

FRAUENDOMÄNE

Reclaiming
Expertise _____

<i>Einführung</i>	4
Fachbereich <i>Informatik</i>	6
Fachbereich <i>Journalismus</i>	8
Fachbereich <i>Rechtswissenschaften</i>	10
Fachbereich <i>Architektur</i>	12
Fachbereich <i>Werbung</i>	14
Fachbereich <i>Pflegewissenschaften</i>	16
Fachbereich <i>Finanzdienstleistungen</i>	18
Fachbereich <i>NGO-Sektor</i>	20
Fachbereich <i>Landwirtschaft</i>	22
Fachbereich <i>Politik</i>	24
Fachbereich <i>Wirtschaftswissenschaften</i>	26
<i>Fazit</i>	26

Frauendomäne - Datenbank für
Expert*innen, ZVR: 1202341830

Mit großzügiger Unterstützung
der Stadt Wien ist das vorliegende
Booklet entstanden.

Es ist in Österreich in sehr vielen Fachbereichen nach wie vor nicht unüblich, dass ein Podium, ein Gremium, ein Team oder die Führungsebene einer Organisation hauptsächlich, manchmal sogar ausschließlich, aus Männern* besteht. Es ist darüber hinaus nicht unüblich, dass wichtige wissenschaftliche Artikel von Männern ohne Hinzuziehung von Frauen* publiziert werden. Männerdominierte Expertise ist in vielen Fachbereichen der Normzustand. Es entsteht der Eindruck, dass Expertise ein bestimmtes Geschlecht und ein bestimmtes äußerliches Erscheinungsbild hat. Daneben gibt es sehr weit verbreitet festgefahrene Vorstellungen, welche Charaktereigenschaften und Voraussetzungen ein*e Expert*in mitbringen muss.

Wir sind im Rahmen unserer Arbeit mit der Frauendomäne immer wieder auf die Frage gestoßen; was macht eine Person zu einer Expert*in oder einem Experten*? Wir haben uns weiters mit der Frage beschäftigt, wie man das sehr weit verbreitete Bild des "klassischen Experten" (absichtlich männliche* Form) ändern und neu denken könnte, sodass sich mehr Menschen damit identifizieren können.

Wenn wir mit den befragten Expert*innen über das Thema Expert*innentum gesprochen haben, wurde fast immer auch das Thema "Leistung" und der Leistungsbegriff diskutiert. Die beiden Begriffe zeigen sehr deutlich auf, dass Menschen zwar Gleiches leisten oder sagen können aber oftmals nicht gleich bewertet werden.

Wir haben mit Unterstützung des Frauenservice der Stadt Wien 11 Fokusgruppen aus 11 verschiedenen Fachbereichen mit jeweils zwischen 1 und 15 Expert*innen abgehalten und mit ihnen gemeinsam folgende Fragen bearbeitet:

1. Was bedeutet der Begriff "Expert*in" oder "Expertise" (für euch und in den Augen der Gesellschaft)?
2. Gibt es für Frauen* in diesem Zusammenhang Hindernisse oder Probleme wenn es darum geht, Expertise aufzubauen oder zu leben?
3. Was könnte verändert werden, damit der Begriff allen Menschen offensteht?

*Im vorliegenden Booklet geben wir die Inhalte der Fokusgruppen pro Fachbereich, entweder durch direkt zitierte Aussagen der Expert*innen oder durch zusammengefasste Diskussionen wieder.*

*“Expert*innen haben eine Passion für ein bestimmtes Thema und wissen, wie man es so kommunizieren kann, dass es beim Publikum ankommt”.*

Im Fachbereich Informatik ist es laut den Anwesenden nicht gerne gesehen, mangelnde Kenntnisse oder Nichtwissen nach außen zu zeigen, obwohl Expert*innen dadurch an Glaubwürdigkeit gewinnen. Der Technologiebereich ist sehr schnelllebig und unterscheidet sich insofern auch von anderen Fachbereichen. Technologien verändern sich laufend, demnach spielt die Erfahrung eine gewisse Rolle.

“Man muss es gesehen, angewandt und gezeigt haben - sodass man auch daran scheitern kann.”

Eine Teilnehmerin hält fest, dass

Expertise für sie durch folgende Punkte gekennzeichnet ist: Wissen + Erfahrung + Kontexte erkennen + Dinge erklären, die man nicht weiß + die richtigen Fragen stellen.

