

Frage 1: Warum braucht es Angebote (z.B. Mentoring, Beratung, Coaching, Qualifizierung oder Netzwerkaufbau) zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen?

Bedarf an Angeboten

- Mentoring/Coaching sind für Frauen **und** Männer wichtig. Die Qualität der Arbeit steigt mit der Reflexion darüber. Frauen werden nicht von selbst hereingeholt, vor allem dann nicht, wenn sie sich schon als „vorlaut“ bekannt gemacht haben. Es braucht Mentoring- und Coaching-Angebote, um Frauen zu bestärken.
- Männlich geprägte Systeme werden sich erst ändern, wenn es mehr Frauen in diesem System gibt; Angebote sind dafür unerlässlich.
- Angebote brauchen wir, um Verbündete zu suchen und zu finden! Junge Frauen brauchen MentorInnen und deshalb ist hier Unterstützung in der Organisation durch Mentoringprogramme wichtig.
- Damit junge Frauen und Frauen, die das brauchen, auch wissen, wohin sie sich wenden können.
- Es ist schwer am „Land“ – wenn man in einer politischen Funktion ist, wird man oft „abgestempelt“. Auch daran muss/sollte man in Angeboten arbeiten, dass man viel mehr ist als ein „politischer Mensch“, sondern dass es um Inhalte/Themen geht.
- Angebote sollen verschiedene Zielsetzungen von Frauen fördern (Familie + Karriere).
- Frauen, die in eine Region zuziehen oder auch ansässige Töchter brauchen diesen Austausch.
- Konkurrenzkampf unter Frauen ist ein sehr großes Thema! Verbunden mit Ängsten, Unsicherheiten. Auch hier können spezielle Angebote helfen und unterstützen!
- Wenn es keine passenden Angebote gibt, könnte der Frauenanteil stagnieren oder sogar zurückgehen.

Kultur, Werte, Potenzial

- Frauen bringen anderen Blickwinkel, Werte und Prioritäten ein.
- Frauen bringen andere Diskussionskultur in Gremien.
- Potenzial von Frauen soll nicht verloren gehen/Fähigkeiten von 50% fehlen.
- Wenn Frauen in Positionen sind, Gremien zu besetzen, kann Veränderung passieren.
- In männerdominierten Systemen steht oft eher die Angst, etwas zu verlieren im Mittelpunkt.
- Start eines Engagements als "Quotenfrau" ist oft verbunden mit "nicht ernst genommen" werden.
- Diversität ist ein Erfolgsfaktor in Unternehmen und Organisationen (nicht nur bezogen auf das Geschlecht)
- Den Organisationen auch den Spiegel vorhalten! Diskurs mit eingeschworenen, eingesessenen Männern ist eher schwer – viel einfacher mit „gleichgesinnten“ Frauen.
- Schwer, wenn man als Entwicklerin nicht einmal zur Präsentation des eigenen Projektes eingeladen wird – es kommt oft vor, dass Frauen ausgegrenzt werden.
- Wenn Frauen unterstützt werden, macht man nicht etwas (nur) für Frauen – sondern für den ganzen ländlichen Raum.
- Auch die „Hackordnung“ unter den Frauen ist am Land ein großes Thema und eine spezielle Hürde!

- Frauen und Mädchen bekommen oft keine Chance und können/dürfen sich nicht selbst in Szene setzen.

Führungspositionen

- Es ist leichter für Frauen, wenn es bereits Frauen in Führungspositionen gibt.
- Frauen werden oft nicht gefragt, weil angenommen wird, dass sie keine Zeit haben, weil man schon engagiert ist etc.
- Man muss unterscheiden zwischen Frauen in Führungspositionen (hier bewerbe ich mich auf Basis einer Ausschreibung) und Frauen in Gremien (hier werde ich gefragt) – der Zugang zu Gremien ist möglicherweise niederschwelliger?
- Angebot schaffen, denn es ist nicht selbstverständlich, dass es Jobs gibt für Führungs-Frauen!
- Warum Frauen in Führungspositionen: Durch männliche UND weibliche Sichtweisen werden Befindlichkeiten weniger, es führt zu mehr Verständnis. Gemischte Teams sind erfolgreicher und kreativer.

