

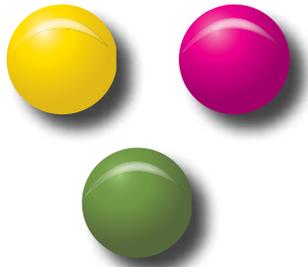
# GenderMainstreaming – leichtgemacht

## Praxistipps für mehr Gleichstellung im Magistrat

## Inhalt

	Vorwort .....	3
	Warum dieses Handbuch? .....	4
	Gender Mainstreaming betrifft alle .....	5
	Gender Mainstreaming und Frauenförderung .....	6
	Typisch Frau – typisch Mann .....	6
	Männer und Gender Mainstreaming .....	7
	Lesben, Schwule und Transgenderpersonen .....	7
	Gender Mainstreaming und Diversity Management .....	8
	Die fünf Gender Mainstreaming-Grundsätze .....	9
	4-R-Methode .....	10
	Sprache .....	12
	Öffentlichkeitsarbeit .....	14
	Veranstaltungen .....	16
	Daten und Statistik .....	17
	Gender Budgeting .....	20
	Vergabewesen .....	24
	Förderungen .....	26
	Besprechungen, Arbeitsgruppen, Jurys .....	28
	Managementinstrumente .....	30
	Legistik .....	33
	Beratungen .....	36
	Gendercheck .....	38
	Gender Mainstreaming – qualitativ angewendet .....	39
	Wie erhöhen Sie Ihre Genderkompetenz? .....	40
	Glossar .....	41
	Literatur und Quellen .....	43
	Danksagung/Impressum .....	46

# Vorwort



Frauenstadträtin  
Sandra Frauenberger

Sie überprüfen gerade einen Förderantrag, arbeiten an Kennzahlen für den Controllingbericht oder bereiten einen Informationsfolder vor? Diese und die meisten anderen Tätigkeiten im Magistrat haben auch mit Gleichstellung zu tun. Auf den ersten Blick mag es nicht immer so klar sein, was genau die Genderaspekte sind. Oder die Alltagshektik läßt keine Zeit für längere Überlegungen und neue Perspektiven.

Damit Ihnen das nicht mehr passieren kann, bietet das neue Handbuch „Gender Mainstreaming – leicht gemacht“ Anleitungen, kurze Checklisten und Tipps, wie Sie Gender leichter in Ihren Arbeitsalltag einbauen können. Beteiligen Sie sich und schärfen Sie mit dem vorliegenden Handbuch Ihren Blick für die Genderaspekte in Ihrem Arbeitsbereich.



Magistratsdirektor  
Dr. Erich Hechtner

Trotz großer Fortschritte ist es immer noch eine Tatsache, dass Frauen und Männer auch in Wien noch nicht die gleichen Lebensbedingungen vorfinden und daher eine differenzierte Analyse der Kundinnen und Kunden unserer Dienstleistungen notwendig ist.

Nur so kann eine effiziente und treffsichere Leistungserbringung sichergestellt werden, die einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leistet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in ihrem eigenen Arbeitsbereich zu mehr Gleichstellung beitragen: mit einer respektvollen Kommunikationskultur, einem fairen Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung von Teams, einer geschlechtergerechten Budgetplanung und der Berücksichtigung von Genderaspekten in den Managementinstrumenten.

Ich freue mich, dass Ihnen mit diesem Handbuch weitere Anleitungen und Tipps für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Arbeitsalltag zur Verfügung stehen.



# Warum dieses Handbuch?

Mit diesem Handbuch sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützt werden. Mit den folgenden Tipps, Checklisten und Anwendungsbeispielen werden Sie bemerken: Gender Mainstreaming funktioniert leichter als gedacht! Egal in welchem Bereich oder in welcher Funktion Sie arbeiten, das Handbuch bietet Ihnen Praxistipps für mehr Gleichstellung im Magistrat.

