

# Bachelorarbeit zum Thema

---

## Veränderungen in der österreichischen Imkerei durch die Plattform Imkerinnen Österreich

Tanja Luftensteiner

November 2010



## **Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung	1
1.1 Hintergrund	1
1.2 Die Geschichte der Frau in der Imkerei	4
1.3 Problemstellung und Forschungsfrage	5
1.4 Gang der Argumentation	6
2. Empirische Ausgangssituation	8
2.1 Erhebungsmethode	8
2.2 Fallbeschreibung	8
2.3 Zentrale Probleme	11
2.4 Kernproblem	12
3 Die Diversitäten Gender und Generationen	13
3.1 Diversitätsdimensionen	13
3.2 Diversitätsparadigmen	14
3.3 Stereotypisierungen	16
3.4 Genderproblematik	18
3.5 Generationen	21
4 Theorie Rollenbilder	23
4.1 Rollenbilder	23
4.2 Geschlechterrollen	24
4.3 Geschlechtergrenzen	25
5 Problemanalyse	29
5.1 Analyse auf Basis der Theorie zu den Diversitäten Gender und Generationen	29
5.2 Analyse auf Basis der Theorie zu Rollenbildern	33
5.3 Handlungsempfehlungen	36
6 Conclusio	39
6.1 Zusammenfassung	39
6.2 Beantwortung der Forschungsfrage	40
6.3 Ausblick	42
Literaturverzeichnis	43

Anhang	45
I. Interviewleitfaden	45
II. Transkript Interview IM Heidrun Singer	51
III. Transkript Interview IM MMag. Friedrich Haselsteiner	64

# **1. Einleitung**

Im Zuge der Einleitung wird als erstes auf den Hintergrund der Arbeit eingegangen. Dabei werden die österreichische Imkerei und die Plattform Imkerinnen Österreich kurz vorgestellt. Danach folgt eine Schilderung der Geschichte der Frau in der Imkerei. In einem nächsten Teil wird die Problemstellung beschrieben und die Forschungsfrage erarbeitet. Zuletzt wird der Gang der Argumentation dargestellt.

## **1.1 Hintergrund**

In Österreich gibt es rund 22.000 Imker und Imkerinnen, die circa 280.000 Bienenvölker betreuen. Die Imkerei wird vor allem als Hobby mit fünf bis sieben Bienenvölkern betrieben und so sind die Berufsimker, die von der Bienenzucht leben und durch die Imkerei ihren Lebensunterhalt bestreiten, österreichweit nur eine Hand voll. Doch unabhängig von der Betriebsgröße und Völkeranzahl leistet jeder Imker und jede Imkerin mit den Bienen einen sehr großen und vor allem wertvollen Beitrag für eine vielfältige Flora und gesunde Fauna.

Die „Plattform Imkerinnen Österreich“ wurde 2004 als unabhängige Interessensgemeinschaft aller Imkerinnen von Imkermeisterin Heidrun Singer ins Leben gerufen und war und ist österreich- und europaweit etwas absolut Neues im Bereich der Imkerei. Als ein Netzwerk und Forum zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch soll sie Frauen in der Imkerei stärken.

Auf allen Ebenen der Landwirtschaft sind Frauen längst als kompetente Fachkräfte anerkannt und zum Selbstverständnis geworden, nur in der Imkerei, die als eine Männerdomäne gilt, gibt es insofern noch eine Lücke zu schließen.

Seit Jänner 2005 ist die Homepage der „Plattform Imkerinnen Österreich“ unter [www.imkerinnen.at](http://www.imkerinnen.at) im World Wide Web abrufbar und über 500.000 Zugriffen zeigen das rege Interesse an dieser Initiative.

Die „Plattform Imkerinnen Österreich“ sorgt auch über unsere Grenzen hinaus für Aufmerksamkeit und die Vorreiterrolle der österreichischen Imkerinnen wird rundum anerkannt. „So hat der Deutsche Imkerbund in Anbetracht der wachsenden Bedeutung der

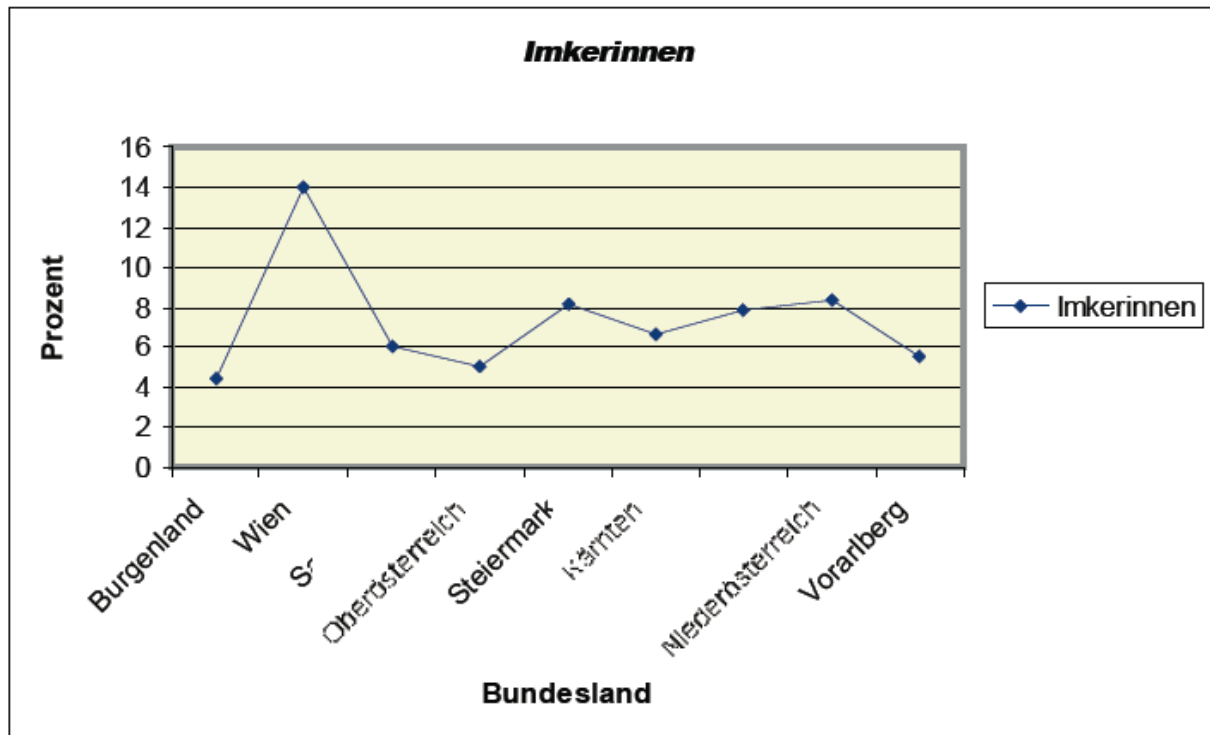
Imkerinnen innerhalb der Imkerei, das Jahr 2008 zum „Jahr der Frau in der Imkerei“ erklärt.“ (Singer, 2008)

Des Weiteren ist die „Plattform Imkerinnen Österreich“ für alle Imkerinnen offen, unabhängig von der Nationalität, und gerade diese grenzüberschreitenden Kontakte bestätigen die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit dieser Plattform zu der sich auch Imkerinnen aus Deutschland, der Schweiz, Ungarn, Süd-Tirol, Slowenien, Tschechien, Frankreich, Griechenland und eine Imkerin aus Texas bekennen.

Als unabhängiges Forum für alle Imkerinnen will die „Plattform Imkerinnen Österreich“ Trennendes zwischen Imkerinnen und Imkern beseitigen und Gemeinsames aufbauen. Sie will verändern, informieren, Stellung nehmen und vor allem Imkerinnen motivieren und fordern. Sie bietet die Möglichkeit alle Themen die Bienenzucht betreffend auf Basis eines breiten und vor allem offenen Dialoges losgelöst von festgefahrenen Gruppierungen zu diskutieren.

Im Jahr 2006 hat die „Plattform Imkerinnen Österreich“ den Anteil der beitragszahlenden Imkerinnen innerhalb des Österreichischen Imkerbundes erstmalig prozentual erfasst und kam zu dem Ergebnis, dass der Imkerinnenanteil im Bundesdurchschnitt bei 7,3 % liegt, jedoch im Bundesländervergleich sehr stark variiert. Abbildung 1 zeigt die Imkerinnenanteile für alle Bundesländer. So hat Wien mit 14 % die meisten Imkerinnen, die wenigsten mit 4,4 % finden wir im Burgenland. Dennoch weist die Zahl der Imkerinnen im Ausbildungsbereich in allen Bundesländern eine kontinuierlich steigende Tendenz auf. Gerade im vergangenen Jahr konnten viele Frauen neu für die Imkerei begeistert werden und so dem „Imkerschwund“ entgegenwirken. In Österreich verzeichnen wir einen Trend von permanent rückläufigen Imkerzahlen, vor allem aufgrund der Überalterung, denn der Altersdurchschnitt der Imker liegt bei rund 68 Jahren. Dagegen liegt das Durchschnittsalter von Imkerinnen bei circa 40 Jahren. (Plattform Imkerinnen Österreich, 2010, O.S.)

Abbildung 1: Imkerinnenanteile nach Bundesländern im Jahr 2006



Quelle: Plattform Imkerinnen Österreich, 2010b, O.S.

Insofern stellen gerade Frauen in der Bienenzucht großes Zukunftspotential dar. Die zukünftige Beständigkeit der österreichischen Imkerei ist von großer Bedeutung, und das nicht nur für Imkerinnen und Imker, sondern auch für Landwirte und allgemein jeden Konsumenten, da die Honigbiene für über 80% der Bestäubung unserer Kultur- und Wildpflanzen verantwortlich ist. (Luftensteiner, 2009, S 44) Wie wichtig die Honigbienen für unsere Umwelt sind, wusste auch schon Einstein, als er sagte: „Wenn die Bienen sterben, hat der Mensch noch vier Jahre zu leben.“ Auch hinter diesem Aspekt, also der enormen Bedeutung der Honigbienen für eine intakte Umwelt, ist es „das Ziel der Plattform Imkerinnen Österreich [...] Frauen zum Imkern zu motivieren und vor allem das Selbstbewusstsein der Imkerinnen zu stärken, ohne jedoch die gemeinsamen Chancen und Möglichkeiten von Imkern und Imkerinnen aus dem Blick zu verlieren - entsprechend dem Grundsatz *Trennendes beseitigen und Gemeinsames aufbauen* im Sinne von Synergismus im positivsten Sinn für die Bienenzucht, denn Imkerei bedeutet nicht nur Honigproduktion sondern ist gelebter Naturschutz zum Wohle der Allgemeinheit.“ (Singer, 2008, S 4)

## 1.2 Die Geschichte der Frau in der Imkerei

Die ersten Aufzeichnungen über eine Imkerin stammen aus Arana in Spanien. Es handelt sich dabei um circa 15.000 Jahre alte Höhlenzeichnungen, die eine Frau – die „Honigräuberin von Arana“ – beim Ausheben eines Bienennestes zeigen. (Plattform Imkerinnen Österreich, 2010, O.S.) Trotzdem scheint diese emanzipierte Imkerin eine Ausnahme darzustellen und die Gründe für die Frauenarmut in der Imkerei sind offensichtlich auf die Geschichte und die historische Rollenverteilung zwischen Mann und Frau zurück zu führen. So oblag dem Mann stets die Aufgabe der Jagd, so auch die „Bienen - oder Honigjagd“, während die Frau als Sammlerin sich dem Wohle der Familie widmete und die Bienenprodukte weiterverarbeitete. (Reinwald, 2009, O.S.) So verblieb auch die später aufkommende Bienenhaltung bei den Männern. Als allerdings aufgrund der Weltkriege zu wenige Imker vorhanden waren, mussten die Frauen auch die Arbeit direkt am Bien<sup>1</sup> übernehmen. (Reinwald, 2009, O.S.) Mit diesem Thema befasst sich auch ein Artikel aus der Ostdeutschen Bienenzeitung aus dem Jahre 1943. Es heißt darin, die Frau wolle nicht gestochen werden und würde sich daher lieber der Honigschleuderung widmen. Doch aufgrund des im Krieg auftretenden Männermangels, arbeite die Frau nun doch am Stock und nehme lieber Stiche in Kauf, bevor sie gar keinen Honig habe. Von dem Autor werden die Imkerinnen derart beurteilt: „Es hat sich in den letzten Jahren immer häufiger gezeigt, daß die Frau, wenn sie mal erst Willen und Entschluß fasste oder hat fassen müssen, recht gut mit den Bienen einig wurde. Nur eines habe ich immer wieder feststellen müssen. Die Frau kennt sich mit dem Werdegang des Biens und seinen Beziehungen zur Umwelt zunächst nicht aus.“ (Schmolinski, 1943, Titelseite) Jedoch streicht der Autor auch herausragende Leistungen mancher Frauen heraus, wobei der Eindruck entsteht, dass diese Leistungen nur im Vergleich zu anderen Frauen aber nicht zu Männern herausragend sind. Letztendlich werden die Imker in dem Artikel sogar aufgefordert, das Interesse ihrer Frauen zu wecken und es wird das Problem angesprochen, dass „die meisten Frauen, die sich eins mit dem Manne fühlen, wollen schon, aber der ‚Mann‘ will nicht.“ (Schmolinski, 1943, Titelseite)

So hat sich bis heute eigentlich nicht viel verändert. Die Hobby- oder Nebenerwerbsimker können oft berufsbedingt nicht genug Zeit aufbringen, um sich ihren Bienen zur vollsten Zufriedenstellung zu widmen. „Da gilt es nun wieder, dass die Frau, ‚ihren Mann stehen‘ muss und helfend, wenn nicht sogar führend, Hand anlegt.“ (Reinwald, 2009, O.S.)

---

<sup>1</sup> Der Bien bezeichnet die Bienen in ihrer Gesamtheit.