“Frauen sehen bei einer Jobausschreibung eine Liste an Anforderungen, erfüllen einen Punkt nicht und sind sich dann unsicher. Das ist unserer Gesellschaft so antrainiert worden.”*

Die Teilnehmer*innen berichten, dass in der IT zwischen der “echten IT” und der “meta IT” unterschieden wird - sobald soft skills im Spiel sind, wird der Bereich hauptsächlich von Frauen* ausgeübt. Wenn man in einem Fachbereich historisch oder sozial bedingt viel mehr Männer* sieht, glaubt man auch, dass Expertise männlich* ist. Als Frau* sehen die

Teilnehmer*innen dann wieder ein Problem mit der Validierung der eigenen Expertise.

Die TU Wien beschäftigt sich schon länger damit, wie man jungen Frauen* und Mädchen* Informatik näher bringen kann. Die Teilnehmer*innen sprechen sich dafür aus, drastischer in die Sozialisierung und in die Bildung einzugreifen. Man müsse jungen Mädchen* früh “Role Models” aufzeigen, zum Beispiel in der Schule durch gut ausgebildete Informatiklehrer*innen. Informatik und generell technische Berufe sollten als geschlechtsneutral vermittelt werden. Das gesamte Fach gehöre laut einer Teilnehmerin neu aufgesetzt, Bildungsstätten besser finanziert und der Fokus generell auf mehr Diversität gesetzt. Später im Berufsleben sollten

Arbeitgeber*innen gezielt Frauen* einsetzen, um auch hier “Role Models” zu schaffen. In diesem Zusammenhang spielt das Thema “Hiring-Prozess” eine große Rolle - dieser gehöre dringend reformiert.

*“Man wird nie nur als Expert*in, sondern als Frau* in einer Männer*-domäne wahrgenommen.”*

“Haupt Hindernisse im Fernsehen sind noch immer unfaire Standards, die auf das Äußerliche der Frau gelegt werden, sie muss schön klingen und schön aussehen.”*

Der Zugang von Journalist*innen zum Thema Expertise ist sehr eigen, sind sich die Teilnehmer*innen einig. Es ist ureigenste Aufgabe, Inhalte von anderen Menschen zu vermitteln. Dafür muss man unterschiedliche Perspektiven abbilden um ganzheitlich arbeiten zu können.

„Ich bin Expert*in für das Schreiben.“

Journalist*innen ernennen Expert*innen oftmals einseitig. Dies führt dazu, dass der Begriff “Expertise” im journalistischen Kontext sehr inflationär verwendet wird. Laut den Teilnehmer*innen bedeu-

tet Expertise Wissen und Erfahrung in einem Gebiet, verbunden mit einem bestimmten Zeitfaktor. Expertise ist außerdem umgebungs- und kontextabhängig.

In der Diskussion stellte sich heraus, dass das größte Problem der unterschiedliche Zugang zu dem Thema ist. Männer* deklarieren sich selbstverständlich als Expert*innen, während Frauen* auf die Frage oft zögerlicher und restriktiver reagieren.

Dies liegt laut den Teilnehmer*innen auch daran, dass die

Anforderungen an Männer* und Frauen* unterschiedlich sind. Bei Männern* sind Äußerlichkeiten oder Eloquenz in den Augen des Publikums weniger wichtig als bei Frauen*.

Diese Tatsache ist den Menschen oft nicht bewusst und hat historische Hintergründe. Dass Frauen* in den letzten Jahrhunderten nie in der ersten Reihe standen, ist heute noch spürbar.

Eine Teilnehmerin hebt hervor, dass die Forschung zum sogenannten “Hochstaplersyndrom” bestätigt, dass Frauen* und PoC (People of Color) öfter von der Angst betroffen sind, bewertet und verurteilt zu werden.

Die Teilnehmer*innen sind sich einig, dass Frauen* ihre eigenen Netzwerke schaffen und stärken müssen und von Journalist*innen,

Mentor*innen und Arbeitgeber*innen aktiv gefördert werden müssen. Wichtig ist auch, dass sich Frauen* nicht an Verhaltensweisen von Männern* anpassen, dies sei nicht zielführend.