## Wie damit arbeiten? – Smarte Gendertipps

Das Handbuch soll als Nachschlagewerk für Ihren Arbeitsalltag dienen. Auf die Beschreibung von ausführlichen Theorien wurde bewusst verzichtet. Wie bei einem Lexikon können Sie sich anhand der Stichwortliste im Inhaltsverzeichnis schnell und unkompliziert zu einem bestimmten Thema oder Arbeitsauftrag informieren – z.B. „Wie organisiere ich eine Besprechung gendergerecht?“ oder „Wie wird geschlechtergerechte Sprache angewendet?“. Es ist daher nicht erforderlich, das komplette Handbuch zu lesen.

Das Handbuch hat ein flexibles Format: Verschiedene Seiten mit Hinweisen eignen sich dazu, sie einzeln auszudrucken und z.B. an die Pinnwand zu hängen. Viele Tipps stehen als Checklisten bereit. Schneiden Sie doch die für Sie wichtigen Listen einfach aus.

Die verschiedenen Links mit Tipps zum Nachschlagen und Weiterlesen werden in der Online-Version des Handbuchs gewartet.

Nutzen Sie das Handbuch – werden Sie „gender-smart“!

## Gender Mainstreaming? – Was war das nochmal schnell?

Gender Mainstreaming ist ein international üblicher Fachbegriff, der aus dem Englischen übernommen wurde. Der Ausdruck „Gender“ bezeichnet das „soziale Geschlecht“ oder das „anerzogene Geschlecht“. „Gender“ meint also mehr als nur die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es bezieht auch Erziehung nach bestimmten Geschlechterrollen und gesellschaftliche Erwartungen und Normen an Frauen und Männer ein.

„Mainstreaming“ bedeutet „in den Hauptstrom bringen“. Gleichstellung ist somit nicht nur ein weiterer Aufgabenbereich (wie beispielsweise Bildung oder Verkehr), sondern wird in allen Bereichen – selbstverständlich – einbezogen.

Gender Mainstreaming ist eine international anerkannte Vorgangsweise und angewandte Strategie der Gleichstellungspolitik.

## Warum Gender Mainstreaming im Magistrat?

Lebensbedingungen und Chancen sind in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Diese gilt es bei allen Entscheidungen, Projekten und Vorhaben der Verwaltung zu berücksichtigen.

Die Anwendung von Gender Mainstreaming führt dazu, dass die Produkte und Dienstleistungen der Stadt Wien dazu beitragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wien zu fördern.

In diesem Sinne freuen wir uns auf eine weitere spannende Zusammenarbeit und hoffen, dass dieses Handbuch Unterstützung und viele weitere Anregungen für Ihren Arbeitsalltag mit Gender Mainstreaming bietet!

Die MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming

# GenderMainstreamingbetrifftalle

Die Strategie des Gender Mainstreaming betrifft alle: Frauen, Männer und Transgenderpersonen. Sie zielt darauf ab, Ungleichheiten, die aufgrund des Geschlechts entstehen, zu verringern.



## Gender Mainstreaming erfordert einen umfassenden Zugang

Gleichstellung ist nach wie vor ein wichtiges Thema. Es gibt Ungerechtigkeiten, die aufgrund des Geschlechts entstehen. Dem will Gender Mainstreaming, eine auch von der Europäischen Union vorgegebene Strategie, entgegenwirken. Ziel ist, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Geschlechter beachtet werden. Denn nur wenn die jeweiligen Unterschiede erkannt und berücksichtigt werden, können Benachteiligungen vermieden werden.

Gleichstellung ist nicht nur ein wichtiges Thema bei Gehaltsfragen und im Bereich der Personalentwicklung. Um tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist ein umfassender Zugang notwendig. Genderaspekte sind daher auch beim Angebot an öffentlichen Dienstleistungen, im Umgang mit den KundInnen, bei der Öffentlichkeitsarbeit, im internen Steuerungssystem der Verwaltung ebenso wie bei der Budgeterstellung (Gender Budgeting) zu berücksichtigen.