### 1.3 Problemstellung und Forschungsfrage

Der Eintritt der Plattform Imkerinnen Österreich in das System der österreichischen Imkerei hat für viele Diskussionen in der gesamten Imkerbranche – und hier vor allem in alt eingesessenen Imkerkreisen – gesorgt und weitreichende Veränderungen mit sich gebracht. Zum ersten Mal in der Geschichte sind Frauen in der Imkerei wirklich präsent und das nicht nur persönlich sondern auch medial. Die Medienpräsenz der Plattform Imkerinnen Österreich ist enorm und es scheint fast so, als ob die Imkerinnen in diesem Aspekt das schaffen, was vielen ihrer männlichen Kollegen nicht gelingt, nämlich wirksame Öffentlichkeitsarbeit. Laut Singer (2004) ist es vor allem die weibliche Logik, die Imkerinnen in ihrer Branche so erfolgreich macht, und die bis jetzt gefehlt hat. So wurde die Plattform Imkerinnen Österreich schon 2008 von diversen Fachzeitschriften mit dem Österreichischen Imkerbund auf eine Stufe gestellt. So zeigt Abbildung 2 eine Darstellung des Organigramms der österreichischen Imkerei von der Niederösterreichischen Landwirtschaftskammer.

Abbildung 2: Organigramm der österreichischen Imkerei



Quelle: Die Landwirtschaft, 2008, S.2



Auf ihrem Weg hat die Plattform Imkerinnen Österreich bereits sehr viel Positives für die österreichische Imkerei verwirklicht. In unzähligen Veranstaltungen haben Imkerinnen und Imker auf die immense Bedeutung unserer Bienen für eine intakte Umwelt hingewiesen und die Augen der Besucher für die Bienenprodukte aus der Apotheke der Natur geschärft. Die Plattform hat stets versucht und versucht stets den Dialog zwischen allen Imkerinnen und Imkern zu schaffen und zu halten und so gemeinsam etwas für die österreichische Imkerei zu bewirken. Allerdings haben alle mitwirkenden Imkerinnen dabei immer wieder mit verschiedenen Problematiken zu kämpfen. Immer wieder kommt es vor, dass man Imkerinnen beziehungsweise werdende Imkerinnen nicht einmal zu Wort kommen lässt. Männliche Kollegen versuchen sie, indem sie sie nicht ernst nehmen, von der Bienenzucht und hier speziell von der Arbeit am Bien abzubringen. So werden die Frauen schließlich in Frust und Resignation zurück gedrängt. Diese Problematik wird in dieser Arbeit unter dem Begriff Genderproblematik zusammengefasst. Hierbei ist auch noch der zu dieser Problematik beitragende Generationskonflikt zu nennen, der aufgrund der ungleichen Altersstrukturen zwischen Imkern und Imkerinnen entsteht. So sind viele betagte Imker der Meinung, die jungen, unerfahrenen Frauen hätten in der Imkerei nichts verloren. In diesem Zusammenhang soll im Zuge der Arbeit auch die Problematik der Rollenbilder innerhalb der Imkerei bearbeitet und so ein Bezug zwischen Genderproblematik/Generationenkonflikt und alten und neuen Rollenbildern in der Imkerei hergestellt werden. Am Ende soll die folgende Forschungsfrage beantwortet werden:

*„Wie hat sich die Situation/Position der Frauen in der österreichischen Imkerei in Bezug auf Rollenbilder, Gender und Generationen durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert und mit welchen Problemen haben Imkerinnen noch zu kämpfen?“*

#### **1.4 Gang der Argumentation**

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde als erstes ein ausführliches Experteninterview mit Imkermeisterin Heidrun Singer, der Plattformgründerin, geführt. Dabei wurde genau nach den Veränderungen durch die Plattform Imkerinnen Österreich und den damit verbundenen Problemen gefragt. Anschließend wurde ein weiteres Interview mit einem Obmann eines österreichischen Bienenzuchtvereins geführt, und dieser zu seiner Sicht der Problematik

befragt. Im zweiten Teil der Arbeit wird die Erhebungsmethode präsentiert und die Ergebnisse aller geführten Interviews werden zusammenfassend dargestellt. Im Anschluss werden die zentralen Fragestellungen herausgearbeitet und das in der Arbeit zu behandelnde Kernproblem wird definiert. Dabei handelt es sich um einen Generationenkonflikt innerhalb der österreichischen Imkerei, der durch die Genderproblematik und bestimmte Rollenverständnisse von Imkerinnen und Imkern verstärkt wird. Im Zuge des dritten Teils der Arbeit wird dieses Kernproblem mittels theoretischer Konzepte analysiert, sodass abschließend Ziele für ein weiteres Vorgehen und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können. Im letzten Teil werden die Kernaussagen der Arbeit noch einmal zusammengefasst und die Forschungsfrage wird beantwortet. Ein Ausblick schließt die Arbeit letztendlich ab.

## **2. Empirische Ausgangssituation**

In diesem Abschnitt wird die durch Experteninterviews erhobene empirische Ausgangssituation dargestellt. Zentrale Probleme und Fragestellungen werden herausgearbeitet, um schließlich zur analysefähigen Kernproblematik zu gelangen.

### **2.1 Erhebungsmethode**

Zur Fallerstellung dienten Experteninterviews als Erhebungsmethode. Die Interviews wurden mit Hilfe eines Interviewleitfadens (vgl. Anhang I.) geführt und hatten jeweils eine Dauer von 20 bis 40 Minuten. Der Interviewzeitpunkte belaufen sich auf Termine im April 2010 und die Interviewsituationen sind geprägt durch persönliche Interviews in einem privaten Umfeld, also bei den interviewten Personen zu Hause. Im Zuge der Interviews wurde zuerst immer nach der persönlichen Situation der interviewten Person vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich gefragt. Anschließend wurde die interviewte Person um Ihre Einschätzung der Position anderer ImkerInnen vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich gebeten. Danach wurde auf die Gründungsphase eingegangen und nach Problemen in dieser Phase, nach der persönlichen Bewertung der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich durch die interviewten Person und nach der Einschätzung der interviewten Person wie andere Imkerinnen die Gründung bewerten, gefragt. Abschließend wurde die interviewte Person gebeten, über Veränderungen durch die Plattform Imkerinnen Österreich zu sprechen, sowohl die eigene Person betreffend als auch andere ImkerInnen.

Anschließend an die Befragung wurden die Interviews transkribiert. (vgl. Anhang II. und III.)

### **2.2 Fallbeschreibung**

Die persönlichen Positionen der interviewten Personen vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich waren weitgehend geschlechtsneutral, das heißt es kam zu keinen Diskriminierungen oder Ähnlichem aufgrund des Geschlechts bei den interviewten Personen. Imkermeisterin (IM) Singer kommt aus einer weltweit bekannten Berufsimkerei, in der es keinerlei Rollenbilder oder gewisse Arbeiten, die als typisch männlich oder weiblich angesehen wurden, gab. Auch außerhalb des eigenen Betriebes wurde IM Singer ob ihres in die Wiege gelegten Fachwissens sowohl von männlichen als auch von weiblichen Kollegen anerkannt. Bezüglich der Position anderer ImkerInnen zu dieser Zeit konnte IM Singer keine

Angaben machen, da das Thema der Frau in der Imkerei schlichtweg nicht thematisiert wurde. Dies bestätigt auch IM MMag. Haselsteiner, der aus einem Bienenzuchtverein kommt, in dem zur Zeit nur Männer sind.

Erst durch ihr späteres funktionärsmäßiges Engagement wurde IM Singer auf bestehende Rollenbilder in der österreichischen Imkerei aufmerksam. Die Funktionärssebenen in der österreichischen Imkerei waren fast ausschließlich von Männern besetzt und IM Singer als einzige Frau in diesen von Männern dominierten Versammlungen und Verhandlungen wünschte sich mehr „weibliche Logik“ (vgl. II, Z 136) in diesen oft ergebnislosen Runden. So wurde die Idee der Plattform Imkerinnen Österreich geboren und schließlich mittels Presseaufruf und männlicher Unterstützung gestartet. Die Resonanz in der gesamten Imkereibranche war enorm, wobei die Rückmeldungen vieler Imkerinnen frustrierenden und resignierenden Inhalts waren. Sie fühlten sich in der Männerdomäne Imkerei unterdrückt und in die Bereiche wie Kochen und Basteln mit Bienenprodukten und Putzarbeiten gedrängt. Allerdings sind in diesem Zusammenhang auch die Altersstrukturen in der österreichischen Imkerei zu betrachten. Das Durchschnittsalter der Imker liegt bei etwa 70 Jahren während das Durchschnittsalter der Imkerinnen bei circa 40 Jahren liegt. Somit sind die meisten Frauen in der Imkerei gleichzeitig auch Jungimkerinnen. So verstärkte sich der Geschlechterkonflikt, in dem Frauen in gewisse Rollen vor allem in der zweiten Reihe gedrängt wurden, auch noch mit einem Generationenkonflikt. Diese beiden Konflikte im Hintergrund identifizierte IM Singer ein weiteres Problem, nämlich dass Imkerinnen sich oft nicht trauen, in der Männerdomäne Imkerei ihre Meinung zu sagen. Insofern lag bei vielen Imkerinnen mangelndes Selbstvertrauen vor. Dieses Selbstvertrauen wollte IM Singer stärken und den Imkerinnen mit der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich ein Netzwerk schaffen, das als Interessensgemeinschaft und Sprachrohr aller Imkerinnen dient. Die Gründung wurde vor allem von Imkerinnen sehr positiv aufgenommen. In der männlichen Imkerwelt gab es jedoch durchaus Gegenstimmen. Neben negativen Resonanzen, die IM Singer erhielt, bestätigt auch IM MMag. Haselsteiner, dass Anfangs gegenüber der Plattform Imkerinnen Österreich von Seiten der Imker vor allem Unsicherheit bestand. Man wusste nicht was genau sich dahinter verbirgt, ob es eine seriöse Bewegung ist oder bloß eine Protestaktion. Aufgrund dessen hatte auch IM Singer in der Gründungsphase ziemlich schnell mit Problemen zu kämpfen. Die männliche Unterstützung ließ schnell nach und die ganze Aktion wurde oft als „Pool [...] in dem sich alle frustrierten Frauen [...] treffen wollen und [...] mit Keule und Kelle gegen die Männer“ (vgl. II, Z166) losziehen, bezeichnet und sogar als Gefahr von den

Imkern angesehen. IM MMag. Haselsteiner bemerkte in diesem Zusammenhang jedoch, dass er als Jungimker den Schritt der Frauen in den Vordergrund sehr wohl als notwendig und längst überfällig angesehen hat und dass, sobald die Seriosität der Plattform Imkerinnen Österreich zum Vorschein gekommen war, sie als durchwegs positiv angesehen wurde. So führte die Plattform Imkerinnen Österreich auch innerhalb kürzester Zeit zu Veränderungen innerhalb der österreichischen Imkerei. Erstens wurde die genderneutrale Schreibweise von „ImkerInnen“ eingeführt. Weiters wurden in den Bienenzuchtvereinen Frauenreferate gegründet, welche IM Singer allerdings als kontraproduktiv einstuft, da sich diese wieder nur mit Kochen, Basteln und Putzen beschäftigten. In Deutschland wurde sogar „das Jahr der Frau in der Imkerei“ ausgerufen, was aber natürlich alleine ohne folgende Taten auch nicht reicht. Auch bei der Betrachtung der Veränderungen durch die Plattform Imkerinnen Österreich darf man natürlich Altersstrukturen nicht außer Acht lassen. Einerseits werden die Veränderungen vermehrt von jüngeren ImkerInnen getragen, andererseits sind in den Kreisen der jüngeren Generationen keine so großen Veränderungen von Nöten, da die Stellung der Frau in der Imkerei hier genauso wie in anderen Landwirtschaftsbereichen bereits gleichgestellt ist. Des Weiteren ist natürlich der Zugang zur Plattform Imkerinnen Österreich zu betrachten. Da die Plattform Imkerinnen Österreich eine Internetplattform darstellt, haben einige ältere ImkerInnen nur beschränkten Zugriff auf Informationen über die Plattform Imkerinnen Österreich. Zusammenfassend hat die Plattform Imkerinnen Österreich auf jeden Fall Bewegung in die österreichische Imkerei gebracht, was auch IM MMag. Haselsteiner bestätigt. Er sieht in der Bewegung einen Prozess, der im Gange ist und der zu einer intensiveren Behandlung des Konfliktpotentials zwischen Imkerinnen und Imkern führt. Dem stimmt auch IM Singer zu, die betont dass sich vor allem in den Chefetagen, also im österreichischen Imkerbund und in der Biene Österreich etwas ändern muss. Neben einer allgemeinen Steigerung der Imkerinnenzahlen müssen Frauen endlich Funktionärs Ebenen besetzen. Das nötige weibliche Fachpersonal dazu ist auf jeden Fall vorhanden wie Frauenanteile über 50% im Ausbildungsbereich belegen. Das Problem ist vor allem, dass diese Verbandsetagen nach wie vor reine Männerdomänen sind. Dagegen will IM Singer ankämpfen, indem sie das Selbstvertrauen der hochqualifizierten Imkerinnen stärkt, damit sie sich trauen zu ihren Fähigkeiten zu stehen. Ist das einmal gegeben, wird sich umso mehr automatisch ändern.

## 2.3 Zentrale Probleme

Es lassen sich mehrere zentrale Probleme identifizieren. Diese sind die ungleiche Altersstruktur in der österreichischen Imkerei und der daraus resultierende Generationenkonflikt, der geringe Imkerinnenanteil und der damit verbundene Geschlechterkonflikt, sowie ein tief liegendes und schon lange bestehendes mangelndes Selbstvertrauen der weiblichen Imkerschaft. Weiters bestehen seitens der männlichen, betagten Imkerschaft Verlustängste die eigene Macht betreffend.

Bezüglich der Altersstrukturen ist zu sagen, dass der Generationenkonflikt natürlich Männer wie Frauen gleichermaßen betrifft und somit großteils geschlechterunabhängig ist. Da jedoch sehr viele Imkerinnen gleichzeitig Jungimkerinnen sind, kommt es zu gleichzeitig zu einem Geschlechterkonflikt und einem Generationenkonflikt.