Es gilt außerdem, gesamtgesellschaftliche Hürden abzubauen. Dazu gehören Themen wie Betreuungspflichten, Bildung und Einkommen, die das geringere Fortkommen von Frauen* in allen Bereichen bedingen.

“Wir müssen neue Bilder schaffen, neue Bilder der Herrschaftsverhältnisse und neue Bilder von Expertise.”

Expert*in ist jemand, der* oder die* Berufserfahrung hat, wirklich vertieft nachgedacht hat und sich das Wissen hart erarbeitet hat, so eine Teilnehmer*in. Die wirklich Kür als Jurist*in ist es, schwierige Inhalte so wiederzugeben, dass es die Allgemeinheit versteht.

Eine Teilnehmerin stellt gleich zu Beginn den akademischen Expert*innenbegriff in Frage und grenzt ihn zur persönlichen Betroffenheit ab. Für sie ist ein*e “Expert*in in eigener Sache” fast noch glaubwürdiger, denn die Expertise ist hart erarbeitet und erfahren. Auf die Frage, wie man sich eine

Expert*in wünscht antwortet eine Teilnehmer*in: “Nachhaltiges Wissen aber auch Mut zur Lücke und Herz.”

Eine Teilnehmerin stellte fest, dass es bei Expert*innentum auch darum gehe, ständig kritisch zu hinterfragen und andere Meinungen zu evaluieren. Expertise entsteht dann, wenn Menschen die Grenzen ihrer Expertise nicht nur kennen sondern die Expertise und die Grenzen anderer aufzeigen können.

In den Rechtswissenschaften gibt es ein besonders starke Heldenvereh-

lung und diese “Helden” sind oft männlich*. Dies liegt unter anderem daran, dass Frauen* erst seit 100 Jahren im Business sind.

Die Teilnehmer*innen halten fest, dass es bestimmte antrainierte Vorstellungen gibt, wie ein Experte (absichtlich männliche* Version) aussehen oder sein soll. Gleichzeitig gibt es auch sehr starke Vorstellungen von stereotypisch weiblichem* Verhalten.

“Die Coronakrise hat gezeigt, dass wir dazu erzogen wurden, wie ein Experte auszusehen hat: grau meliert, 50+ weiß, blaues Hemd.”

Es muss sich laut den Teilnehmer*innen das Bild von Beruf und Familie stark verändern. Es braucht außerdem eine andere und selbstverständliche Sozialisierung für

alle Menschen, die keinen großen Unterschied zwischen den Geschlechtern macht.

Frauen* brauchen laut einer Teilnehmerin mehr Macht, die Regelungen selbst zu ändern. Es muss außerdem eine Kultur entstehen, in der Menschen nicht “overperformen” müssen. Darüber hinaus sagt eine Teilnehmer*in, dass es wichtig ist, dass Frauen* nicht die Verhaltensweisen von Männern* nachahmen.

Fachbereich _____ *Architektur*

Der zeitliche Faktor ist für den Aufbau von Expertise wichtig, um auch ausreichend Erfahrung gesammelt haben zu können, innovativ zu denken und Zusammenhänge zu erkennen, so die Teilnehmer*innen. Sie berichten, dass man in der Architektur ein sehr großes Spektrum an Wissen braucht, man muss den gesellschaftlichen Kontext verstehen und ein Allgemeinwissen haben um das einzuordnen. Man muss also immer am Stand der Zeit und gut vernetzt sein.

Sichtbarkeit wird in der Architektur oft thematisiert und es wird angesprochen, dass die sichtbarsten oft die lautesten sind. Das entspricht aber nicht mehr dem zeitgenössischen Gefühl zu Expertise, so eine Anwesende.

“Insbesondere eine Reflexionsgabe, also die Fähigkeit sich selbst und sein Wissen auch in Frage stellen zu können ist immer wichtiger und fehlt diesen besonders lauten Menschen oft. Wobei natürlich auch dieses “sich-in-Frage stellen” augenscheinlich an der Expertise kratzen könnte.“

Die Teilnehmer*innen stellen fest, dass sich die Architektur stark in Academia ↔ Praxis unterscheidet. Geschlechterunterschiede sind insbesondere auf der Baustelle sehr spürbar. Viele Bauträger*innen sind männlich* und arbeiten lieber mit Männern* zusammen. Gleichzeitig sind viele der Top-Positionen männlich* besetzt.

