junge Mädchen eher Abstand von allzu feministischen Positionen, während sie gleichzeitig für sich die gleichen Möglichkeiten wie Jungen be-

hauften und davon ausgehen, diese später auch entsprechend einlösen zu können. Der Gleichheitsdiskurs verbindet sich hier mit einem Individualismus, wonach jede Frau selbst für ihr Glück verantwortlich sei, zumal sie nicht mehr durch Merkmale wie Geschlecht oder soziale Herkunft davon abgehalten werde.

Anne Schlüter sieht in diesem Umstand vor allem offene Fragen in Bezug auf künftige Generationenbeziehungen. In ihrem Beitrag „Hat Bildung ein Geschlecht?“ stellt sie einen gravierenden Generationenkonflikt zwischen jüngeren und älteren Frauen fest: *„Junge Frauen leugnen mehrheitlich die Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Dies kann natürlich heißen, dass junge Frauen bislang selbst keine Diskriminierungen und Gewalterfahrungen gemacht haben oder aber solche Erfahrungen nicht als geschlechtsspezifisch interpretieren. Möglicherweise resultiert ein Leugnen von Benachteiligungen aber auch aus der Angst heraus, keine soziale Anerkennung zu finden. Junge Frauen wollen sich gegenüber der älteren Generation von Frauen absetzen, die sich über Diskriminierungen in der Arbeitswelt, über Missachtung ihrer Kompetenzen, über den Missbrauch ihrer Körper und Ausschluss aus den Netzwerken beklagt haben.“* (Schlüter 2010, 695)

Christine Thon interpretiert die Erkenntnisse, die sie aus den Interviews mit jungen Frauen gewonnen hat, auch in politischer Hinsicht. Die starke Betonung von individuellen und selbstbestimmten Handlungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund einer als real angenommen Gleichberechtigung mache die Fremdbestimmung – und damit auch Diskriminierungen – in vielen Bereichen unsichtbar. Die biografischen Erzählungen dieser jungen Frauen, so Thon, *„sehen eine politische Dimension kaum vor bzw. lassen sie gar als überflüssig erscheinen.“* (Thon 2008, 453) Derart finden Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen heutzutage keinen mehrheitlichen Zuspruch, nicht einmal mehr unter Frauen selbst. Ähnlich den neuen, modernen Formen von Sexismus werden bestehende Ungleichheiten und diskriminierende Strukturen geleugnet oder erst gar nicht gesehen. Dies erscheint den Betroffenen oft als einfacherer Weg. Denn was hieße die Alternative? Sich selbst als fremdbestimmt, als hilflos, als Opfer übermächtiger Strukturen zu erkennen geben? Laut Christine Thon erfülle die Ausblendung des eigenen Status als marginalisierte Gruppe für die jungen Frauen eben auch die Funktion, die eigene biografische Handlungsperspektive aufrecht zu erhalten, d.h. sich selbst weiterhin als gestaltendes, selbstbestimmtes Subjekt wahrzunehmen.

Doch genau das – Akteurin/Autorin der eigenen Lebensgeschichte zu bleiben – fällt Frauen, die Opfer von Diskriminierung werden, schwer. Fast die Hälfte aller Frauen, die im Rahmen der Studie angaben, in den letzten drei Jahren Opfer einer Diskriminierung geworden zu sein, sagen, sie wussten nicht was sie dagegen hätten tun können. Mehr als 40% haben sich zurückgezogen.

Mehr als jede vierte betroffene Frau hat demzufolge auch nicht auf die erlebte Diskriminierung reagiert. Dies ist umso erschreckender, als auch sehr niederschwellige Dinge wie z.B. „sich an Freunde wenden“ oder „den Partner um Unterstützung bitten“ in der Befragung abgefragt wurden. Doch 28% aller Frauen, die Opfer einer Diskriminierung geworden sind, behalten diese komplett für sich. Die Gründe sind teils sehr unterschiedlich. Was sich jedoch durchzieht, ist eine gewisse Resignation. 61% aller dieser Frauen sagten, es würde sich nichts ändern an den Umständen, selbst wenn sie sich zur Wehr setzen würden. Viele haben Angst, die Situation würde sich verschlimmern. Manche trivialisieren ihre Erlebnisse auch, etwa indem sie sagen, das passiere sowieso ständig und sei eigentlich nicht der Rede wert.