Ein weiterer Punkt, der mit der Problematik der Altersstrukturen zusammenhängt, ist jener der Rollenbilder und Rollenverständnisse. ImkerInnen älterer Generationen haben gänzlich andere Rollenverständnisse als JungImkerInnen. Während bei Letzteren Frauen als Betriebsführerinnen und Imkermeisterinnen am Bienenstock völlig normal sind, gibt es in älteren Generationen meist nur Imkerinnen für die Nebenarbeiten. So haben sich auch viele ältere Imkerinnen damit abgefunden, dass sie eben für Kochen, Putzen und Basteln zuständig sind und nicht für die Arbeit am Bien. Allerdings ist mit jeder Generation diese Unmündigkeit und Hintergrundstellung der Frauen in der Imkerei weniger hingenommen worden und führte schließlich zur Frustration der Imkerinnen gepaart mit einem über Generationen eingetrichterten mangelnden Selbstvertrauen. Dieses äußert sich einerseits dadurch, dass Frauen fünfmal überlegen, bevor sie etwas sagen oder fünf Bücher lesen, bevor sie mit den Bienen beginnen, und andererseits dadurch, dass sie sich oft nicht trauen, zu sich selbst als Imkerin, zu ihren Fähigkeiten und zu ihrem Wissen zu stehen und dieses auch an die Öffentlichkeit zu tragen. Die männliche Imkerschaft der älteren Generationen hat dieses mangelnde Selbstvertrauen der Frauen sicherlich in gewisser Weise unterstützt, um sich selbst in die absolute Machtposition zu spielen. Diese Machtposition wieder zu verlieren, gehört nun da Imkerinnen im Kommen sind zu den größten Ängsten der Imker.

## **2.4 Kernproblem**

Als Kernproblematik kann der Generationenkonflikt identifiziert werden, der einen Geschlechterkonflikt mit sich bringt. Ersterer stellt sicherlich den Grund eines Großteils der Probleme der Imkerinnen dar, da er für schlechtes Klima zwischen Imkern und Imkerinnen sorgt. Einerseits schürt er die Angst der Imker, ihre Macht zu verlieren, andererseits bestärkt er die Imkerinnen in ihrem mangelnden Selbstvertrauen. Rollenbilder und –verständnisse spielen hier insofern eine Rolle, als dass sie die frühere Generation geprägt haben und damit über den Generationenkonflikt in die Kernproblematik Einzug erhalten. Diese Kernproblematik soll nun analysiert werden, um die Forschungsfrage beantworten zu können, nämlich wie sich diese Probleme durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert haben und welche Probleme heute noch bestehen.

### **3. Die Diversitäten Gender und Generationen**

Im Folgenden wird die Thematik von den Diversitäten Generationen und Gender theoretisch aufgearbeitet. Dabei wird darauf eingegangen, warum diese Diversitäten immer wichtiger werden, welche Probleme dadurch entstehen und wie gegen diese Probleme vorgegangen werden kann.

Allgemein wird Gender- und Diversitätsmanagement in der Betriebswirtschaft und speziell in Organisationen immer wichtiger. Das ist vor allem auf die sozio-ökonomischen Strömungen „Ageing“, also die geänderte Altersstruktur der Bevölkerung, Migration, die Erwerbstätigkeit von Frauen und hier insbesondere der Anstieg höher qualifizierter Frauen, sowie die veränderten Lebensstile zurück zu führen. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 556ff)

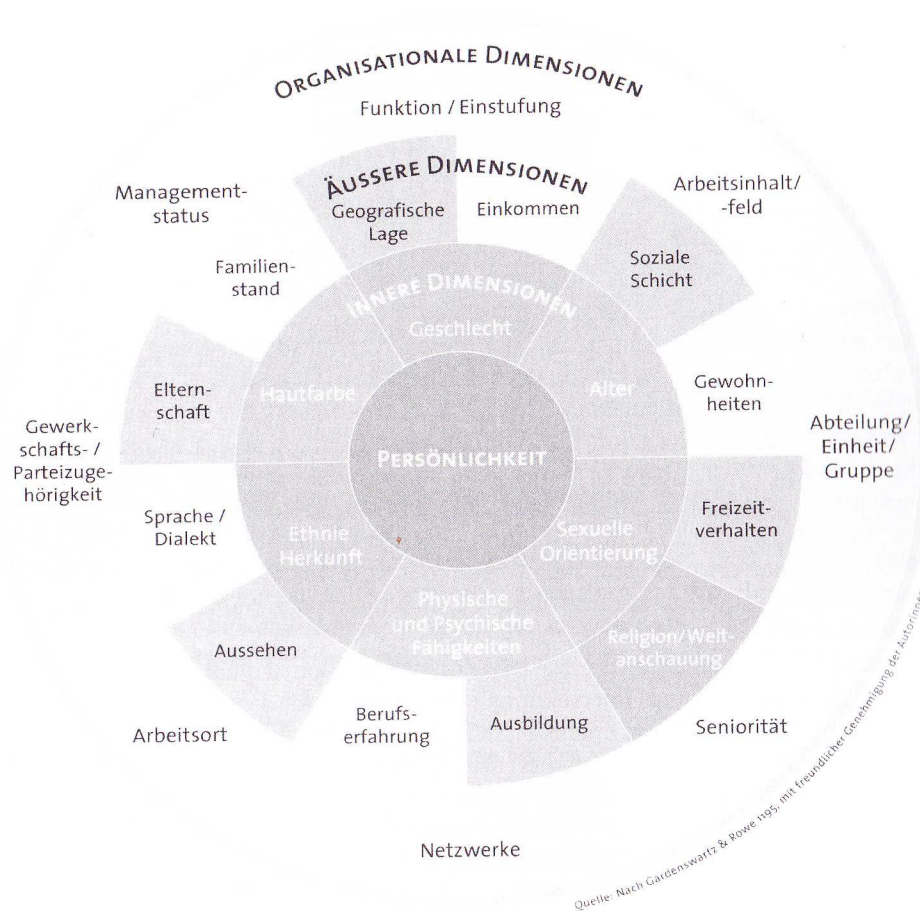
Weiters gibt es immer verschiedene Ansichten in Organisationen, wie Diversitäten gesehen werden. So kann eine diverse Mitarbeiterschaft als Chance gesehen werden, oder aber als Bedrohung, Problem, Modewelle oder als Nebensächlichkeit. (Dass/Parker, 1999, S.68)

#### **3.1 Diversitätsdimensionen**

Abbildung 3 stellt die Diversitätsdimensionen von Unterschieden und Gleichheiten dar. Zu den personalen Dimensionen zählen die inneren, großteils stabilen Dimensionen Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, psychische und physische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft und Hautfarbe sowie die äußeren, disponiblen Dimensionen Einkommen, soziale Schicht, Gewohnheiten, Freizeitverhalten, Religion/Weltanschauung, Ausbildung, Berufserfahrung, Sprache/Dialekt, Elternschaft, Familienstand und geografische Lage. Weiters werden die Dimensionen noch von den umrahmenden organisationalen Faktoren, wie zum Beispiel Arbeitsort und Netzwerke beeinflusst. Die einzelnen Dimensionen können sich auch gegenseitig beeinflussen. Dabei wird zwischen anti-kategorialer (ausgeschlossene Identitätskonstruktionen), intra-kategorialer (Unterschiede in einer Kategorie, zum Beispiel Frauen) und inter-kategorialer (Wechselwirkungen zwischen Dimensionen) Auseinandersetzung unterscheiden. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 561ff)



Abbildung 3: Dimensionen von Unterschieden und Gleichheiten



Quelle: Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 561

### 3.2 Diversitätsparadigmen

Diversitätsparadigmen beschreiben die Haltung von Organisationen zu den Diversitätsdimensionen. Dabei lassen sich drei für diese Arbeit relevante Perspektiven unterscheiden, die Resistenzperspektive, die Fairness- und Antidiskriminierungsperspektive sowie die Lern- und Effektivitätsperspektive. Bei der Resistenzperspektive nehmen Dominanzgruppen eine starke, eigene Homogenität wahr und sichern so ihren Status, um Personen, die nicht der Dominanzgruppe entsprechen, abzuwerten oder auszuschließen. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 563) Die Resistenzperspektive entstand in den 1960er Jahren, als Majoritäten allmählich unter Druck von Minoritäten gerieten. Dieses wachsende Streben nach Diversität führte dazu, dass homogene Gruppen sich bedroht fühlten und umso mehr versuchten Homogenität zu wahren und den Status quo zu halten. (Dass/Parker, 1999, S.69f)

Die zweite Dimension bildet die Fairness- und Antidiskriminierungsperspektive, die mit Hilfe der Identifizierung und Benennung von Problemfeldern und einer darauffolgenden Konfliktbewältigung an einer schnellen Aufdeckung und Eliminierung von Diskriminierung arbeitet. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 563) Diese Perspektive sieht Diversität als ein organisationales Problem, das gelöst werden muss. In diesem Sinne geht es vor allem darum Diversitäten nicht mehr als anders wahrzunehmen, sondern als gleich anzusehen. Unterschiedlichkeiten sollen nicht zählen. (Dass/Parker, 1999, S.70) Im Zuge dieser Perspektive werden in vielen Organisationen Karriere-Programme speziell für Frauen angeboten. (Thomas/Ely, 1996, S.3)

Die Kritik an der Fairness- und Antidiskriminierungsperspektive ist allerdings, dass sie stark limitiert ist, denn sie schafft zwar demografische Diversität in einer Organisation, das heißt die Mitglieder werden divers und gleich behandelt, aber die Arbeit selbst zieht nicht mit. Daher müssen Organisationen offene und explizite Diskussionen darüber führen, wie Unterschiedlichkeiten als Quellen für individuelle und organisationale Effektivität verwendet werden können. Anderenfalls können Chancen verloren gehen, (Thomas/Ely, 1996, S.3ff)

Bei der Lern- und Effektivitätsperspektive wird auf ganzheitliches organisationales Lernen gesetzt. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 564) Dabei werden Ähnlichkeiten und Unterschiedlichkeiten als duale Aspekte der Diversität gesehen, die zu multiplen Zielen führen können und sollen. Diese sind Effektivität, Innovation, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterentwicklung und soziale Verantwortung. Weiters werden sowohl die kurzfristigen als auch die langfristigen Auswirkungen von Diversität beachtet. Die Perspektive wird sehr gut von IBM's Slogan „none of us is as strong as all of us“ zusammengefasst. (Dass/Parker, 1999, S.71f)

Thomas/Ely (1996) haben acht Vorbedingungen entwickelt, die Organisationen helfen sollen, Diversitäten für ihre Zwecke zu nutzen. Dabei handelt es sich um die folgenden Schritte: (Thomas/Ely, 1996, S.8)

- Die Führung muss verstehen, dass eine diverse Belegschaft unterschiedliche Perspektiven und Ansätze mit sich bringt und muss diese Vielfalt an Meinungen und Ansichten wirklich wertschätzen.

- Die Führung muss sowohl die Lernmöglichkeiten als auch die Herausforderungen, die verschiedene Perspektiven für eine Organisation mit sich bringen, erkennen.
- Die Organisationskultur muss hohe Erwartungen an die Leistung jedes einzelnen stellen.
- Die Organisationskultur muss die persönliche Entwicklung stimulieren.
- Die Organisationskultur muss Offenheit bestärken.
- Die Organisationskultur muss Mitgliedern Wertschätzung zeigen.
- Die Organisation muss eine gut artikulierte und verständliche Mission haben.
- Die Organisation muss eine relativ egalitäre und unbürokratische Struktur haben.

Mit Hilfe dieser acht Schritte soll die Lern- und Effektivitätsperspektive in Organisationen besser durchgeführt werden können. (Thomas/Ely, 1996, S.8)

Doch um die oben beschriebenen Diversitätsparadigmen anwenden zu können, müssen zuerst die Hintergründe für den Ausschluss von Personen mit bestimmten Diversitätsdimensionen erkundet werden. Dafür werden Stereotype herangezogen und erforscht.

### **3.3 Stereotypisierungen**

Gender- und Diversitätsmanagement beschäftigt auch immer mit Stereotypen und versucht herauszufinden, welche Zugangsbarrieren existieren, die Personen mit bestimmten Diversitätsdimensionen ausschließen. Laut Bendl/Hanappi-Egger (2009, S.567) sind Stereotypen „gemeinsam geteilte Schemata über Merkmale und Verhaltensweisen sozialer Gruppen (...), die jede Form der Individualität außer Acht lassen.“ Insofern vereinfachen Stereotype die Orientierung und reduzieren in sozialen Situationen die Komplexität indem sie Sinn stiften. (Weick, 2002, zitiert in Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S.567) Weiters dienen Stereotype dem Selbstschutz und rechtfertigen Handlungen. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 567)

Im organisationalen Umfeld kommen vor allem in den Norm- und Wertsystemen starke Stereotype zum Vorschein. (Schein, 1997, zitiert in Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S.567) So werden bestimmten Positionen Attribute zugeschrieben. Nicht selten sind diese Zuschreibungen männlich orientiert und Frauen, deren stereotype Eigenschaften nicht dazu passen, werden benachteiligt, weil ihnen weniger zugetraut wird. Dabei bringen sich

Organisationen in die Gefahr hochqualifizierte MitarbeiterInnen zu verlieren oder gar nicht erst zu gewinnen. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 568)

Abbildung 4 stellt die Diskriminierungsformen mit Bezugskategorien und Normbezügen dar. Für diese Arbeit sind die Diskriminierungsformen Sexismus und Ageismus relevant. Sexismus bezeichnet Konstruktion des dualistischen Zuordnungsschemas Mann/Frau auf Basis der Genusgruppe und eine darauffolgende „Hierarchisierung, durch die ‘weibliche‘ Attribute den männlichen untergeordnet werden.“ (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 568) Dies äußert sich beispielweise „im unterschiedlichen Status von Männer- bzw. Frauenberufen, oder auch durch das Phänomen der sogenannten ‘Feminisierung‘, also der gesellschaftlichen Abwertung von Berufsgruppen sobald eine hohe Anzahl von Frauen vorhanden ist.“ (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 568)

Bei Ageismus wird Altern mit Leistungseinbußen gleichgesetzt, weswegen ältere Personen in Betrieben oft benachteiligt werden und beispielsweise ab einem gewissen Alter nicht mehr zu Weiterbildungen geschickt werden. (Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 569) Das im Zuge dieser Arbeit zu analysierende Problem weist allerdings eher den gegenteiligen Effekt auf, und zwar, dass junge Generationen als inkompetent angesehen und in weiterer Folge diskriminiert werden.