Damit sich alle Beteiligten daran gewöhnen, sollten Frauen* Leitung und Verantwortung einfordern. Es braucht eine gewisse Lautstärke, um sich durchzusetzen, so die Teilnehmer*innen.

Bei dieser Aufgabe sehen die Teilnehmer*innen auch einen Teil der Verantwortung bei den Architekt*innenbüros. Diese sollten darauf achten, dass alle Mitarbeiter*innen die gleichen Chancen haben, Expertise aufzubauen und einzubringen.

Die Teilnehmer*innen sind sich bei der Lösungsfindung einig, dass bereits in der Ausbildung stärker darauf gesetzt werden müsse, die tiefen Muster und die Geschlechterstereotypen aufzubrechen.

“Es wird Wissen, also fachliche Kompetenz, aber auch soziale Kompetenz im Umgang und Auftreten gebraucht.”

“Blame it, shame it, name it.”

Die Teilnehmer*innen haben am Anfang festgehalten, dass es eher “claiming” expertise heißen sollte, da der Begriff Frauen* nie miteinbezogen hat.

Expertise bedeutet laut einer Teilnehmerin rhetorische Begabung und ist stark durch den jeweiligen Job geprägt.

Gerade im Fachbereich Werbung, Marketing und Kommunikation geht es viel darum, der* oder die* lauteste Person zu sein und eine Meinung zu verkaufen.

Eine Teilnehmerin hat hervorgehoben, dass es in dem Fachbereich wichtig ist, ein Konzept auch herunterbrechen zu können und plakativer zu werden. Interessant

im Bereich Kommunikation ist laut einer Teilnehmerin auch, dass Sprache gesellschaftlich geformt wird und daher nur männlich* sein kann.

“Expert*in ist, wer seine Expertise so einer großen Masse erklären kann, dass sie es versteht und durch wenige Beispiele sehr anschaulich macht, was Kern der Sache ist.”

Problematisch sehen die Anwesenden, dass Männer* “marktschreierischer” sind und sich daher in diesem Fachbereich besser behaupten können - das wird ihnen auch in ihrer Sozialisierung mitgegeben. Daran anknüpfend ist ein großes Problem eine bestimmte

Vorstellung von “männlichen*” oder “weiblichen*” Eigenschaften Interessant ist laut einer Teilnehmerin, dass die gleichen Leute überall sprechen und dadurch auch als Expert*innen weitergereicht werden. Wichtig wäre es jedoch, neue und junge und vor allem weibliche* Stimmen zu finden und zu fördern.

Wichtig ist es außerdem, dass sich Frauen* angesprochen fühlen, denn Sprache schafft Realität. Aber auch Realität schafft Realität

Es sollten laut den Teilnehmer*innen gleiche Maßstäbe für Männer* wie für Frauen* gelten, vor allem in der Bewertung ihrer beruflichen Leistung.

“Ich will nicht für Dinge bewertet werden, für die ich nichts kann”.

Einig waren sich die Teilnehmer*innen darin, die Probleme ständig zu thematisieren und anzusprechen.

Expertise im Fachbereich Pflegewissenschaften hat laut einer Teilnehmerin sehr viel mit Menschlichkeit zu tun und damit, Wissen weiterzugeben.

“Ein „wahrer“ Experte, den erkennt man an einer Ehrlichkeit, Authentizität, wo nicht nur das Fachwissen, sondern auch die Menschlichkeit, der Charakter, Humor, vielleicht eine gewisse Selbstironie durchkommt.”

Daneben ist laut den Anwesenden im Gesundheitsbereich eine bestimmte Spezialisierung auf ein Fach oder auf den wissenschaftlichen Bereich ein wichtiger Punkt, um von “Expert*innen” sprechen zu können.

Es wird von den Anwesenden eine Veränderung bei jungen Männern*

wahrgenommen, was klassische Rollenbilder betrifft. Langsam ändert sich die vorherrschende Dynamik, weil es mehr weibliche* Ärzt*innen sowie mehr männliche* Pfleger* gibt.