## Gender Mainstreaming und Frauenförderung

Benachteiligungen, die aufgrund des Geschlechts entstehen, gehen derzeit vielfach zu Lasten von Frauen. Daher sind Gender Mainstreaming und Frauenförderung als einander ergänzende Vorgangsweisen nebeneinander notwendig. Mit spezifischer Frauenförderung sollen Benachteiligungen sichtbar gemacht, ausgeglichen und spezielle Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden („Reparatur“). Gender Mainstreaming greift diese Erkenntnisse auf und versucht Denkweisen und Regelungen langfristig so zu verändern, dass Benachteiligungen künftig erst gar nicht mehr auftreten („Prävention“).



Frauenförderung	Gender Mainstreaming
richtet sich an Frauen	richtet den Blick auf das Verhältnis von Frauen und Männern
zielt auf den Ausgleich bestehender Benachteiligungen von Frauen	zielt auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen, die Benachteiligung hervorbringen
bietet Maßnahmen für Frauen an	integriert in alle Maßnahmen eine gleichstellungsorientierte Perspektive

Tipps zum Weiterlesen:  
Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): Praxis-Handbuch Gender Mainstreaming

## Typisch Frau – typisch Mann

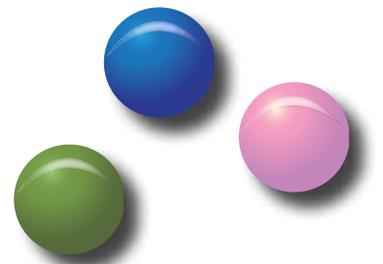
Rollenklischees sind in unserer Gesellschaft noch immer fest verankert, trotz aller gesetzlichen Regelungen, die gleiche Rechte und Pflichten für Frauen und Männer seit den 1970er-Jahren festlegen. Die Einteilung in „typisch weiblich“ und „typisch männlich“ bestimmt vielfach immer noch das Denken und schränkt die Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Mädchen und Burschen, Frauen und Männern ein. Auch wenn die Grenzen zwischen weiblichen und männlichen Zuschreibungen heute fließender sind als etwa vor 30 Jahren, wählen beispielsweise noch immer weibliche Lehrlinge vorwiegend Berufe wie Friseurin oder Verkäuferin, während männliche Jugendliche zu technischen oder handwerklichen Berufen tendieren. Auch ist immer noch eindeutig, wer in längere Karenz und/oder Teilzeitbeschäftigung geht, sobald Kinder geboren werden, wer leichter in eine Führungsposition kommt und wer in der gleichen beruflichen Position mehr oder eben weniger verdient.

MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten (Hrsg.in) (2009): Das Rollen.Bilder.Buch. Zur Selbstreflexion für Groß und Klein, Wien

Mögliche Maßnahmen, die zu einer Veränderung der Rollenstereotype führen können, liegen auf vielen verschiedenen Ebenen und wirken erst in ihrer Gesamtheit. Zum Beispiel:

- Frauenförderung, gezielte Mädchenarbeit, Empowerment
- intensive pädagogische Arbeit mit jungen Burschen und Entwicklung von Konzepten für neue Männerbilder
- geschlechtssensible Berufsorientierung in Schulen und Sensibilisierung von Pädagoginnen und Pädagogen
- Anwendung geschlechtergerechter Sprache
- Darstellung von Frauen und Männern in Texten und Bildern, die nicht den gängigen Rollenstereotypen entsprechen
- Stärkung von Frauen, Mädchen, Männern und Burschen in „untypischen Rollen“
- u.v.m.

Eine Welt ohne Rollenstereotype würde es Frauen und Männern ermöglichen, ihren Beruf und ihren Lebensstil nach ihren Begabungen und Neigungen, nach persönlichen Vorlieben und Talenten zu wählen.