Abbildung 4: Diskriminierungsformen mit Bezugskategorie und Normbezügen

<i>-ismus</i>	<i>Bezugskategorie</i>	<i>„Norm“-Bezug</i>
Sexismus	Genusgruppe	Mann (Frau)
Heterosexismus	Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle Person
Rassismus	Hautfarbe	Weißer
Ageismus	Alter	Junge
Ableismus	Behinderung	Ohne Behinderung
Islamophobismus	Religion/Weltanschauung	ChristInnen

Quelle: Bendl/Hanappi-Egger, 2009, S. 568

Laut Alfermann (1996) werden Stereotype in einem Lernprozess erworben. Dabei werden die Regeln für die Zuordnung von Eigenschaften und Verhaltensweisen zur männlichen oder weiblichen Geschlechterkategorie von Eltern und anderen Bezugspersonen sowie von Gleichaltrigen, Lehrpersonen und den Medien beeinflusst. Unsere Kultur ist noch immer von der dominanten Gruppe der Männer geprägt und so lässt sich beispielsweise auch nachweisen,

dass „männliche stereotype Eigenschaften eine höhere Gewichtung auf der Dimension der Stärke und der Aktivität erhalten.“ (Alfermann, 1996, S. 12) Diese beiden Eigenschaften sind für diese Arbeit insofern bedeutend, als dass sie eine wichtige Rolle in der Durchführung der Inkerei spielen, da diese mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden ist.

### 3.4 Genderproblematik

Seit den sechziger Jahren gibt es eine Auseinandersetzung insbesondere feministischer Wissenschaftlerinnen mit der Genderproblematik und der damit verbundenen gesellschaftlichen Rolle der Frau. Diese ist seit jeher durch „Schwangerschaft, Geburt und Kinderaufzucht“ (Dietzen, 1993, S.21) geprägt und durch die physiologischen Merkmale der Frau beschränkt. Dennoch können diese physiologischen und biologischen Unterschiede keine Erklärung für die bestehenden sozialen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bieten. (Dietzen, 1993, S. 21) Wie bereits erwähnt handelt es sich dabei um soziale Konstrukte, die besonders in der beruflichen Welt zu spüren sind.

An einem Fallbeispiel von Deloitte kann diese Problematik sehr gut erkannt werden. Die Fallstudie von McCracken (2000) beschreibt, dass Deloitte mit einer extremen Fluktuation der weiblichen Mitarbeiter zu kämpfen hatte. Anfangs wurde das nicht als Problem gesehen, doch dann begann man zu realisieren, dass mit den Frauen auch Talente und Wissen abwanderten. Entgegen anfänglicher Vermutungen, dass die Frauen Deloitte verließen, um Familien zu gründen, stellte sich heraus, dass sie gingen, weil sie sich in der männerdominierten Unternehmenskultur von Deloitte keine Aufstiegschancen ausrechneten. Ein Beispiel dafür kann in der Bewertung einer Präsentation zweier junger Mitarbeiter – einem Mann und einer Frau – durch einen Partner gesehen werden. Die Fähigkeiten der beiden sind dabei als identisch einzustufen. (McCracken, 2000, S.159ff) McCracken (2000) beschreibt den Fall wie folgt:

*„Of the woman, a partner would say, ‘She’s really good, she gives 100%. But I just don’t see her interacting with a CFO. She’s not as polished as some. Her presentation skills could be stronger.’ The conversation about the man would vary slightly, but significantly: ‘He’s good. He and I are going to take a CFO golfing next week. I know he can grow into it; he has tremendous potential.’” (McCracken, 2000, S.163)*

Die Passage zeigt, dass Frauen im beruflichen Kontext oft aufgrund ihrer Performance bewertet werden, während Männer aufgrund ihres Potentials bewertet werden. (McCracken, 2000, S.163)

Deloitte unternahm in weiterer Folge mehrere Schritte, um die Abwanderung der weiblichen Mitarbeiter zu stoppen beziehungsweise zumindest zu verringern. Die sogenannte „Frauen Initiative“ wurde aktiv vom Topmanagement geleitet und vorangetrieben. Auch die Öffentlichkeit wurde davon informiert. Weiters wurde mit einem Dialog begonnen, der eine Plattform für Veränderungen darstellen sollte. Das System wurde daraufhin weiter flexibilisiert und es wurden bessere work-life balance Bedingungen für Männer und Frauen geschaffen. Letztlich führten diese Maßnahmen dazu, dass die Anzahl der Frauen in Top Management Positionen von 5 % auf 14 % gesteigert werden konnte, was natürlich nicht heißt, dass die gesamte Arbeit schon getan ist, aber zumindest einen Anfang darstellt. (McCracken, 2000, S.166f)

Auch Meyerson/Fletscher (2000) stellen fest, dass wir uns erst am Anfang der Auseinandersetzung mit Gender befinden. Es war eine große Revolution für Frauen dahin zu kommen, wo sie sich jetzt im Geschäftsleben befinden. Frauen befinden sich nun zwar auch im Top Level Management, doch bei genauerem Betrachten der Senior Manager in Fortune 500 Unternehmen, wird deutlich, dass der Frauenanteil noch immer 10 % nicht überschreitet (Meyerson/Fletscher, 2000, S.127). Weiters zeigen Statistiken, dass viele Frauen auf ihrem Weg ins Top Management frustriert oder desillusioniert durch die Businesswelt abspringen. Ein Grund dafür ist, dass Diskriminierung aufgrund von Gender fest im organisationalen Leben verankert ist. Auch wenn Fälle wie die Bevorzugung von Männern gegenüber Frauen bei gleichen Qualifikationen gesetzlich verboten sind, gibt es nun eine Art „Untergrund-Diskriminierung“, die in Arbeitspraktiken und unternehmenskulturellen Normen gesehen werden kann. Oft sind diese schwer zu erkennen und zu benennen, stellen aber systematische Benachteiligung für betroffene Frauen dar. (Meyerson/Fletscher, 2000, S.127f)

Der Grundstein für derartige Diskriminierung wurde oft schon dadurch gelegt, dass die meisten Organisationen von Männern gegründet wurden und auch auf männlichen Erfahrungen beruhen. Meyerson/Fletscher (2000) stellen in ihrem Artikel vier Ansätze vor, wie Diskriminierung bekämpft werden kann. Organisationen, die nach dem ersten Ansatz arbeiten, wollen Frauen ermutigen sich anzupassen und männliche Eigenschaften

anzunehmen. Der zweite Ansatz besagt, dass Organisationen den einzigartigen Bedürfnissen und Situationen von Frauen Platz bieten müssen. Beim dritten Ansatz geht es darum, dass die Organisationen auf die Unterschiedlichkeiten, die Frauen mit sich bringen, Wert legen und Sensibilisierungsprogramme starten, die den männlichen Kollegen helfen sollen weibliche Qualitäten zu schätzen. (Meyerson/Fletscher, 2000, S.130)

Das Problem dieser Ansätze ist jedoch, dass sie bereits stark ausgeschöpft wurden, denn sie bieten Lösungsansätze, die sich mit den Symptomen von Gender Ungerechtigkeiten beschäftigen, aber eher weniger mit den Ursachen. Daher stellen Meyerson/Fletscher (2000) noch einen vierten Ansatz vor, der davon ausgeht, dass Gender Ungerechtigkeiten in unserer Kultur verwurzelt sind und damit auch in den organisationalen Systemen. Dieser Ansatz beginnt wenn irgendjemand irgendwo in einer Organisation ein Gender Ungerechtigkeitsproblem feststellt. Dann geht es darum mit „kleinen Gewinnen“ voranzukommen und Verbesserungen zu schaffen. Kleine Gewinne sind allerdings nichts Formelhaftes. Genauso wie jede Organisation und jedes Genderproblem sind sie einzigartig. Um die kleinen Gewinne erzielen zu können, müssen zuerst die Ursachen des Problems herausgefunden werden, zum Beispiel mit Hilfe von One-to-one-Interviews, Focus Groups, aber auch geschlechtergetrennten Diskussionsgruppen. Wenn dann die Ursachen identifiziert sind, können die kleinen Gewinne designt und konkrete Änderungen vorgenommen werden. Wichtig dabei ist, dass jeder kleine Gewinn einen Probeeingriff und einen Messfühler für Lernen darstellt, mit dem Ziel das System nicht zu stürzen, sondern es langsam und sicher besser zu machen. (Meyerson/Fletscher, 2000, S.130ff)

Mehrere Beispiele der oben genannten Autoren zeigen weiters, dass diese kleinen Gewinne sehr effizient funktionieren, da sie keine willkürlichen Anstrengungen darstellen, sondern systematische Barrieren für weibliche Fortschritte ausgraben und kippen. Dabei ist es auch wichtig, den betroffenen Personen klarzumachen, dass sie nicht alleine sind. Es handelt sich bei Gender Ungerechtigkeiten um ein systematisches Problem, nicht um ein individuelles. Es geht darum, dass die Organisation falsch ist und ein Problem hat, und wenn dieses erst einmal beseitigt ist, profitieren alle davon. Wenn das Problem dann benannt ist, kann auch etwas geändert werden. Die kleinen Gewinne können sich dann weiter häufen und es entsteht eine Art Schneeballeffekt. Letztendlich können viele kleine Gewinne zu einem neuen System führen. (Meyerson/Fletscher, 2000, S.134ff)

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass nach wie vor berufliche Diskriminierung von Frauen existiert. Die Lösung des Problems kann allerdings nicht von heute auf morgen passieren, sondern besteht aus kleinen Schritten und stellt insofern einen fortlaufenden Prozess dar.

Manchmal steht geschlechtliche Diskriminierung auch in Verbindung mit Generationen beziehungsweise ist in verschiedenen Generationen unterschiedlich stark ausgeprägt. Im folgenden Kapitel wird daher auf theoretische Grundlagen zu Generationen eingegangen.

### **3.5 Generationen**

Laut Schmidt (2003) sind Generationen seit Mannheim (1928) und auch in jüngster Zeit:

*„Aggregate von benachbarten Geburtskohorten bzw. Altersjahrgängen, die aufgrund sozialhistorischer Bedingungskonstellationen und Schlüsselereignisse unter ähnlichen Chancenstrukturen und mit gemeinsamen Erfahrungen herangewachsen und durch gemeinsame Sozio-Kulturen und Mentalitäten geprägt sind.“ (Schmidt, 2003, S.5)*

Generationenwechsel ist historisch gesehen mit Modernisierungsprozessen verbunden und machte damit nur geringes intrabiografisches Lernen notwendig. Gerade dieser „kontinuierliche Fluss von Generationen“ (Schmidt, 2003, S.6) ist eine unverzichtbare Voraussetzung effizienter Systeme. Allerdings war in der Vergangenheit zu beobachten, dass manchmal in Organisationen keine funktionierenden Formen des Generationenaustausches stattfanden. Es entstanden stattdessen altershomogene Strukturen, die längere Zeit keinen Bedarf an Nachwuchs hatten. Dies führt allerdings dazu, dass irgendwann viele Arbeitskräfte auf einmal ausscheiden. (Schmidt, 2003, S.6f)

Eine weitere Definition für Generationen liefert Kohli (2003):

*„Generationen sind (...) ein kultureller und sozialer Zuschreibungsmechanismus; sie sind Kategorien, die auch für die Gesellschaftsmitglieder verfügbar sind, um sich in einer ansonsten unterbestimmten Situation identitär zu verankern.“ (Kohli, 2003, S.10)*



Laut Struck (2003) beinhaltet der Generationenbegriff, dass Personen auf unterschiedlichen Handlungsebenen in der Gesellschaft „auf wechselseitige Wert- und Wissens-Transfers (...) sowie auf ökonomische Austauschprozesse treffen.“ (Struck, 2003, S.41) Weiters beschreiben Generationsbeziehungen Aushandlungen zwischen Gesellschafts- oder Organisationsgruppen, die sich bezüglich ihrer Mitgliedschaftsdauer sowie Ressourcen und Werten unterscheiden und mit Erwartungen verbunden sind. (Struck, 2003, S.41ff)

Generationen können auch als zeitdynamische Struktur von Gesellschaften und Organisationen gesehen werden. Die beteiligten Generationen haben Erwartungen und verfolgen bei ihren Aushandlungen ihr Eigeninteresse. Ein Beispiel wäre insofern, dass jüngere Generationen versuchen in die Statushierarchien von älteren Gesellschafts- oder Organisationsmitgliedern einzudringen um Ressourcen zu erlangen. Umgekehrt können ältere Generationen versuchen ihre Ressourcen vor jüngerer Konkurrenz zu schützen. Es trifft hier also mehr Erfahrung auf weniger Erfahrung genauso wie unterschiedliche Erwartungen aufeinander treffen. Wenn nun Erwartungen nicht nachgekommen wird und es auch keine Kompensationsmöglichkeiten oder Alternativen gibt, entstehen Generationskonflikte und die Positionen müssen neu ausgehandelt werden. Allerdings kommen solche Konflikte nur selten vor, da im Normalfall Erfahrungen und Leistungen zum beiderseitigen Vorteil ausgetauscht werden. (Struck, 2003, S.45f)

Zusammenfassend handelt es sich bei Generationen also um auf verschiedene Arten homogene Gruppen, die in Austauschbeziehungen zu anderen Generationen stehen. Treten dabei unerfüllte Erwartungen auf, kann es zu Generationskonflikten kommen.

Das obenstehende Kapitel 3 war der Theorie zu den Diversitäten Gender und Generationen gewidmet. Es wurden die Diversitätsdimensionen und –paradigmen erklärt und die hintergründigen Stereotypisierungen erläutert. Schließlich wurde gezielt auf die Genderproblematik und Generationen eingegangen. Nun kann sich das folgende Kapitel 4 dem zweiten großen Theorieblock, nämlich Rollenbildern, widmen.

## **4. Theorie Rollenbilder**

Im folgenden Abschnitt wird auf den theoretischen Hintergrund von Rollenbildern eingegangen. In weiterer Folge werden Geschlechterrollen und die damit verbundenen Geschlechtergrenzen erläutert.