Trotzdem kann immer noch beobachtet werden, dass Männer* in vielen Situationen im Krankenhausalltag scheinbar automatisch mehr Autorität ausstrahlen, selbst wenn sie diese nicht nach außen durch lautes oder raumgreifendes Auftreten ausstrahlen.

In der Pflege ist laut den Teilnehmer*innen durch die immer noch niedrige Männer*quote eine besondere Situation zu beobachten, die die Anwesenheit von männlichen* Kollegen oftmals noch zusätzlich “aufwertet”. “[...] Wenn die Männer* solchen Seltenheitswerten

haben, dann macht das auch einen Unterschied.“ Dies erkennt man z.B. daran, dass Podien zwar weiblicher* besetzt sind als in anderen Fachbereichen, oft aber auch 50:50 - was die Realität nicht wirklich widerspiegelt.

In der praktischen Arbeit muss sich laut den Anwesenden dringend eine Kultur des Lehrens entwickeln, „jemanden vom Anfänger zur Expertise bringen wollen“. Leitungspersonen müssen ausgebildet werden, um zu wissen, dass sie sich mit Wissensweitergabe nicht Konkurrenz sondern gute Leute heranholen und dadurch die Kultur im Team gestärkt wird.

“Ich würde nicht nur sagen, Männer* sind eher bereit, sich Expert*en zu nennen, sondern auch sich dahin zu entwickeln.

Es braucht also unter Frauen* ein Empowerment und ein Stärken dieser Bereitschaft. Diese Förderungen kann auch spezifisch durch Menschen im Krankenhaus passieren, die Personen ansprechen, Vortrags- und Lehrtätigkeiten müssen an Frauen* gehen, so die Teilnehmer*innen.

“Frauennetzwerke werden in der Branche oft belächelt, es gibt kein Bewusstsein für die Thematik. Ich bin auch oft enttäuscht darüber, dass es so etwas überhaupt braucht.”

Zum Einstieg wurde gesagt, dass Expertise bedeutet, das Wissen auch rüberbringen zu können. Darüber hinaus bedeutet Expertise laut einer Teilnehmerin auch langjährige Erfahrung. Eine Anwesende hatte das Gefühl, dass Expert*innen immer dann zu solchen werden, wenn sie eine bestimmte Funktion oder Rolle erfüllen und in einer bestimmten Angelegenheit zugezogen werden (z.B. als Sachverständige*r oder als Uniprofessor*in). Die Teilnehmer*innen berichten, dass es in dem Fachbereich usus ist, dass Kund*innen in Österre-

ich von Männern* beraten werden wollen. Dies liegt auch daran, dass die meisten Banker*innen männlich* sind. Wenn dann weibliche* Banker*innen kommen und ihre Konzepte vorstellen, haben sie meistens keine prominente Rolle. Auf die Frage nach dem Grund für dieses Ungleichgewicht sagen die Teilnehmer*innen, dass es vor allem an dem “männlichen*” Image des Studiums liegt. Das zieht sich dann von der Universität bis in alle Berufe weiter. Eine Teilnehmerin berichtet von einem Branchenmagazin, in dem fast nur Männer* abgebildet werden, Shitstorms

für solche Beiträge gibt es in der Branche kaum.

“Dies verstärkt die Annahme, dass die “echte” Expertise von Männern* kommt.”

Gleichzeitig wollen sich Frauen* den strengen Bewertungen in der Branche nicht aussetzen, erzählt eine Teilnehmer*in.

Ein wichtiges Thema, dem sich alle Teilnehmer*innen angeschlossen haben, ist das Thema “Recuriting” und das Thema “Role Models”. Wichtig ist hier, dass die HR sensibilisiert ist und dass der Nutzen von Diversität von allen gesehen wird. Gleichzeitig müsste es öfters einen Aufschrei bei der Besetzungspolitik geben, damit die Frauen*quote steigt.

Die Anwesenden sind sich einig, dass die Vernetzung von Frauen*, vor allem in so einem stark männer-

dominierten Bereich sehr wichtig ist.

Ein spannender Widerspruch entsteht auch im Bereich des Mentoring im Fachbereich Finanzdienstleistungen. Expert*innen sehen sich zu wenig als Expert*in und gleichzeitig sind sie zu viel Expert*in um Mentee zu sein.