Thema Kompetenzen und (Geschlechter)-Rollen

- Kompetenzen von Frauen sind oft nicht bekannt/ nicht sichtbar; v.a. wenn es um die Besetzung von überregionalen Gremien und Organisationen geht.
- Frauen möchten das, was sie tun, gern fundiert tun – auch inhaltlich/fachlich.
- Small talk lernen – nicht glauben, dass es immer nur um Fachkompetenz geht.
- Spezielle Hürden für Frauen in der Regionalentwicklung/Gemeindewesen: Es gibt sehr schnell eine Zuteilung zu Sozialabteilung & Co. Es gibt viele „thematische“ Hürden, und Frauen brauchen viel Mut und Ausdauer - Frau im Gemeinderat = Frau im Sozialausschuss. Fachliche UND persönliche Kompetenz sind sehr gefragt und wichtig, um dort zu landen, wo man hin will. Dann kommen noch fraktionsinterne Hindernisse hinzu.
- Frauen werden immer zu spezifischen Themen gefragt (eher soziale Themen), Männer werden häufig zu Produktionsfragen gefragt.
- Manches kann besser angenommen werden von einer Frau als von einem Mann und umgekehrt.
- Frauen wollen sich nicht reduziert wissen auf Kinderbetreuung, etc. Frauen sollten auch im Bauwesen mehr mitreden – sie bewegen sich viel in diesen Räumen.
- Bei der Gleichstellungsdebatte schauen wir, dass Frauen technische Berufe annehmen, umgekehrt passiert dies nicht. Burschen werden nicht gefördert, in frauenspezifische Berufe zu gehen.
- Es gibt eine gewisse Gefahr, wieder in alte Geschlechtermuster zurückzufallen.
- Glaubenssätze müssen reflektiert werden.
- Wenn wir nichts unternehmen, werden uns die Arbeitskräfte ausgehen – Frauen fürs Erwerbsleben stärken!
- Man muss auch darüber reden, wer hat welche Ausbildung und soll einem Beruf nachgehen und wer soll die Familienarbeit/Hofarbeit leisten.
- In der Regionalentwicklung ist es wichtig, dass 51 Prozent der Bevölkerung ihre Zukunft mitbestimmen.

Selbstbewusstsein

- Selbstbewusstsein für Selbstbestimmung wird bereits vom Kindesalter an (geschlechterspezifisch) geprägt.
- Selbstvertrauen stärken. Mut machen. Zu zweit sein – Partnerinnen/Kolleginnen haben – macht es einfacher.
- Rollmodels sind sehr wichtig.

- Teilnahme an „Angeboten“ schafft natürliche Netzwerke – wir lernen dort schon wichtige Menschen kennen. Derzeit gibt es ohnehin noch viel mehr Männer als Frauen in Führungspositionen.
- „Angebote“ ermöglichen es, Gleichgesinnte zu finden, einander zu stärken und zu fördern.
- Es ist wichtig, dass „Vorbilder“ den Mund aufmachen und sich artikulieren, dass auch Jüngere den Einstieg schaffen.
- Überraschungsmomente nutzen – offensiv an ein Thema/Ziel herangehen! Klar sagen, was man will, ohne darauf zu warten, was „abfällt“.
- Grundansatzpunkt ist, wie Mädchen und Burschen erzogen werden: von klein auf „sei still, bleib im Hintergrund“ bei Mädchen. Bei Burschen ist das anders! Deshalb braucht es Angebote, um das aufzubrechen und Veränderungen einzuleiten.
- Die öffentliche Meinung/Kritik kann auch ein Hindernis sein für das Engagement von Frauen.

Frage 2: Welche Faktoren begünstigen die Zielerreichung? Was muss beachtet werden?

Nutzung und Qualität von Angeboten

- Gute Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, um Angebote vielen Frauen näher bringen zu können.
- Der Partner muss die Teilnahme an Mentoring und Coachingangeboten unterstützen.
- Wissen und individuelle Werkzeuge, wie Arbeit, Leben, Familie gemanagt werden können.
- Angebote inhaltlich und zeitlich für Frauen machbar machen! Präsenz und online! Online-Angebote könnten viel bringen, Hürden reduzieren – auf Bedürfnisse von Frauen achten!
- Unterstützung in der Familie ist das Um und Auf! Bewusstsein von Männern schärfen.
- Mentoring braucht Bewusstseinsbildung und Überzeugungsarbeit. Positive Beispiele, die schon davon profitiert haben, muss man vorstellen.
- Erwartungen an Mentorinnen klarstellen – Erwartungen sind oft zu hoch. Persönliche Erfahrungen sollten im Vordergrund stehen.
- Bewerbungen beim Bewerbungsprozess anonymisieren.