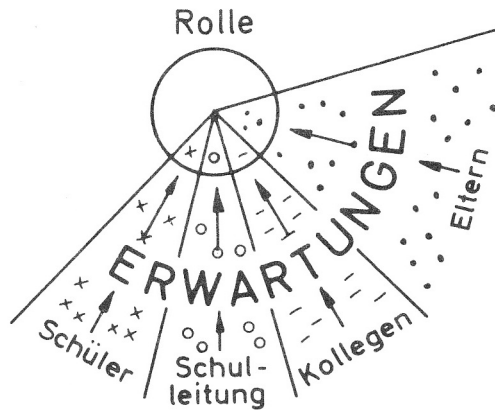
### **4.1 Rollenbilder**

Jeder Mensch spielt in seinem Leben mehrere Rollen. Diese werden in der Soziologie unter dem Begriff Rollentheorie zusammengefasst. Am Beispiel eines Lehrers soll dieses Konzept näher erläutert werden. Lehrer ist die Position, die die Person im System der Berufe einnimmt. Natürlich kann der Lehrer auch noch andere Positionen gleichzeitig einnehmen, so beispielsweise die Position des Vaters, des Vorsitzenden eines Vereins, et cetera. Lehrer ist gleichzeitig auch die Rolle, in die die Person während der Lehrzeit schlüpft und die mit gewissen Pflichten und Rechten verbunden ist. Wenn die Person nun in die Rolle des Vaters schlüpft, dann wird sie sich natürlich anders verhalten und hat auch andere Rechte und Pflichten. Während jeder Rolle einer Person muss sie natürlich auf eine Reihe von Bezugsgruppen achten. Im Falle des Lehrers wären diese Bezugsgruppen SchülerInnen, Eltern, KollegInnen, SchulleiterIn et cetera. Die Bezugsgruppen haben Erwartungen gegenüber dem Verhalten des Lehrers. Dabei ist zwischen normativen Erwartungen – Es wird erwartet, dass der Lehrer den Kindern in seinem Fach etwas beibringt – und antizipatorischen Erwartungen – Es wird erwartet, dass der Lehrer seinen Unterricht nicht als Gesangsvortrag gestaltet – unterschieden. Weiters können Erwartungen in Kann-Erwartungen, Soll-Erwartungen und Muss-Erwartungen unterteilt werden. Kann-Erwartungen stellen die schwächste Form dar. Dabei wird erwartet, dass jemand mehr als bloß seine Pflicht tut. Wird diese Erwartung erfüllt, steigt das Ansehen. Die Soll-Erwartung betrifft den harten Kern der Pflichten einer Rolle, im Falle des Lehrers den Kindern sein Fach zu lehren und nicht irgendetwas Anderes. Muss-Erwartungen sind mit verbindlichen Regelungen verbunden, wie zum Beispiel Gesetzen. (AG Soziologie, 1999, S.24ff)

Zusammenfassend kann eine Rolle also als ein Bündel von Erwartungen, die sich auf den Inhaber/die Inhaberin einer Position richten, gesehen werden. Abbildung 5 stellt die Rolle als Bündel von Erwartungen dar. Die einzelnen Rollensegmente können auch widersprüchliche Erwartungen haben, was zu sogenannten Intrarollenkonflikten führt. (AG Soziologie, 1999,

S.27f) So könnten SchülerInnen wenig Hausübung erwarten, während Eltern zur Beschäftigung ihrer Kinder viel Hausübung erwarten könnten.

Abbildung 5: Die Rolle als Bündel von Erwartungen



Quelle: AG Soziologie, 1999, S.27

Es können aber auch Konflikte zwischen unterschiedlichen Rollen, wie zum Beispiel der Kollegen- und der Vaterrolle entstehen. In diesem Fall wird von einem Interrollenkonflikt gesprochen. Am Beispiel des Lehrers könnte die Tochter des Lehrers von einem Kollegen unterrichtet werden und der Lehrer könnte mit dem Unterrichtsstil seines Kollegen unzufrieden sein und ihn darauf ansprechen. In diesem Fall würde der Lehrer in der Vaterrolle handeln. (AG Soziologie, 1999, S.28)

Allgemein entstehen durch all diese Erwartungen ständig Konflikte, weil einzelne oder Gruppen ihre Interessen durchsetzen wollen. Ständig entstehen dadurch Abweichungen von der Norm, die mit Hilfe sozialer Kontrolle wettgemacht werden sollen. Wenn die Konflikte allerdings immer häufiger auftreten, dann kann das gesamte Wertesystem allmählich ins Wanken kommen. Die Grundwerte verändern sich und es kommt zu sozialem Wandel und folglich zu Wertewandel. (AG Soziologie, 1999, S.33)

## 4.2 Geschlechterrollen

Geschlechterrollen beschreiben nicht nur typische Eigenheiten von Männern und Frauen, sondern auch die normativen Erwartungen bestimmter Eigenschaften sowie Handlungsweisen. Eine Rolle beschreibt eine Position, an deren Inhaber/in bestimmte Erwartungen, die Rollenerwartungen, gerichtet werden. Positionen können erworben oder

zugeschrieben werden, wobei die Geschlechterrolle immer zugeschrieben ist. Sie ist weiters universal und zeitlich immer vorhanden. Je nach Kontext ist sie stärker oder schwächer hervorgetreten. So sind beispielsweise die Geschlechterrollenerwartungen in gemischtgeschlechtlichen Gruppen stärker hervorgetreten als in geschlechterhomogenen Gruppen. Laut Eagly (1987, zitiert in Alfermann, 1996, S.31) sind Geschlechterrollen und die damit verbundenen Rollenerwartungen die zentrale Ursache für Geschlechterunterschiede im sozialen Kontext. Geschlechterunterschiede entstehen dabei aus unterschiedlichen sozialen Rollen, die Männer und Frauen in der Familie und in Organisationen haben. Die ursprünglichen typischen Rollenbilder vom Mann als Familienernährer und der für Familienangelegenheiten zuständigen Frau, treffen heute zwar nur mehr in kleinen Teilen zu, trotzdem sind Männer nach wie vor zum Großteil beruflich tätig und ihre Position läuft damit weiterhin auf Familienernährer hinaus. Frauen wiederum sind zwar auch großteils berufstätig, dennoch sehen viele Ihre Hauptaufgabe als Mutter und Ehefrau. Da Geschlechterrollen und Geschlechterrollenerwartungen so omnipräsent sind und einen großen Einfluss auf die Wahrnehmung und das Handeln ausüben, wie zum Beispiel im beruflichen Alltag, haben sie auch Auswirkungen auf die Gestaltung anderer spezifischer Rollen. So werden von Männern Unabhängigkeit und Führungsqualitäten vorausgesetzt und in Führungspositionen selbst werden auch eben diese Eigenschaften erwartet. (vgl. Stereotype) Da Führungspositionen noch immer überwiegend von Männern besetzt sind, sind die Erwartungen an die Berufsrolle und an die männliche Geschlechtsrolle übereinstimmend. (Alfermann, 1996, S.31ff)

Im Werk von Alfermann (1996) werden weiters Forschungen präsentiert, die sich mit Geschlechterrolleneinstellungen befassen. Diese führten zu dem Ergebnis, dass „die Geschlechtsrolleneinstellungen über die Jahrzehnte zunehmend progressiver geworden sind, wobei die männlichen Befragten im Durchschnitt stets signifikant traditionellere Einstellungen vertreten.“ (Alfermann, 1996, S.49)

### **4.3 Geschlechtergrenzen**

Dietzen (1993) versteht unter Geschlechtergrenzen „komplexe physikalisch/räumliche, soziale, ideologische und psychologische Zusammenhänge, aufgrund derer Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowohl zwischen Männern und Frauen, als auch die zwischen Frauen, und die zwischen Männern aufgebaut, erneuert oder verändert werden.“ (Dietzen, 1993, S.35) Als

eine erste Grenze wird die geschlechtsspezifische oder horizontale Arbeitsteilung gesehen, die neben der Arbeitsteilung nach dem Alter zu den ältesten und universalen Formen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zählt. Dabei geschieht eine Segregation aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen, wie körperlichen Unterschieden sowie lebenszyklischen Unterschieden wie Schwangerschaft bei Frauen. Die Frage nach der Zuweisung männlicher und weiblicher Tätigkeiten lässt sich unter Zuhilfenahme des historischen Strukturzusammenhangs von privater und öffentlicher Sphäre bearbeiten. Dabei wurde die Rolle der Frau dem privaten und die Rolle des Mannes dem öffentlichen Bereich zugewiesen. Diese Zuteilung hat sich jedoch besonders im öffentlichen Bereich in Industriegesellschaften entscheidend verändert, was zur Folge hat, dass Frauen in Berufskontexte eingetreten sind, ohne dass sich in der traditionellen Arbeitsteilung etwas geändert hat. Die vertikale Arbeitsteilung bezieht sich auf die hierarchische Verteilung von sozialer Anerkennung und Macht im Sinne von weiblicher Unterordnung und männlicher Dominanz, und führt damit zu einer höheren Bewertung von männlichen und einer Abwertung von weiblichen Eigenschaften und Fähigkeiten. (Dietzen, 1993, S. 35f)

Eine zweite Grenze bildet die Geschlechtssegregation im Berufsbereich, wobei sich hier moderne und traditionelle Formen der Arbeitsteilung überlagern, was in der Bildung von typischen Frauenberufen sichtbar wird. Diese Berufe sind auf typische weibliche Eigenschaften und Fähigkeiten zugeschnitten, wie Helfen, Dienen, Erziehen, Zuarbeiten et cetera. Die spezifischen Frauenberufe verändern sich über die Zeit und innerhalb verschiedener Gesellschaften. Weiters wird zwischen den Berufen auch eine Rangordnung produziert, die Frauenberufe als weniger angesehen darstellt, und innerhalb der Berufe kommt es zu unterschiedlichen Hierarchieebenen zwischen Männern und Frauen. Dabei ist zu beobachten, dass Spitzenpositionen, also ranghöhere, statusbegünstigte, besser bezahlte und weisungsbefugtere Positionen, überwiegend von Männern eingenommen werden, und das sogar in vermeintlichen „Frauenberufen“. Das funktioniert insbesondere in gemischtgeschlechtlichen Arbeitsverhältnissen solange die Frauen das akzeptieren und „sich auf helfende, zuarbeitende, dienende, auf den Mann ausgerichtete Positionen beschränken und keine Konkurrenz auf gleicher funktionaler Ebene darstellen oder gar Umkehrung der „natürlichen“ Verhältnisse anstreben.“ (Dietzen, 1993, S. 38) Wenn Frauen nun diese Unterordnung durchbrechen und besonders in männerdominierte Berufe Einzug halten, zeigt sich das Bild, dass Frauen selbst in höheren Positionen mit Problemen zu kämpfen haben. Einerseits werden Frauen trotz höherrangiger Positionen zuarbeitende und dienende Aufgaben

zugewiesen, wenn diese nicht zum Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes gehören. Weiters kommt es zu negativen Wechselwirkungen zwischen der Berufsrolle und der „Weiblichkeitsrolle“ der Frau. Zweitere kann für Frauen zur Kompetenzfalle werden und von männlichen Kollegen genutzt werden um die heterosexuelle Konkurrenz zu kontrollieren und zu bewältigen. (Dietzen, 1993, S. 37f)

Allgemein kommt es in jedem Land dieser Welt zu beruflicher Segregation aufgrund von Geschlechtern, deren Ausprägung jedoch von Land zu Land variiert. Circa die Hälfte aller Beschäftigten befindet sich in einem Beruf, der von einem Geschlecht dominiert wird, wobei männlich dominierte Berufe öfter vorkommen als weiblich dominierte Berufe. Wie Dietzen (1993) auch schon feststellte, kommt noch hinzu, dass weiblich dominierte Berufe als weniger wertvoll angesehen werden und auch schlechter entlohnt werden. (Anker, 1998, S. 407ff)

Die oben beschriebene geschlechtsspezifische berufliche Segregation produziert und verstärkt kulturelle und soziale Geschlechtergrenzen weiter. Diese Verstärkung betrifft insbesondere die Handlungsnormen und Interaktion zwischen KollegInnen und das Konkurrenzverhalten. Während Männer mit Männern um Positionen, Macht, Einfluss, Geldressourcen und Frauen konkurrieren, konkurrieren Frauen untereinander fast immer zuerst um Männer und erst zweitrangig um Positionen und dergleichen. Dabei ist zwischen sexueller Konkurrenz unter Männern beziehungsweise Frauen und beruflicher Konkurrenz zu unterscheiden. Erstere richtet sich nach Kriterien wie Idealen, Stereotypen, Attraktivität und Fähigkeiten. Zweiteres ist durch Qualifikation, Leistung, Leistungsfähigkeit und Motivation geregelt. Durch den Eintritt von Frauen in Männerdomänen werden diese Konkurrenzkriterien vermischt. Frauen, die bisher nur Objekte sexueller Konkurrenz für Männer waren, werden nun zu beruflichen Konkurrentinnen im Kampf um Positionen. Diese Tatsache führt zu einem „Aufweichen“ der beruflichen Kriterien und sexuelle Kriterien erhalten Einzug, da Männer Frauen auch immer als sexuelle Wesen sehen. Weitere Folgen sind die Zuweisung weiblicher Rollenmuster, Leistungsdruck und Stereotypisierungen. Besonders in Männerdomänen können Frauen dann „aufgrund ihres ‚unpassenden‘ Geschlechts zur Außenseiterin werden“. (Dietzen, 1993, S.41)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eigentlich das gesamte (Zusammen-)Leben von Menschen aus Rollen und Rollenerwartungen besteht. Besonders Geschlechterrollen haben dabei einen großen Einfluss, nicht zuletzt weil sie omnipräsent sind. Die Geschlechtergrenzen

bilden den Zusammenhang zwischen Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Geschlechterrollen und sind somit auch handlungsleitend.

Nach dem im obigen Kapitel 4 erfolgtem theoretischen Überblick über Rollenbilder, sowie dem vorangegangenen Kapitel 3, wird nun im folgenden Kapitel das Kernproblem theoriegestützt analysiert.

## **5. Problemanalyse**

Im Zuge der Problemanalyse wird das in Kapitel 2 definierte Kernproblem analysiert. Dabei handelt es sich um einen Generationenkonflikt gepaart mit einem Geschlechterkonflikt und verstärkt durch die Rollenbilder vor allem der älteren Generationen. Dazu wird das Kernproblem zuerst auf Basis der Theorie zu den Diversitäten Gender und Generationen (siehe dazu Kapitel 3) und danach auf Basis der Theorie zu Rollenbildern (siehe dazu Kapitel 4) untersucht.