Expert*innen im NGO-Bereich sind laut den Anwesenden Personen, die von Fachkolleg*innen geschätzt werden. "Die Königsdisziplin ist, wenn man auch von Kolleg*innen geschätzt wird, die nicht der eigenen Meinung sind."

Expert*innen müssen nicht zwangweise aus dem akademischen Bereich kommen, Expertise bildet man auch, wenn man lange in einem Feld arbeitet und sich mit einem Thema auseinandersetzt oder persönlich betroffen ist, so die Teilnehmer*innen. Sie unterscheiden darüber hinaus zwischen Expert*innen, die des Inhalts wegen angefragt werden und Expert*innen, die um ihrer Person Willen angefragt werden.

Die Teilnehmer*innen beschreiben erlebte Situationen, in denen

Frauen* in Runden mit Männern* belächelt wurden. Ihnen wird ihre Expertise abgesprochen oder noch viel schlimmer: "Als Frau* ist man der "fesche Aufputz"."

Die These einer Teilnehmerin ist: "Wir sind sehr vom Schulsystem geprägt. Wir liefern Leistung wenn man uns fragt und werden dafür belohnt. Und dann kommt man raus in die Arbeitswelt und erkennt: man muss nicht wirklich was leisten, wichtig ist nur dass man allen erzählt, dass man etwas leistet." Ein großes Problem stellen die Attacken auf Frauen* dar, die sich öffentlich positionieren. Frauen* sind schneller Hass im Netz und Angriffen auf die eigene Körperlichkeit ausgeliefert.

Die Teilnehmer*innen führen aktive Sichtbarmachung von

Frauen* in Organisationen und von Führungskräften als eine wichtige Maßnahme an. Darüber hinaus, kann es hilfreich sein, eine Organisation im Rücken zu haben, die unterstützt, wenn man öffentlicher Kritik ausgesetzt ist. Empowerment und positive Bestätigung hilft.

Darüber hinaus schlagen die Teilnehmer*innen vor, "Blender" zu enttarnen und somit alle wieder auf ein Level zu bringen. Das Problem mit dem Begriff "Expert*in" ist nicht damit gelöst, dass alle Frauen*, sich nun Expert*innen nennen.

"Es wäre spannend vor jeder Podiumsdiskussion mit Expert*innen mit der Check-In Frage zu beginnen: Können Sie uns kurz erklären, warum Sie Expert*in in diesem Fach sind?"

Bei Veranstalter*innen fordern sie einen stärkeren Fokus auf die inhaltliche Sache und das Mitbedenken von Diversität in der Einladungs politik. Sie sollten sich die Frage stellen: Wie valide ist das Ergebnis meines Formats, wenn nicht genügend Lebenswelten abgedeckt sind?

Wichtig ist, dass der Begriff Expert*in immer sowohl mit dem inhaltlichen Wissen als auch mit dem Nach-Außen-Tragen dieses Wissens assoziiert wird, so die Teilnehmer*innen.

Aufgrund der fehlenden öffentlichen Definition, kann man(n) schnell Expertise vortäuschen, solange diese in einem sicheren Auftreten "getarnt" wird. Daher wurde einhellig bestätigt dass alleine die Nachfrage, was Expertise für die Anwesenden bedeutet, einen Reflexionsprozess anstößt, an dessen Ende die Hemmung fällt, sich selbst als Expert*in zu bezeichnen.

Zunächst dreht sich die Diskussion um Männer* und Frauen*. Im Vergleich fällt auf, dass eine geringere Bereitschaft unter Frauen* gegeben ist, eigene Expertise zu benennen,

die auch auf fehlenden "Support" und "Seilschaften" zurückgeführt wird.

Ebenso stellen die Anwesenden einen größeren Mut fest, sich "als jemand zu verkaufen", also Expertise zu verkörpern. Durch gute Rhetorik und starkes Auftreten können Männer* leichter von mangelndem Fachwissen ablenken.

Darüber hinaus wird aber auch das Alter und die Problematik, dass Expertise häufig mit Lebensalter assoziiert wird, von einer Teilnehmerin konstatiert:

"Also oft geht es auch z.B. um junge Frauen*, die extrem viel draufhaben. Sie trauen sich nicht, von sich zu sagen, sie seien Expert*innen in einem Bereich."

Das liegt auch daran, dass Erfahrung und Alter synonym füreinander

verwendet werden, obwohl dies nicht notwendigerweise so stimmt.