Kultur

- Frauen müssen den notwendigen Freiraum in Organisationen auch aktiv einfordern (können).
- Karenz soll kein (negatives) Kriterium für Erfolg im Beruf sein – Kontakte sollten auch während der Karenz aufrechterhalten werden.
- "Kultur" in den Gremien sollte respektvoll und offen sein.
- Es ist sehr wichtig, dass Frauen in Funktionen bei Veranstaltungen auch begrüßt werden = Wertschätzung, Achtung, Respekt! Frauenfördernde Organisationen müssen das unbedingt beachten, damit es selbstverständlich wird, dass auch FRAUEN begrüßt und beachtet werden. So werden nicht nur Frauen, sondern auch Initiativen und Netzwerke sichtbar.
- Ansprache/Gendern im Alltag ist wichtig. Anreden von Frauen in öffentlichen Funktionen – sensibilisieren!
- Informationen, Bilder, Schemen verändern dürfen.
- Nächste Generation ist „freier im Denken“, lebt nicht mehr so die traditionellen Rollenbilder.
- Bewusstes „Wording“ diskutieren, z.B. Frauenquote, Quotenfrau.
- Paritätische Führung von Organisationen, z.B. Landjugend

Kompetenzen

- Kompetenzen die durch Kindererziehung, Haushalt, etc. erworben wurden, sollten in einem Assessment berücksichtigt werden.
- Frauen sollten explizit wegen ihrer Kompetenz in Gremien angeworben werden – Wertschätzung!
- Stärkung des Selbstvertrauens
- Frauen machen etwas, weil sie für eine Sache stehen und es ihnen ein Bedürfnis ist. Männer übernehmen Funktionen, um im Rampenlicht zu stehen oder jemandem einen Freundschaftsdienst zu erbringen.
- Organisationen sollten signalisieren, dass man auch an der Aufgabe wachsen kann (und nicht schon alles mitbringen muss).

Rahmenbedingungen

- Passende Rahmenbedingungen sind genauso entscheidend, und es ist Zeit, diese endlich einzufordern! Verankerung von Homeoffice – Vollzeitarbeit möglich, etc. Karenzsystem für Männer attraktivieren.
- Rahmenbedingungen sind veränderbar – es ist aber auch wichtig das Selbstvertrauen zu haben und "nicht schüchtern sein".
- Es muss auch ok sein, wenn man nicht Vollzeit arbeitet.
- Damit Frauen in Gremien dabei sein können, braucht es trotzdem die Frauenquote.
- Wir haben neue Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren (Social Media, Online Sitzungen)

Netzwerke

- Netzwerke sind wichtig - aber das braucht auch Zeit.
- Wichtig: gemischte Netzwerke aufbauen (nicht nur reine Frauen-Netzwerke).
- Betriebe sollten fördern, dass man sich vernetzt. Dafür braucht man Zeit - Betriebe könnten das ermöglichen und positiv honorieren, indem sie Kinderbetreuungsleistungen übernehmen.
- Teilnehmerinnennetzwerke – Organisationsstrukturen anschauen: 2 Schriftführerinnen, 2 Kassierinnen...Jobs“ teilen, auch Entscheidungen „teilen“.
- Auch Netzwerke brauchen durchaus manchmal ein Coaching – Wie wollen wir erweitern, wie wollen wir uns entwickeln, was sind unsere Visionen.
- Frauen müssen sich auch Bündnispartner um sich herum scharren – Netzwerken!
- Know-how- und Erfahrungsaustausch zwischen Frauen ca. 1x im Monat zu den verschiedensten Themen ist wichtig.

Role Models

- Vorbilder sind sehr wichtig. Wenn ich mich mit einem „Vorbild“ gar nicht identifizieren kann, dann wird es schwierig, in die Fußstapfen zu treten oder sich selbst zu motivieren, aktiv zu werden.
- Role Models – schon auch internationale Frauen, aber vor allem „greifbare“ Frauen, da sind Hürden zum Austausch geringer/niedriger.
- Wichtig, auch jungen Frauen zu zeigen, dass es möglich ist und „gut“, Kinder betreuen zu lassen, sich jemanden zu suchen, der daheim unterstützt.