### **5.1 Analyse auf Basis der Theorie zu den Diversitäten Gender und Generationen**

Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass Gender- und Diversitätsmanagement in der Imkereibranche immer wichtiger wird. Dies ist einerseits auf die geänderte Altersstruktur zurückzuführen, bedingt durch das „Ageing“ des alteingesessenen Imkerkerns und dem Eintritt junger, vorwiegend weiblicher ImkerInnen in die Branche. Andererseits wird Gender- und Diversitätsmanagement durch die steigende Erwerbstätigkeit von Imkerinnen an Bedeutung gewinnen. Insbesondere der Anstieg höher qualifizierter Imkerinnen ist hier hervorhebend zu erwähnen.

Nun stellt sich natürlich die Frage wie die österreichische Imkerei mit dieser Tatsache umgeht. Im Moment ist zu beobachten, dass der Großteil der Imker, die überwiegend der älteren Generation angehören, sowie die Organisation der österreichischen Imkerei, die Jungimkerinnen eher als Bedrohung sehen und den Altersschwund der Imker als Nebensächlichkeit. Natürlich darf man in diesem Fall nicht generalisieren. Es gibt auch innerhalb der älteren Imkerschaft große Befürworter der Diversität, die in den jungen, engagierten Frauen eine enorme Chance für die österreichische Imkerei sehen und die auch die Augen vor dem Problem der Überalterung in Imkerkreisen nicht verschließen. Allerdings sind diese Ansichten tendenziell eher der jüngeren Imkerschaft zuzurechnen.

Betrachtet man die Problematik mit dem Hintergrund der Diversitätsparadigmen, so lassen sich gegenläufige Strömungen beobachten, und zwar die Resistenzperspektive auf der einen Seite und die Fairness- und Antidiskriminierungsperspektive sowie die Lern- und Effektivitätsperspektive auf der anderen Seite. Der Großteil der österreichischen Imker folgt der Resistenzperspektive (siehe dazu Kapitel 3.2). Als dominante Gruppe nimmt die ältere



Generation der Imker eine sehr starke, eigene Homogenität wahr. Sie wollen weiters ihren Status sichern und die Imkerinnen, die nicht der Dominanzgruppe entsprechen, abwerten oder sogar ausschließen. Dies ist daran zu erkennen, dass Imkerinnen nichts zugetraut wird, vor allem nicht die Arbeit am Bien selbst. Stattdessen sollten sich Imkerinnen nach dieser Ansicht mit Kochen und Basteln mit den Bienenprodukten und den Putzarbeiten beschäftigen. Da sich nun allerdings die Imkerinnen emanzipieren, gut ausgebildet sind und sehr wohl erfolgreich am Bien arbeiten, fühlt sich die homogene Gruppe bedroht, versucht umso mehr die Homogenität zu wahren und den Status quo zu halten.

Die Imkerinnen selbst und die junge ImkerInnengeneration sowie die Plattform Imkerinnen Österreich und ihre Unterstützer vertreten die Fairness- und Antidiskriminierungsperspektive (siehe dazu Kapitel 3.2). Mit großem Nachdruck wird hier daran gearbeitet Problemfelder zu identifizieren und zu benennen. Diskriminierung soll aufgedeckt und eliminiert und Konflikte sollen bewältigt werden. In diesem Sinne stärkt vor allem die Plattform Imkerinnen Österreich den Imkerinnen den Rücken und versucht durch Veranstaltungen auf Missstände aufmerksam zu machen und diese zu beseitigen. Es soll ein gemeinsamer Dialog zwischen Imkern und Imkerinnen geschaffen werden, nach dem Slogan der Plattform „Trennendes beseitigen, gemeinsames Schaffen“. Das Ziel ist also Diversitäten nicht als anders wahrzunehmen, sondern als gleich. Weiters bedient sich die Plattform Imkerinnen Österreich auch der Lern- und Effektivitätsperspektive (siehe dazu Kapitel 3.2), da Diversität als Bereicherung gesehen wird. Erst durch Diversität wird ein hohes Maß an Effektivität, Innovation und Kundenzufriedenheit möglich. IM Singer bezeichnet diese Bereicherung oft als „weibliche Logik“, die in die männerdominierte Imkerwelt Einzug erhalten soll, um Abläufe effizienter zu machen.

Vor allem hinter der oben beschriebenen Resistenzperspektive stehen starke Stereotypisierungen seitens der Dominanzgruppe. Der Position Imker werden hierbei männlich orientierte Attribute zugeschrieben, wie Stärke und Aktivität. Frauen, denen eher die gegenteiligen, stereotypen Eigenschaften wie Schwäche – im Sinne des schwächeren Geschlechts, also in Bezug auf physiologische Eigenschaften wie weniger Muskelkraft – und Passivität – also die Beschäftigung mit den hintergründigen Arbeiten wie Kochen und Basteln mit Bienenprodukten und Putzarbeiten – zugeschrieben werden, werden hier aufgrund dieser Stereotypisierungen benachteiligt, denn ihnen wird weniger zugetraut. Damit bringt die Dominanzgruppe allerdings die gesamte österreichische Imkerschaft in die Gefahr

hochqualifizierte Imkerinnen zu verlieren oder gar nicht erst zu gewinnen, wie sich daran zeigt, dass sich in der Vergangenheit viele Imkerinnen frustriert und resigniert aus der Imkerei zurückgezogen haben.

Als Diskriminierungsform kann in diesem Fall also klar Sexismus (siehe dazu Kapitel 3.3) identifiziert werden. Dabei werden die weiblichen Attribute den männlichen untergeordnet, weibliche imkerliche Arbeit wird stark abgewertet um einer aus Sicht der Dominanzgruppe drohenden Feminisierung entgegenzuwirken.

Natürlich ist in diesem Zusammenhang auch das Problem des „umgekehrten“ Ageismus zu beachten. Damit ist gemeint, dass nicht etwa wie in anderen Berufsgruppen ältere Generationen diskriminiert werden, sondern dass es zu einer Diskriminierung der jüngeren Generation durch die ältere kommt. Da die in die Imkerei einsteigenden Imkerinnen fast ausschließlich auch Jungimkerinnen sind, werden sie also nicht nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert sondern auch aufgrund ihres Alters, da die junge Generation als inkompetent angesehen wird.

Derartige Stereotype werden nach derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnissen in einem Lernprozess erworben. (Alfermann, 1996, S. 12) Dies legt nahe, dass die ältere Generation der Imker aufgrund der in ihrer Zeit herrschenden hierarchischen Stellung der Frau hinter dem Mann zu den oben beschriebenen Stereotypisierungen neigen, während die jüngere Generation, die bereits in einer vielfach gleichberechtigten Gesellschaft aufgewachsen ist, diese Stereotype zumindest in dieser starken Ausprägung nicht mehr teilt.

Betrachtet man allgemein die Generationen innerhalb der österreichischen Imkerbranche, so lassen sich beim Großteil der Imker altershomogene Strukturen feststellen, die längere Zeit keinen Bedarf an Nachwuchs hatten. Nun, da der Durchschnittsimker 70 Jahre alt ist, scheiden auf einmal viele Imker aus und es kommt zu einem Engpass. Dennoch wird diese gegenwärtige Gefahr von vielen der betroffenen Generation nicht ernstgenommen oder gar nicht wahrgenommen und es werden weiters wechselseitige Austauschbeziehungen mit der neuen ImkerInnengeneration vehement abgelehnt. Bei diesen Austauschbeziehungen handelt es sich vor allem um Wissenstransfers. Des Weiteren sieht die alte Generation in der neuen Generation eine große Konkurrenz und sieht ihre Macht durch die neue Generation und hier im Speziellen durch die Imkerinnen bedroht. Es treffen unterschiedliche Erwartungen

aufeinander, denn die Imker erwarten, dass sich die Imkerinnen im Hintergrund aufhalten und die richtige Arbeit am Bien den Männern überlassen, während die Imkerinnen Gleichberechtigung erwarten und ihr Können in allen Bereichen der Imkerei zeigen wollen. Insofern gibt es auch keine Kompensationsmöglichkeiten oder Alternativen für keine der beiden Parteien, was zu einem Generationskonflikt führt und in weiterer Folge ein neues Aushandeln der Positionen mit sich bringt. In diesem Stadium befindet sich die österreichische Imkerschaft gerade und vorangetrieben wird dieser Prozess vorrangig durch das Engagement der Plattform Imkerinnen Österreich.

Die sozial konstruierten Unterschiede zwischen Imkern und Imkerinnen haben dazu geführt und führen teilweise noch immer dazu, dass es zu einer starken Fluktuation von Imkerinnen kommt. Das Problem ist vor allem, dass noch nicht alle Imker realisiert haben, dass mit den Imkerinnen auch Potenzial, Talente und Wissen abwandern. Die Plattform Imkerinnen Österreich setzt sich auch dafür ein, darauf aufmerksam zu machen und die Abwanderung der Imkerinnen zu stoppen sowie neue ImkerInnen zu rekrutieren. Denn begründet ist die Fluktuation großteils dadurch, dass sich die Frauen in der männerdominierten Imkerbranche nichts zutrauen und auch keine Aufstiegschancen ausrechnen. Neben der gezielten Motivation von Frauen zur Imkerei, hat die Plattform Imkerinnen Österreich auch einen großangelegten Dialog gestartet, um gegen die Problematik anzukämpfen. So wird sehr viel Öffentlichkeitsarbeit betrieben, um auch von dieser Seite den Imkerinnen den Rücken zu stärken und eine gemeinsame Basis für Imker und Imkerinnen zu schaffen. Als ein zukünftiges Ziel sieht die Plattform Imkerinnen Österreich den Schritt Frauen in das Top Management der österreichischen Imkerei zu bringen, sowie allgemein auf alle Funktionärssebenen, von denen Frauen im Moment noch fast ganz ausgeschlossen sind. Auch in diesem Bereich wird darauf gesetzt, zu betonen, dass die Unterschiedlichkeiten zwischen Imkern und Imkerinnen wertvoll sind und dass die gegenseitigen Qualitäten geschätzt werden sollten.

Wenn man das Problemlösungsverhalten der Plattform Imkerinnen Österreich näher betrachtet, kann man Ähnlichkeiten zum vierten Ansatz von Meyerson/Fletscher (2000) erkennen. Dabei geht es darum, kleine Gewinne zu verwirklichen und so Verbesserungen bei Ungerechtigkeitsproblemen zu schaffen (siehe dazu Kapitel 3.4). Auch die Plattform Imkerinnen Österreich steckt sich immer wieder kleine Etappenziele und erreicht damit kleine Gewinne, die in Summe jedoch einen großen Gewinn ergeben und in Zukunft zu einem neuen

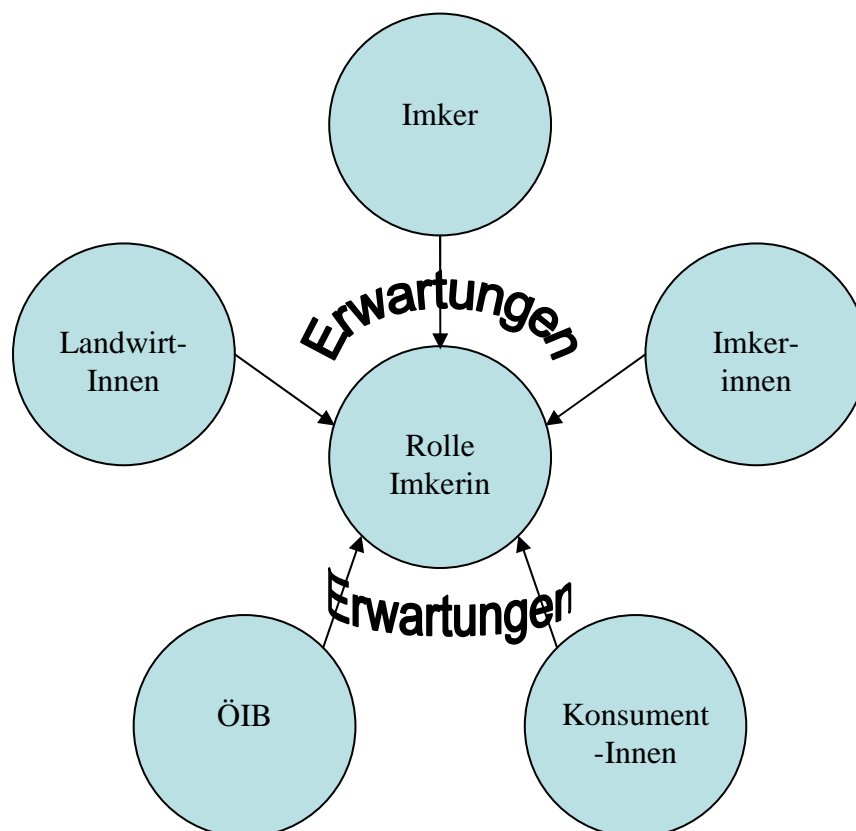
System führen sollen. Ein Beispiel für einen kleinen Gewinn ist die Einführung der gendgerechten Schreibweise ImkerInnen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es in der österreichischen Imkerei zum derzeitigen Stand einen Geschlechter- und Generationenkonflikt gibt, der ein gutes Gender- und Diversitätsmanagement notwendig macht. Dieses wird im Moment von der Plattform Imkerinnen Österreich getragen und durch kleine Gewinne verwirklicht. Allerdings hat die Plattform Imkerinnen Österreich dabei nach wie vor mit Gegenwind zu kämpfen und zwar auch von Seiten der Top Funktionärssebenen.

## 5.2 Analyse auf Basis der Theorie zu Rollenbildern

Besonders die Rolle der Imkerin kann als ein Bündel vielseitiger Erwartungen gesehen werden. Abbildung 6 zeigt mögliche Rollensegmente und ihre Erwartungen.

Abbildung 6: Erwartungen an die Rolle Imkerin



Quelle: Eigene Darstellung

Die Rollensegmente können unterschiedliche und teilweise auch widersprüchliche Erwartungen an die Imkerin haben. Um einige Beispiele für Erwartungen zu geben: Die LandwirtInnen könnten erwarten, dass die Imkerin ihre Bienenstöcke auf ihren Feldern aufstellt, damit ihre Nutzpflanzen bestäubt werden. Die KonsumentInnen könnten erwarten, dass die Imkerin die Bienenprodukte mit Sorgfalt behandelt. Eine Erwartung der Imkerinnen könnte sein, dass die Imkerin sich für andere Imkerinnen in der Männerdomäne Imkerei einsetzt, während Imker erwarten könnten, dass die Imkerin sich eher im Hintergrund aufhält, da aus ihrer Sicht die Imkerei den Männern vorbehalten ist. Dies wäre insofern eine widersprüchliche Erwartung und würde einen Intrarollenkonflikt (siehe dazu Kapitel 4.1) mit sich bringen.