Die anhaltende Diskriminierung von Frauen ist ein unwiderlegbarer Fakt. So lautet der erste Satz dieses Kapitels. Der vorliegende Bericht hat aber auch gezeigt, dass nicht unbedingt jede Form von Diskriminierung – und hier sind insbesondere strukturelle Mechanismen der Ungleichheit und Ungleichbehandlung zu nennen – immer als diskriminierend empfunden wird. Hinzu kommt, dass die Mehrheit der Männer und Frauen in Österreich mittlerweile davon ausgeht, dass es kaum noch zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts komme, zumal auch die Diskriminierungen mittlerweile subtiler geworden sind und nicht immer klar als solche erkenn- und benennbar sind. Deutlich wurde auch, dass nicht jede Diskriminierung automatisch auf das eigene Geschlecht zurückgeführt wird, sondern auf andere Merkmale entlang der unterschiedlichen „Achsen der Ungleichheit“. Die Mehrheit der Frauen fühlte sich demzufolge in den letzten drei Jahren in keinem Lebensbereich diskriminiert, und von jenen, die Diskriminierung erleben mussten, fühlte sich die Mehrheit nicht aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik muss sich diesen Umständen anpassen.

Zum einen lässt sich aus den Ergebnissen durchaus die Notwendigkeit einer wieder stärkeren und fokussierten Thematisierung von sexistisch motivierten Ungleichbehandlungen von Frauen herauslesen. Dies mag angesichts der #MeToo-Bewegung anachronistisch klingen. Jedoch stehen gerade jene Formen der Diskriminierung im Zentrum von #MeToo, die für die meisten Frauen ohnehin „leichter“ als Diskriminierung, zumeist sexistisch motiviert, erkennbar sind. Strukturelle Hintergründe blieben dabei aber unterbeleuchtet. Die Diskriminierungsforschung kann hierzu wichtige Beiträge liefern. Das kontinuierliche Aufzeigen und Ahnden von Alltagsdiskriminierungen ist genauso unerlässlich für eine Gleichstellungspolitik wie die Analyse und Aufklärung über dahinterliegende Strukturen in unserer Gesellschaft, die Frauen entweder mittelbar benachteiligen oder aber dazu führen, dass bestimmte Gruppen an Frauen deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen machen müssen als andere. Diese Aufklärung muss aber auf das Hier und Jetzt Bezug nehmen und diskriminierende Strukturen anhand aktueller Fälle nachvollziehbar machen, denn die historische Perspektive wird insbesondere

von jungen Frauen nicht mehr mit der Gegenwart verknüpft. In diesem Zusammenhang muss sich eine Gleichstellungspolitik auch anderen Formen der Diskriminierung widmen und den Blick auf die Verschränkungen zwischen Sexismus und Rassismus, Altersdiskriminierung, Homophobie, Disablismus und Klassismus legen.

Ein Beispiel dafür als abschließender Ausblick:

Moderne Formen des Sexismus leugnen die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen. Das geht zum Teil soweit, dass die Relevanz des Geschlechts als Diskriminierungsgrund generell in Abrede gestellt wird. „Das Geschlecht spielt für uns keine Rolle“, lautet z.B. ein Standardsatz wenn es um Stellenbesetzungen geht. Welche Rolle aber das Geschlecht nach wie vor in unserer Gesellschaft spielt, zeigt sich anhand einer Gruppe, auf die bislang selten in feministischen Gleichstellungsbemühungen Bezug genommen wird: Trans*idente Frauen und Männer. Ihr Geschlecht steht sehr häufig im Zentrum von Konflikten, sei es in der Schule, am Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche oder bei medizinischen Behandlungen. In einer Studie von SORA im Auftrag der AK Wien zur Arbeitssituation von LSBTI-Beschäftigten in Österreich hat sich gezeigt: Rund die Hälfte aller Trans*-Personen hat Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit gemacht, drei Viertel davon wurden von Kollegen, Kolleginnen und/oder Vorgesetzten mit Witzen, Imitieren, unangenehmen sexuellen Anspielungen u. dgl. konfrontiert, und ein Viertel hat schon einmal mindestens eine Mobbing Erfahrung machen müssen. Hinzu kommt, dass vor allem Trans*-Personen wesentlich instabilere Erwerbsbiografien und große Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit erleben mussten. Mehr als jede dritte Trans*-Person hat aufgrund der Geschlechtsidentität schon einmal einen Job nicht bekommen, 26% sind gekündigt worden, und 41% haben selbst schon einmal einen Job gekündigt, weil die Situation an der damaligen Arbeitsstätte für sie zu belastend war. (Schönherr/Zandonella 2017) Es sind diese Ergebnisse, aber auch die Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertung, die die anhaltende Relevanz des Geschlechts als Diskriminierungsmerkmal und von Sexismus als Diskriminierungsform in der heutigen Gesellschaft zeigen.