Das Thema feministische Bildung, darauf einigen sich die Expert*innen in der Gruppendiskussion recht schnell, ist ein Schlüsselfaktor. Eine Expertin sieht einen klaren Auftrag, die eigenen Ideale zu vertreten, auch im ländlichen Bereich wo das nicht immer selbstverständlich ist. Durch klassische Gender-Rollen flüchtet man sich außerdem aus der Verantwortung, hier sei Reflexion wichtig.

Es kommt die Diskussion auf, dass auch Männer* einen Beitrag gegen strukturelle Ungleichheit leisten müssen und dass Genderstereotypen in der Landwirtschaft hinterfragt werden müssen. Themen wie Karenzeinbettung, Wiedereinstieg

in den Beruf und andere Belastungen auf Höfen müssen allen Menschen am Herzen liegen. Hier gibt es zum Glück bereits verstärkt Beratungen in der Landwirtschaft - aber:

"Es braucht auch im Jahr 2021 noch das Stärken des Selbstbewusstseins!"

Die Teilnehmerin definiert wissenschaftliche Ausbildung oder das Innehaben einer offiziellen Funktion als Voraussetzung um als Expert*in anerkannt zu werden.

Abseits der formalen Punkte, streicht sie hervor, dass auch Expertise über das eigene Erleben anerkannt werden soll. Gerade im Frauen*-bereich sei das wichtig.

In der Politik ist der Aufbau von Expertise zusätzlich speziell. Die Wissenschaft folgt vorgegebenen Regeln, aber in der Politik stehen hinter Entscheidungen und Handlungen immer auch Einstellungen.

“Reine Zahlen helfen dir nichts weil es eine große Frage der Interpretation ist. Und deshalb wird Expertise auch relativiert, wenn unterschiedliche Weltbilder aufeinander treffen.”

Frauen* kämpfen laut der Teilnehmer*in oft damit, wirklich sagen zu können, dass sie sich in einem Feld auskennen und dort Expertise haben, denn sie erfahren oft, dass ihnen ihre Expertise abgesprochen wird.

“Und dabei sprechen wir noch gar nicht von “Hass im Netz” wo wir zusätzlich sehen, dass Frauen* trotz gefestigter Expertise klein gemacht und angegriffen werden.”

Die Teilnehmerin meint, es ist in jedem Bereich für Frauen* schwierig, sich als Expert*in zu positionieren. Die Frage ist auch, was einer Frau* von der Gesellschaft zugetraut wird. Zusätzlich zum Genderaspekt kommt in der Politik oft noch die Frage dazu: “Wie lang bist du schon dort?”, um ihre Expertise zu messen.

In der Politik werden oft Expert*innen gebraucht, von denen man sich zu einem Thema Informationen holen kann. Ohne all diese Expert*innen würde die Arbeit nicht funktionieren. Deshalb sind laut der Teilnehmer*in Listen sehr wichtig, die weibliche* Expert*innen sichtbar machen, damit nicht immer dieselben Männer* gefragt werden.

Die Teilnehmerin streicht hervor, dass es zentral ist, dass in allen politischen Funktionen genügend Frauen* sitzen, damit es ausreichend Vorbilder für den Nachwuchs gibt. Zentral ist auch, dass diese Vorbilder positiv bestärkt werden und ihren jüngeren Kolleg*innen mit Feedback zur Seite stehen.

Die Teilnehmer*innen beziehen sich zu Beginn stark auf das universitär erworbene Wissen in Bezug auf den Expert*innenstatus einer Person. In einem zweiten Schritt heben sie hervor, dass jenes Wissen auch außeruniversitär, etwa über berufliche Erfahrung, erworben werden kann. Expert*innen müssen den Kenntnisstand in ihren Fächern überblicken können, kritische Einschätzungen treffen und dadurch eine Synthese ableiten können. Das bedeutet, dass Expert*innen nicht bloß Wissen wiedergeben, sondern innerhalb ihrer Fachrichtungen auch Stellung beziehen können sollten.