Natürlich können auch Konflikte zwischen unterschiedlichen Rollen entstehen. So könnte es zwischen der Ehefraurolle und Imkerinrolle einer Frau zum Konflikt kommen, wenn beispielsweise der Ehemann und Imker erwartet, dass seine Frau – und dies ist natürlich sehr klischeehaft ausgedrückt – als „gute Ehefrau“ für ihn kocht und die Hausarbeiten erledigt anstatt bei den Bienen zu arbeiten, was ja „seine Arbeit“ ist.

Dadurch, dass in diesem und ähnlichen Fällen, jeder seine Interessen durchsetzen will, kommt es zu Konflikten. Seit dem Auftritt der Plattform Imkerinnen Österreich sind die Konflikte zwischen Imkern und Imkerinnen sicherlich sichtbarer geworden und werden öfter ausgetragen, da Imkerinnen ermutigt werden, sich zu emanzipieren. Es wurde also die Abweichung von der Norm, die Imkerin, fast schon zur Regel und so steht die Imkereibranche am Anfang eines Wertewandels.

Die Werte der älteren Imkergeneration sind vor allem in den ursprünglichen Geschlechterrollen von Männern und Frauen begründet, nämlich dem Mann als Jäger und Familienernährer und der Frau als Weiterverarbeiterin des Gesammelten und Zuständige für Familienangelegenheiten. Daher wurde die Arbeitsteilung begründet, dass der Imker am Bien arbeitet und die „Imkerin“ mit den Bienenprodukten. Natürlich haben diese Geschlechterrollen und die damit verbundenen Erwartungen Auswirkungen auf die Erwartungen an die Imkerrolle, die der ursprünglichen Ansicht nach mit der männlichen Geschlechtsrolle übereinstimmt. Dieses Bild wird allerdings hauptsächlich von der älteren Imkergeneration vertreten, bei den jüngeren Generationen, die bereits mit berufstätigen Müttern aufgewachsen sind, sind diese starken Geschlechterrollenerwartungen an die

Imkerrolle nicht mehr zu beobachten. Die Plattform Imkerinnen Österreich arbeitet intensiv daran, dieses Bild des typischen Imkers – einem älteren, etwas schrulligen Mann mit Zigarre im Mund – durch das Bild von modernen, umweltbewussten JungimkerInnen zu ersetzen und öffentlichkeitswirksam zum Wohle der österreichischen Imkerei zu vermarkten, denn dieses Bild stellt die Zukunft der österreichischen Imkerei dar.

Allerdings stehen diesem neuen Bild der Imkerei noch immer Geschlechtergrenzen (siehe dazu Kapitel 4.3) im Wege, welche auch größtenteils von der älteren Generation ausgehen. Einerseits handelt es sich dabei um geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgrund von körperlichen Merkmalen, da Bienenzucht auch mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden ist und Eigenschaften wie Stärke vorwiegend dem männlichen Geschlecht zugewiesen werden. Weiters orientieren sich diese Grenzen auch an den wie schon oben erwähnten historischen Geschlechtergrenzen, nämlich der Zuordnung der Frau zu privater und des Mannes zu öffentlicher Sphäre. In diesem Zusammenhang sind auch die soziale Anerkennung und Macht zu nennen, die in der öffentlichen Sphäre erreicht werden können und historisch gesehen den Imkern zuordnet waren. Daher werden die weiblichen Fähigkeiten und Eigenschaften in der Imkerei besonders in älteren Generationen oft abgewertet oder zumindest auf helfende, dienende und zuarbeitende Tätigkeiten beschränkt. Insofern wird eine Hierarchie produziert, die den Imker höher stellt als die Imkerin. So sind auch in den Spitzenpositionen auf den Funktionärssebenen in der österreichischen Imkerei fast ausschließlich nur Männer zu finden.

Doch der Eintritt der Frauen in alle Bereiche der Imkerei und das somit weitere Fortschreiten von gemischtgeschlechtlichen Arbeitsverhältnissen bringt auch Probleme mit sich, vor allem wenn die Imkerinnen nicht mehr akzeptieren sich auf Kochen und Basteln mit Bienenprodukten sowie Putzarbeiten zu beschränken. Seit der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich haben schon sehr viele Frauen diese Unterordnung durchbrochen, haben jedoch auch mit Problemen zu kämpfen. Oft werden ihnen trotz ihrer hohen Qualifikationen helfende Arbeiten zugewiesen. Weiters kann es zu Konflikten zwischen der Berufsrolle und der Weiblichkeitsrolle der Imkerin kommen, denn Imker sehen eine Imkerin nicht nur als Imkerin sondern immer auch als sexuelles Wesen. Viele Imkerinnen wollen allerdings nur aufgrund ihrer Fähigkeiten und nicht aufgrund ihres Geschlechts bewertet werden.

Zusammengefasst heißt das, dass Geschlechterrollen als omniprésente Rollen natürlich auch in der Imkerei einen großen Einfluss haben und somit beachtet werden müssen.

### 5.3 Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen richten sich vor allem an die Biene Österreich, die als höchste Instanz in der österreichischen Imkerei auch die Verantwortung trägt gegen Diskriminierung von Imkerinnen anzukämpfen, sowie an den ÖIB. Sehr fruchtbringend wäre dabei die Zusammenarbeit mit der Plattform Imkerinnen Österreich, die in diesem Bereich schon viel Vorarbeit geleistet hat und bereits große Erfolge erzielen konnte.

Bei den folgenden Empfehlungen, die immer von der Führung ausgehen, wird der Einfachheit halber immer nur die Biene Österreich genannt. Allerdings richten sich diese Empfehlungen natürlich gleichermaßen an alle führenden Organisationen in der Österreichischen Imkerei und damit auch vorrangig an den ÖIB.

Für ein effektives und langfristiges Diversitätsmanagement wird der Organisation empfohlen nach der Lern- und Effektivitätsperspektive vorzugehen. Für eine optimale Durchsetzung der Perspektive wird empfohlen das Acht-Schritte-Modell von Thomas/Ely (1996) zu verwenden.

Der erste Schritt beginnt bei der Biene Österreich. Es geht darum, dass die Führung versteht, dass eine diverse ImkerInnenschaft unterschiedliche Perspektiven und Ansätze mit sich bringt und dass diese Vielfalt an Meinungen und Ansichten wirklich wertgeschätzt werden muss. In einem zweiten Schritt sollen sowohl die Lernmöglichkeiten als auch die Herausforderungen, die verschiedene Perspektiven für die österreichische Imkerei mit sich bringen, erkannt werden. Der dritte Schritt besagt, dass die gesamte „Kultur“ der Biene Österreich hohe Erwartungen an die Leistung jedes einzelnen stellen sollte und nach dem vierten Schritt ist es wichtig die persönliche Entwicklung jedes Mitglieds beziehungsweise jedes einzelnen Imker und jeder einzelnen Imkerin zu stimulieren. Fünftens muss die Offenheit gestärkt werden. Die Offenheit soll sowohl innerhalb der Imkereibranche bestehen als auch nach außen getragen werden, um die Öffentlichkeit zu informieren. Sechstens ist es von Bedeutung, dass die Biene Österreich allen Mitgliedern Wertschöpfung zeigt und siebentens eine gut artikulierte und verständliche Mission hat. Die Mission sollte für alle zugänglich sein und immer präsent. Dem letzten Schritt zufolge ist es hilfreich, wenn die österreichische Imkerei eine relativ egalitäre und unbürokratische Struktur hat.

Sehr wichtig ist, dass die Spitze der österreichischen Imkerei bei der Umsetzung der Lern- und Effektivitätsperspektive Einigkeit ausstrahlt und sich nicht widerspricht. Es geht dabei darum, sowohl an die Imkerschaft als auch an die Öffentlichkeit klare Signale zu senden.

Um weiter gegen die Diskriminierung von Frauen in der Imkerei anzukämpfen, wird der Biene Österreich empfohlen auch die vier Ansätze von Meyerson/Fletscher (2000) in Betracht zu ziehen. Erstens sollen Frauen ermutigt werden, die Imkerei durchzuführen. Schon jetzt beträgt der Frauenanteil im Ausbildungsbereich über 50 %, doch allem Anschein nach „trauen“ sich viele der gut ausgebildeten Imkermeisterinnen nachher nicht in die Imkerei voll einzusteigen. Hier gilt es zu motivieren und zu ermutigen um dem Imkerschwund entgegenzuhalten und einen wertvollen Beitrag für die Zukunft der österreichischen Imkerei zu leisten.

Zweitens ist es wichtig den Bedürfnissen von Imkerinnen Platz zu bieten. Es steht außer Frage, dass es physiologische Unterschiede zwischen dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht gibt. Dennoch ist keines der Geschlechter auch nur im Geringsten bei der Durchführung der Imkerei eingeschränkt. In jeden Fall kann die Betriebsweise an die physiologischen Bedürfnisse des Imkers oder der Imkerin angepasst werden. Auch diese Tatsache muss betont werden, um zu ermutigen und die Angst vor dem Scheitern zu nehmen.

Drittens ist es von großer Bedeutung, dass die Biene Österreich und auch alle anderen Instanzen in der österreichischen Imkerei auf die Unterschiedlichkeiten, die Imkerinnen mit sich bringen, Wert legen. Es müssen Sensibilisierungsprogramme gestartet werden, die den Imkern helfen sollen die weiblichen Qualitäten zu schätzen. Besonders auf den Funktionärsebenen sollte auf das derzeitige Fehlen von weiblichen Qualitäten hingewiesen werden und besonders hier gilt es zu sensibilisieren, um den Weg für Frauen zu ebnen.

Der vierte Ansatz von Meyerson/Fletscher (2000) beginnt, wenn irgendjemand irgendwo ein Gender Ungerechtigkeitsproblem festgestellt hat. Insofern hat dieser Ansatz bereits begonnen, da ja schon vor einiger Zeit von der Plattform Imkerinnen Österreich die benannten Probleme identifiziert wurden. (vgl. Anhang II) Nun liegt es an der Biene Österreich dieses Problem auch anzusehen und in kleinen Schritten dagegen vorzugehen um kleine Gewinne zu erzielen und das System von innen heraus an eine neue Zeit anzupassen. Natürlich darf das System nicht gestürzt werden, vielmehr soll es langsam und sicher besser gemacht werden. Es geht



auch darum, allen ImkerInnen klar zu machen, dass jede/r einzelne von den Neuerungen profitiert. Jede neue Imkerin und jeder neue Imker bringt auch neues Wissen und neue Talente in die österreichische Imkerei, aus dem bei erfolgreicher Zusammenarbeit alle einen Nutzen ziehen können. Weiters muss gerade in der heutigen Zeit, die von Umweltkatastrophen durch Umweltverschmutzung geprägt ist, beachtet werden, dass es höhere Ziele gibt, als bloß die individuellen. Honigbienen sind ein unerlässliche wichtiger Faktor für eine intakte Umwelt und insofern ist jeder neue Imker und jede neue Imkerin eine Bereicherung für die österreichische Imkerei. Für all diese Punkte muss die österreichische Imkerschaft sensibilisiert werden und es obliegt der Führung eine flächendeckende Sensibilisierung zu organisieren.

## **6. Conclusio**

Im folgenden Abschlusskapitel werden noch einmal die wichtigsten Punkte der Arbeit zusammengefasst präsentiert. Anschließend wird die Forschungsfrage beantwortet und es wird ein Ausblick gegeben um die Arbeit abzuschließen.

### **6.1 Zusammenfassung**

Im Zuge der vorliegenden Arbeit wurde die österreichische Imkereilandschaft genauer betrachtet. Sie ist eine Männerdomäne geprägt durch Hobbyimkerei und bedroht durch Imkerschwund. Seit 2004 macht sich die Plattform Imkerinnen Österreich – als gemeinsames Forum aller ImkerInnen – stark für die Frauen in der Imkerei, die mit dem Problem der Diskriminierung durch ihre männlichen Kollegen zu kämpfen haben.

In der Arbeit wurde die Situation der Frauen in der österreichischen Imkerei beleuchtet, es wurden die Probleme, mit denen Imkerinnen zu kämpfen haben, analysiert und es wurde versucht, Veränderungen, die durch den Einsatz der Plattform Imkerinnen Österreich entstanden sind, herauszustreichen.

Zusammenfassend ist die Situation der Frauen in der österreichischen Imkerei als eher schlecht zu bezeichnen. Imkerinnen haben mit Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts und ihres jungen Alters zu kämpfen. Weiters bestehen starke Geschlechterrollenbilder, in den die Imkerin in helfende, dienende und zuarbeitende Arbeiten zurückgedrängt wird.

Um diese Probleme in den Griff zu bekommen, wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die sich allerdings vor allem an die höchste Instanz in der österreichischen Imkerei, an die Biene Österreich, richten. Eine Lösung des Problems kann aus Sicht dieser Arbeit nur in einem Verständnis des Problems von ganz oben und auch dem Ausgang von Handlungen von eben dort gesehen werden. Erst wenn Einigkeit vermittelt wird und Offenheit Standard wird, können diese Werte auch im ganzen System gelebt werden. Insofern muss die Bereitschaft geschaffen werden, Diversitäten wertzuschätzen.

## 6.2 Beantwortung der Forschungsfrage

Im Zuge dieses Abschnitts soll die am Anfang der Arbeit gestellte Forschungsfrage beantwortet werden. Diese lautet wie folgt:

*„Wie hat sich die Situation/Position der Frauen in der österreichischen Imkerei in Bezug auf Rollenbilder, Gender und Generationen durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert und mit welchen Problemen haben Imkerinnen noch zu kämpfen?“*

Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt schrittweise. Zuerst wird darauf eingegangen, wie sich die Situation/Position der Frauen in der österreichischen Imkerei in Bezug auf Rollenbilder durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert hat. Danach wird dieselbe Frage für die Themenbereiche Gender und Generationen beantwortet. Zuletzt wird herausgearbeitet mit welchen Problemen Imkerinnen noch zu kämpfen haben.