Literaturverzeichnis

AK OÖ/SORA (2019): Der Österreichische Führungskräfte Monitor 2019.

Pressemitteilung. Online unter:

https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/PKU_Fuehrungskraeftemonitor_08.07.2019.pdf

Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Beigang, S.; Fetz, K.; Kalkum, D.; Otto, M. (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Brown, Christla S. (2015): The Educational, Psychological, and Social Impact of Discrimination on the Immigrant Child. Washington, DC: Migration Policy Institute, 2015.

Buba, Hans-Peter / Vaskovics, László: Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare: Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz. Köln: Bundesanzeiger 2001.

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen: Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. btb, München 10. Februar 2020

Dremsek, Anna et.al. (2015): Das Geschlecht macht einen Unterschied am Arbeitsmarkt. Veränderung der Erwerbspositionen von Frauen und Männern 15 Jahre nach ihrem Erwerbseinstieg.

Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In R. Becker & B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 178–189). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2019): Gender Equality Index data from 2005 – 2019. Online abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019#indicators>

Europarat (2019): Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. Online unter: https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a#_ftn1

Foundation for European Progressive Studies (2018): Women facing sexual violence and street harassment. Survey in Europe and in the United States.

Online unter: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/en_finalversion_rapport_ifop-fjj-feps-19.11.2018_itrev.pdf

Friedlaender, C. (2018): On Microaggressions: Cumulative Harm and Individual Responsibility. *Hypatia*, 33(1), 5-21. doi:10.1111/hypa.12390

Glick, P. & Fiske, S. T. (1996): The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3), 491–512.

Heiden, Iris an der & Wersig, Maria (2017): Preisdifferenzierung nach Geschlecht in Deutschland. Forschungsbericht. Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Preisdifferenzierung_nach_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Hinton, Eric L. (2004): Microinequalities: When small slights lead to huge problems in the workplace. Diversity Inc., March/April.

Jennessen, Sven; Kastirke, Nicole und Jochem Kotthaus (2013): Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Berlin. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Knoll, Christopher / Edinger, Manfred / Reisbeck, Günter: Grenzgänge. Schwule und Lesben in der Arbeitswelt. München/Wien: Profil Verlag 1997.

Lewis, J. A. (2018): From modern sexism to gender microaggressions: Understanding contemporary forms of sexism and their influence on diverse women. In C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds* (p. 381–397). American Psychological Association.

Lillemeier, Sarah (2016): Der "Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap: Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen, WSI Working Paper, No. 205, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

Liston-Heyes, C., & Neokleous, E. (2000): Gender-based pricing in the hairdressing industry. *Journal of Consumer Policy*, 23(2), S. 107–126.

Sacksofsky, U. (2010): Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Expertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Scherr, Albert (2014): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten – Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von

Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. Springer Fachmedien: Wiesbaden.