Frage 3: Was sollte zusätzlich angeboten oder verändert werden, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft oder Interessenvertretungen nachhaltig zu erhöhen?

Für das Thema relevante Zielgruppen

- Arbeit nicht (nur) an und mit den Frauen, sondern auch mit Betrieben, den Gremien selbst.
- Es macht auch Sinn, wenn man Frauen bittet, in Funktionen zu gehen auch die Männer/Partner in die Gespräche miteinzubeziehen.
- Jugendarbeit: z.B. Workshops in Schulen

Kommunikation und Nutzen

- Gute Beispiele sichtbar machen: Umsetzung "von unten" – hier kann man schneller erfolgreich sein und "gute Beispiele" schaffen.
- Wettbewerbsvorteile durch mehr Mitwirkung von Frauen sichtbar machen.
- Aktives Adressieren und Ansprechen von Frauen – rechtzeitig und öfter.
- Genderkabarett – auf humoristische Weise etwas darzustellen, zeigt gewisse Situationen deutlich auf.
- Perspektivenwechsel, z.B. jemanden in die Rolle eines anderen zu bringen, um ein Verständnis für den anderen zu erreichen. Rollenspiele sind dafür sehr gut geeignet. Man „spielt“ eine Rolle.
- Frauen sollten nicht Dekoration auf den Bildern sein!

Kultur & Strukturen

- Kultur muss von oben klar definiert sein und ernst gemeint sein (es muss ein Anliegen sein) – nicht nur "weil es sich gehört".
- Genug Zeit für schrittweise Veränderungen geben.
- Kinderbetreuung – Beispiel nordische Länder: dort wird Kinderbetreuung gut und breiter angeboten und der Blickwinkel ist anders als bei uns – keine Rabenmütter.
- Job sharing in Führungsteams: Es ist nicht mehr selbstverständlich, dass es nur 60-Stunden-Jobs geben muss. Durch Job sharing können daraus auch zwei 30-Stunden-Jobs werden.
- Gender-Mainstreaming-Gremien sind wichtig um Ungleichheiten aufzuzeigen.
- Strategische Planungen sind wichtig, bieten Orientierung, schaffen Verbindlichkeit – viele Dinge sind im Vorhinein schon ausgemacht.
- Recruiting für GemeinderätInnen professionalisieren.
- Supervision und Coaching für Gemeinderätinnen anbieten.

Netzwerke

- AbsolventInnen von Lehrgängen sollten/könnten von der Lehrgangsleitung/Organisation gepusht werden – AbsolventInnen-Netzwerke für die „Gewinnung“ von Frauen nutzen.
- Frauennetzwerke als Unterstützung aufbauen.
- Es braucht Plattform, in der Frauen ihr Knowhow reinstellen und sichtbar machen können.

Lernen und Qualifizierung

- Die Mitwirkung von Frauen fördernde Themen in die Schulungen der politischen Parteien integrieren (Wertschätzung, Diversität, Diskussionskultur)
- Von anderen Ländern lernen (Dänemark, Schweden).
- Für gewisse „Sachen“ muss es Quoten geben, damit sich etwas verändern kann. Zum Beispiel für ländliche Gemeinderätinnen. Bei LEADER hat die vom BMLRT vorgegebene zu mehr Frauen in

LAGs und Gremien geführt! Ob diese „Quoten“ auch in der Wirtschaft/in Betrieben möglich sind, ist fraglich.

- Buchtipp: Ich habe etwas zu sagen – Frauen die das Wort ergreifen von Rita Kohlmaier

Finanzen und Förderungen

- Es gab Rückschritte bei der Frauenförderung: Frauenberatungsstellen wurden gekürzt oder mit weniger Mittel ausgestattet – das sollte wieder geändert werden.
- Es braucht mehr Fördermittel und mehr Zusammenarbeit innerhalb verschiedener Gremien z.B. Frauenberatung, Gründerservice usw.
- Transparenz der Einkommen ist notwendig – Frauen nehmen es mit einem Selbstverständnis hin, dass sie weniger verdienen (selbst bei gleicher Ausbildung und gleichwertigen Jobs).