Bezüglich der Rollenbilder ist zuerst einmal zu sagen, dass wirklich handfeste Veränderungen in diesem Bereich natürlich schwer zu erkennen und nachzuweisen sind. Auch ist die Plattform Imkerinnen Österreich zeitlich betrachtet eine sehr junge Bewegung, was es noch schwieriger macht, Auswirkungen ihrer Arbeit in diesen Bereich festzustellen. Was allerdings mit Sicherheit behauptet werden kann, ist, dass durch die Plattform Imkerinnen Österreich auch bei den von „alten“ Rollenbildern geprägten Generationen ein Nach- und Umdenken angeregt wurde, indem die Thematik in Diskussionen eingebracht wurde. Dieser Prozess ist natürlich noch lange nicht abgeschlossen und insofern werden sich tatsächliche Veränderungen dadurch erst in zukünftigen Verhaltensweisen und Handlungen der verschiedenen Generationen zeigen. Es ist jedoch als wahrscheinlich anzusehen, dass die junge ImkerInnengeneration schon jetzt keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Rollenbild des Imkers und dem der Imkerin macht. Die alteingesessene Imkergeneration hat einerseits Mitglieder, die sich schon vollständig an das „neue“ Rollenbild der Imkerin angepasst haben, teilweise auch durch das Engagement der Plattform Imkerinnen Österreich, da diese weibliche imkerliche Kompetenz auch nach außen getragen hat und so Imkerkollegen überzeugen konnte. Andererseits gibt es in der alteingesessenen Imkergeneration natürlich auch Mitglieder, die die Imkerinnen nicht als vollwertig und rollentechnisch gleich anerkennen und bei denen damit noch keine Veränderung durchgeschlagen hat.

In Bezug auf Gender und Generationen sind dagegen weitreichendere Veränderungen durch die Plattform Imkerinnen Österreich zu erkennen. Einerseits hat die Plattform Imkerinnen Österreich den Anstoß und die Vorarbeit für ein umfassendes Diversitäts- und Gendermanagement geleistet. Damit wurde die Position der Imkerinnen gestärkt. Andererseits hat die Plattform Imkerinnen Österreich durch die Schaffung eben dieser Plattform mit dem Ziel die Imkerinnen zu stärken und gemeinsames zwischen Imkern und Imkerinnen zu bilden, eine enorme Verbesserung für die Imkerinnen mit sich gebracht. Durch die Plattform Imkerinnen Österreich haben österreichische Imkerinnen nun ein Sprachrohr und einen Raum um sich zu Wort zu melden. Die Plattform unterstützt Imkerinnen und hilft ihnen für ihre Anerkennung in der Imkerei zu kämpfen. Durch die Plattform wurde ein gemeinsames, starkes Forum für die österreichische Imkerei geschaffen, das sich nicht einschüchtern lässt und gegen Diskriminierung kämpft. Insofern kann gesagt werden, dass die Position der Imkerinnen in der österreichischen Imkerei durch die Plattform Imkerinnen Österreich enorm gestärkt wurde.

Betreffs der Veränderungen im Bereich Generationen kam der Anstoß sicherlich auch von der Plattform Imkerinnen Österreich und auch ein gewisses Maß an Schlichtungspotenzial ging von der Plattform aus. Allerdings wie schon in Kapitel 3 herausgearbeitet, müssen bei Generationskonflikten neue Aushandlungen zwischen den Generationen stattfinden und insofern werden Veränderungen bei dieser Thematik auch erst in Zukunft zu spüren sein.

Weiters wurden natürlich auch diese zwei Thematiken ins Gespräch und in Diskussionen gebracht, und es wurde so die bis vor der Gründung eher statische Imkereilandschaft in Bewegung gebracht.

Bezüglich der noch bestehenden Probleme für Imkerinnen ist zu sagen, dass vor allem die Führung der österreichischen Imkerei eine starke Bringschuld betreffend eines ehrlichen Gender- und Diversitätsmanagements hat. Auf dieser Ebene werden die Probleme der Frauen oft noch immer nicht Ernst genommen und es wird nicht gegen Diskriminierungen vorgegangen.

Tatsache ist daher, dass solange die Spitze in der österreichischen Imkerei nicht mit der Zeit mitzieht und ein umfassendes Gender- und Diversitätsmanagement implementiert, die Imkerinnen mit Problemen der Diskriminierung zu kämpfen werden haben. Denn nur wenn

ein solches Management von ganz oben durchgeführt wird, können auch alle Bereiche, sprich alle ImkerInnen, erreicht werden.

### **6.3 Ausblick**

Wie schon im vorangegangenen Punkt angesprochen, werden viele Veränderungen durch die Plattform Imkerinnen Österreich erst Zukunft wirklich stark zu spüren sein. Thematiken wie Rollenbilder, Gender und Generationen verändern sich langfristig und insofern hat die österreichische Imkerei sicherlich mit einer bewegten Zukunft zu rechnen.

Die Plattform Imkerinnen Österreich wird weiter an ihrem Weg festhalten und versuchen vor allem die Funktionärsebenen mit hochqualifizierten Imkerinnen zu besetzen um so mehr Diversität und Weiblichkeit in die österreichische Imkerei zu bringen. Natürlich wird sie auch weiter mit Hochdruck daran arbeiten ihrem Slogan „Trennendes beseitigen, Gemeinsames schaffen“ gerecht zu werden und die österreichische Imkereilandschaft so zu verbessern.

Es wäre natürlich sehr wünschenswert, dass auch die Führung der österreichischen Imkerei auf den Zug der Plattform Imkerinnen Österreich aufspringt und so gemeinsam Verbesserungen zum Wohle der österreichischen Imkerei geschaffen werden können.

## Literaturverzeichnis

AG Soziologie (1999): Denkweisen und Grundbegriffe der Soziologie. Eine Einführung. Frankfurt/New York.

Alfermann, Dorothee (1996): Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart

Anker, Richard (1998): Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world. Genf, International Labour Office

Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud (2009): Über die Bedeutung von Gender- und Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Kasper, Helmut/Mayrhofer, Wolfgang (Hrsg.): Personalmanagement Führung Organisation. Wien

Dass, Parshotam/Parker, Barbara (1999): Strategies for Managing Human Resource Diversity: From Resistance to Learning. The Academy of Management Executive, Vol. 13, No. 2, Themes: Technology, Rewards, and Commitment, S. 68-80

Die Landwirtschaft (2008): Sondernummer Bienen.

Dietzen, Agnes (1993): Soziales Geschlecht. Dimensionen des Gender-Konzepts. Opladen.

Kohli, Martin (2003): Generationen in der Gesellschaft. In: Schmidt, Rudi (Hg.): Systemumbruch und Generationswechsel. SFB 580 Mitteilungen. Heft 9. S.9-18

Luftensteiner, Tanja (2009): Wonnemonat Mai. In: „Kleingärtnerzeitung“ Ausgabe 5/09, S 44

McCracken, Douglas M. (2000): Winning the talent war for women. Sometimes it takes a revolution. Harvard Business Review, November-Dezember, S.159.167

Meyerson, Debra E./Fletscher, Joyce K. (2000): A modest manifesto for shattering the glass ceiling. Harvard Business Review, January-February, S. 126-136

Plattform Imkerinnen Österreich (2010): Online im Internet: [www.imkerinnen.at](http://www.imkerinnen.at) [2010-03-01]

Plattform Imkerinnen Österreich (2010a): Statistik Imkerinnen Österreich. Online im Internet: [http://www.imkerinnen.at/?Informationen%26nbsp%3B-%DCber\\_uns:Informationen](http://www.imkerinnen.at/?Informationen%26nbsp%3B-%DCber_uns:Informationen) [2010-03-23]

Reinwald, Rosi (2009): Frauen in der Imkerei. Carnicakultur wird weiblicher. Online im Internet: [http://www.imkerinnen.at/?Aktuelles:Carnicakultur\\_wird\\_weiblicher](http://www.imkerinnen.at/?Aktuelles:Carnicakultur_wird_weiblicher) [2010-03-25]

Schmidt, Rudi (2003): Zum Generationsbegriff im Rahmenkonzept des SFB 580. In: Schmidt, Rudi (Hg.): Systemumbruch und Generationswechsel. SFB 580 Mitteilungen. Heft 9. S. 5-8

Schmolinski, M. (1943): Wie wird die Frau mit den Bienen einig! In: Ostdeutsche Bienenzeitung, Nr. 58/9, Titelseite

Singer, Heidrun (2008): Plattform Imkerinnen in Österreich stellt sich vor. In: Die Landwirtschaft, Sondernummer Bienen, S 4

Singer, Heidrun (2004): Imkerinnen meldet euch endlich zu Wort! Online im Internet: [http://www.imkerinnen.at/?download=Imkerinnen\\_BV\\_01\\_04.html](http://www.imkerinnen.at/?download=Imkerinnen_BV_01_04.html) [2010-03-25]

Struck, Olaf (2003): Generation als zeitdynamische Strukturierung. Zum Deutungsverhältnis Generation am Beispiel (betriebs-)demographischer Entwicklungen. In: Schmidt, Rudi (Hg.): Systemumbruch und Generationswechsel. SFB 580 Mitteilungen. Heft 9. S.41-57

Thomas, David A./Ely, Robin, J. (1996): Making differences matter. A new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review. September-Oktober, S.1-13

## **Anhang**

### **I. Interviewleitfaden**

Wie war Ihre Position als Frau/Mann in der Imkerei vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich?

Welche Rollenbilder von Männern und Frauen gab es in der österreichischen Imkerei vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich?

Fühlten Sie sich in ein bestimmtes Rollenbild gedrängt?

Wenn ja, welches? Warum?

Fühlten Sie sich einer bestimmten Rolle zugehörig?

Wenn ja, welcher? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen in bestimmte Rollenbilder gedrängt wurden?

Wenn ja, welche? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen sich bestimmten Rollen zugehörig fühlten?

Wenn ja, welchen? Warum?

Was wurde/ welche Arbeiten wurden in der Imkerei als typisch für Frauen angesehen?

Warum?



Was wurde/ welche Arbeiten wurden in der Imkerei als typisch für Männer angesehen?

Warum?

Waren diese Rollenverständnisse in verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich?

Warum?

Gab es Konflikte über die Durchführung der Imkerei zwischen JungimkerInnen und AltimkerInnen?

Wenn ja, welche? Warum?

Gab es Konflikte über die Durchführung der Imkerei zwischen ImkerInnen und Imkern?

Wenn ja, welche? Warum?

Hatten Sie als Imkerin/Imker mit Problemen in der Imkerbranche zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie mit Problemen aufgrund Ihres Geschlechts zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie mit Problemen aufgrund Ihrer Rolle in der Imkerei zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie mit Problemen aufgrund Ihres Rollenverständnisse in der Imkerei zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie mit Problemen aufgrund Ihres Alters zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Geschlechts mit Problemen zu kämpfen hatten?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihrer Rolle in der Imkerei mit Problemen zu kämpfen hatten?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Rollenverständnisses in der Imkerei mit Problemen zu kämpfen hatten?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Hatten Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Alters mit Problemen zu kämpfen hatten?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Möchten Sie noch etwas zu Ihrer Position als Frau/Mann in der Imkerei vor der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich hinzufügen?

Möchten Sie noch etwas zur Position von (anderen) Frauen in der Imkerei hinzufügen?

Warum haben Sie die Plattform Imkerinnen Österreich gegründet?

Wie wurde die Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich von anderen Imkerinnen/Imkern aufgenommen?

Hatten Sie in der Gründungsphase mit Problemen die Gründung betreffend zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

(An alle anderen)

Wie bewerten Sie die Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich?

Warum?

Wie hat sich Ihre Position als Frau/Mann in der Imkerei durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert?

Warum?

Wie haben sich die Rollenbilder von Männern und Frauen in der österreichischen Imkerei durch die Plattform Imkerinnen Österreich verändert?

Warum?

Hat sich Ihr Rollenverständnis von Männern und Frauen in der Imkerei verändert?

Wenn ja, wie? Warum?

Fühlen Sie sich in ein bestimmtes Rollenbild gedrängt?

Wenn ja, welches? Warum?

Fühlen Sie sich einer bestimmten Rolle zugehörig?

Wenn ja, welcher? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen in bestimmte Rollenbilder gedrängt werden?

Wenn ja, welche? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen sich bestimmten Rollen zugehörig fühlen?

Wenn ja, welchen? Warum?

Gibt es noch Arbeiten in der Imkerei, die als typisch für Frauen angesehen werden?

Wenn ja, welche? Warum?

Gibt es noch Arbeiten in der Imkerei, die als typisch für Männer angesehen werden?

Wenn ja, welche? Warum?

Wie haben sich diese Rollenverständnisse in verschiedenen Altersgruppen verändert?

Warum?

Gibt es Konflikte über die Durchführung der Imkerei zwischen JungimkerInnen und AltimkerInnen?

Wenn ja, welche? Warum?

Gibt es Konflikte über die Durchführung der Imkerei zwischen ImkerInnen und Imkern?

Wenn ja, welche? Warum?

Haben Sie als Imkerin/Imker mit Problemen in der Imkerbranche zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie mit Problemen aufgrund Ihres Geschlechts zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie mit Problemen aufgrund Ihrer Rolle in der Imkerei zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie mit Problemen aufgrund Ihres Rollenverständnisse in der Imkerei zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie mit Problemen aufgrund Ihres Alters zu kämpfen?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Geschlechts mit Problemen zu kämpfen haben?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihrer Rolle in der Imkerei mit Problemen zu kämpfen haben?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Rollenverständnisses in der Imkerei mit Problemen zu kämpfen haben?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Haben Sie das Gefühl, dass (andere) Frauen aufgrund Ihres Alters mit Problemen zu kämpfen haben?

Wenn ja, mit welchen? Warum?

Möchten Sie noch etwas zu Ihrer Position als Frau/Mann in der Imkerei nach der Gründung der Plattform Imkerinnen Österreich hinzufügen?

Möchten Sie noch etwas zur Position von (anderen) Frauen in der Imkerei hinzufügen?

*Die Transkripte der ExpertInneninterviews werden an dieser Stelle nicht veröffentlicht.*