Schlüter A. (2008): Bildung: Hat Bildung ein Geschlecht?. In: Becker R., Kortendiek B. (eds): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften

Schönherr, Daniel; Zandonella, Martina (2018): Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Schrötte, Monika & Meshkova, Ksenia & Lehmann, Clara. (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Statistik Austria (2009): Zeitverwendung 2008/2009. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Wien: Statistik Austria

Statistik Austria (2019): Internationaler Frauentag 2019: Beschäftigungszuwachs entfällt bei Frauen vorwiegend auf Teilzeit; Lohnunterschied trotz Rückgang über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung: 11.976-042/19. Online unter:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/120407.html

Stone, Susan and Meekyung Han (2005): Perceived School Environments, Perceived Discrimination, and School Performance among Children of Mexican Immigrants. *Children and Youth Services Review* 27 (1): 51–66.

Sue, D.W., et al. (2007): Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications For Clinical Practice. *American Psychologist*, 62, 271-286.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. & Hunter, B. A. (1995): Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (2), 199–214.

Thon, Christine (2008): Frauenbewegung im Wandel der Generationen. Eine Studie über Geschlechterkonstruktionen in biographischen Erzählungen. Bielefeld: transcript

Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M. & Joly, S. (1995): Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21 (8), 842–849.

Volman, M., & ten Dam, G. T. M. (1998): Equal but different: contradictions in the development of gender identity in the nineties. *British Journal of Sociology of Education*, 19 (4), 529-545.

Vu, Vanessa (2019): "Keine Antwort schuldig". Erschienen in: Die Zeit Campus. Online unter <https://www.zeit.de/campus/2019-02/herkunft-identitaet-diskriminierung-rassismus-selbstbestimmung>

Wayman, Jeffrey C. (2002): Student Perceptions of Teacher Ethnic Bias: A Comparison of Mexican American and Non-Latino White Dropouts and Students. *The High School Journal* 85 (3): 27–37.

Weber, C., Moosbrugger, R., Hasengruber, K., Altrichter, H. & Schrodt, H. (2019): Wer unterrichtet wen? Die Zusammensetzung von Klassen und Schulen und die Zuteilung von Lehrkräften. In: *Nationaler Bildungsbericht, Band 2* (2019), Graz: Leykam: S. 143 – 181

Whittelsey, F. C. (1993): *Why women pay more*. Washington, DC.

Yoon, Hahna (2020): How to Respond to Microaggressions. In : *New York Times*, 3. März 2020. Online unter:
<https://www.nytimes.com/2020/03/03/smarter-living/how-to-respond-to-microaggressions.html>

Zandonella, Martina und Putz, Ingrid (2011): *Frauenbarometer 2010. Frauen – Rechte – Geschichte – Errungenschaften*, Wien: SORA.

Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. (2011): *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Diskriminierungserfahrungen von Frauen nach weiteren Merkmalen	23
Abbildung 1: Einschätzung zur Verbreitung von Diskriminierung in Österreich	8
Abbildung 2: Formen von Diskriminierung	10
Abbildung 3: Ausmaß an Resignation in Abhängigkeit der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen	11
Abbildung 4: „Das Wunschbild der Frau“ (1981)	14
Abbildung 5: Zustimmung zu ausgewählten Aussagen betreffend Gleichberechtigung (Quelle: European Value Survey)	15
Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern	18
Abbildung 7: Diskriminierungserfahrungen von Männern und Frauen in Lebensbereichen	19
Abbildung 8: Vermutete Gründe für die Diskriminierung (in Prozent aller Befragten)	20
Abbildung 9: Diskriminierungsrisiken von Frauen nach unterschiedlichen Merkmalen	25
Abbildung 10: Odds Ratios für Frauen, sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu fühlen	27
Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern im Arbeitsbereich	30
Abbildung 12: Sexistisch motivierte Diskriminierungserlebnisse von Frauen im Arbeitsbereich	33
Abbildung 13: Allgemeine Reaktion auf die Diskriminierung im Arbeitsbereich	34
Abbildung 14: Folgen der Diskriminierung im Arbeitsbereich	36
Abbildung 15: Diskriminierungserfahrungen von Frauen und Männern im Bildungsbereich	40
Abbildung 16: Sexistisch motivierte Diskriminierungserlebnisse von Frauen im Bildungsbereich	42
Abbildung 17: Allgemeine Reaktion auf die Diskriminierung im Bildungsbereich	43
Abbildung 18: Folgen der Diskriminierung im Bildungsbereich	45