Eine mindestens genauso wichtige Rolle nimmt die Fähigkeit ein, das eigene Wissen zu vermitteln. Die Teilnehmer*innen nehmen daher auch eine Unterscheidung

vor: Nachdem die Vermittlung von Wissen unheimliche Ressourcen bindet, definierten sie die Vermittlungsaufgabe nahezu als eigene Disziplin. In der Fachdisziplin absolute Koryphäe und gleichzeitig öffentlich bekannt zu sein, ist fast nicht möglich.

Die Teilnehmer*innen streichen hervor, dass Frauen* im akademischen Bereich, im Gegensatz zu anderen Bereichen, eher gefördert werden. Trotzdem nennen sie "Imposture Syndrome" als einen Grund, die eigene Expertise nicht so hoch zu bewerten, wie die von anderen. Darüber hinaus, nehmen Frauen* Kritik viel ernster, als ihre männlichen* Kolleg*innen.

Für Frauen* ist es schwieriger medial sichtbar zu werden, weil Medien keine Rücksicht auf Betreuungspflichten etc. nehmen. Redak-

teur*innen brauchen Expert*innen die zu jeder Zeit verfügbar sind, so die Anwesenden.

Frauen* werden zudem nach Meinung der Teilnehmer*innen viel stärker nach ihrem Äußeren beurteilt als Männer*. Einerseits tritt dadurch die fachliche Expertise in den Hintergrund, andererseits bindet dieser Umstand zeitliche Ressourcen und bildet daher ein weiteres Ungleichgewicht.

Die Teilnehmer*innen nennen ein aktives Sichtbarmachen von medialer Seite und Rücksichtnahme von Medien auf die Umstände von Frauen* als zentralen Punkt. Daneben ist auch der Kampf gegen "Hass im Netz" sehr wichtig, damit sich Frauen* auch weiterhin trauen, ihre Expertise darzustellen, ohne angefeindet zu werden.

Wir haben dieses Projekt durchgeführt, damit wir gemeinsam mit den Expert*innen jene Fragen analysieren können, die wir uns selbst immer stellen. Da wir uns viel mit den strukturellen Problemen von mangelnder Sichtbarkeit auseinandersetzen, war es für uns sehr interessant, die Erfahrungen verschiedener Frauen* aus verschiedenen Fachbereichen zu hören.

Wir haben dadurch einerseits unsere eigenen Erkenntnisse bestätigt bekommen, andererseits konnten sich die Expert*innen in einem geschützten Raum anonym über die Probleme und Herausforderungen von Frauen* austauschen.

So unterschiedliche die Herausforderungen von Fachbereich zu

Fachbereich waren - in einigen Punkten waren sich die Expert*innen jedoch einig.

In fast allen Fachbereichen kam immer wieder die Feststellung, dass Männer* anders bewertet werden als Frauen*. So gibt es unterschiedliche Anforderungen an Äußerlichkeiten, an das Verhalten im professionellen Umfeld und an die Position und Rolle von Frauen* in unserer Gesellschaft.

Die Teilnehmer*innen waren sich jedoch einig, dass es nicht Aufgabe von Frauen* sei, sich an die Verhaltensweisen von Männern* anzupassen. Stattdessen sollte generell hinterfragt werden, ob es nicht eher einen Wandel der Kultur braucht. Dass immer nur die Person gehört und wahrgenommen wird, die am lautesten ist, sich am besten durchsetzen kann und die

meiste Zeit zur Verfügung hat, ist nicht nachhaltig und gehört geändert.

Die klassischen Vorstellungen eines Experten (absichtlich männliche Form - Zitat: grau meliert, 50+ weiß, blaues Hemd), lehnt der Großteil der Expert*innen ab. Stattdessen definieren sie im Rahmen der ersten Frage neue Kriterien.

Wir schließen daran an und setzen uns für einen neuen "Expert*innen"- bzw. Leistungsbegriff an. Das ist notwendig, damit wir eine Gesellschaft aufbauen können, in der Menschen die gleichen Chancen auf Teilhabe haben.

Wir wollen Begriffe, die alle Lebensrealitäten einbeziehen, die einen sozialen und kollektiven Aspekt beinhalten und die sich von den

klassischen Vorstellungen von Geschlecht oder Leistung abwenden.

Wir danken zum Abschluss allen Teilnehmer*innen und dem Frauenservice der Stadt Wien!

“Wir müssen neue Bilder schaffen, neue Bilder der Herrschaftsverhältnisse und neue Bilder von Expertise.”