## Männer und Gender Mainstreaming

Die Rollen von Frauen und Männern haben sich in den letzten Jahrzehnten enorm gewandelt. Diese große Veränderung hat sich bei Männern eher im Stillen vollzogen. Aktuelle Umfragen und Trends zeigen jedoch, dass die meisten Männer ihre Einstellung zur Gleichberechtigung längst modernisiert haben. Für die Mehrheit der Männer ist die Gleichberechtigung von Frauen eine selbstverständliche Haltung geworden. Dadurch hat sich in Männerleben viel verändert: Männer müssen z.B. in Partnerschaften den Druck des Geldverdienens nicht mehr alleine tragen, haben in gleichberechtigten Partnerschaften mehr Zeit für Familie und Kinder und können es sich auch leisten, auf Karriere zu verzichten, wenn sie lieber private Schwerpunkte setzen wollen. Männer können also auch von Gleichberechtigungsmaßnahmen profitieren.

Tipp zum Weiterlesen:  
Wippermann, Carsten / Calmbach, Marc / Wippermann, Katja (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts. Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern, Leverkusen

Darüber hinaus hinterfragen viele Männer aus ganz persönlichem Interesse veraltete Männerbilder. Die „Risiken und Nebenwirkungen“ klassischer Männerbilder sind nicht zu übersehen: Männer sterben in Österreich etwa fünf bis sechs Jahre früher als Frauen, Männer begehen etwa dreimal häufiger Selbstmord als Frauen, Männer verüben wesentlich öfter schwere Straftaten, Männer sind sehr häufig von Gewalt durch andere Männer betroffen, Männer sind stärker suchgefährdet, Männer vereinsamen im höheren Alter häufiger, Männer verlieren oft nach Trennungen den guten Kontakt zu ihren Kindern. Männerberatungsstellen sind deshalb in Wien seit mehr als 25 Jahren aktiv, um Männern, die in Krisensituationen gekommen sind, kompetente Hilfestellung anzubieten.

Männer sind auch Leidtragende traditioneller Rollenbilder und der klassischen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Erfüllen sie diese Rollenbilder nicht, werden Männer mitunter auch von anderen Männern diskriminiert.

Was haben Männer also davon, sich in Gender Mainstreaming einzubringen? Viel, denn dies bringt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Beziehung, Kinderbetreuung, Freizeit und mehr Gesundheit.

## Lesben, Schwule und Transgenderpersonen

In Wien leben ca. 180.000 Lesben, Schwule und Transgenderpersonen. Auch wenn heute offener über sexuelle Orientierungen und Identitäten gesprochen werden kann, gibt es in unserer Gesellschaft immer noch viele Vorurteile gegen Lesben, Schwule und Transgenderpersonen. Diese Vorurteile haben zur Folge, dass viele gleichgeschlechtlich liebende Menschen ihre Orientierung und oft auch ihre PartnerInnen vor anderen Menschen, oft sogar vor ihrer Familie und ihren ArbeitskollegInnen, geheim halten. Bei einem offeneren Umgang erleben sie im Alltag häufig kleinere oder größere Diskriminierungen. Auch Transgenderpersonen, also Personen, deren Geschlecht nicht mit ihrem äußeren Erscheinungsbild übereinstimmt, treffen oft auf Verunsicherung bei ihrem Gegenüber.

Grundsätzlich müssen alle Leistungen der Stadt Wien ohne Einschränkung allen BürgerInnen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Identität, zur Verfügung stehen.

Einige Tipps:

- Bei Formularen sollten eingetragene Lebensgemeinschaften gleichwertig mit der Ehe aufgelistet werden.
- Auch Lesben, Schwule und Transgenderpersonen leben in Beziehungen und in Familienverbänden, die sich in ihrer Beziehungsqualität nicht von denen heterosexueller KollegInnen unterscheiden. Darauf ist bei der Gestaltung von Leistungen und auch in den Dienstplänen Rücksicht zu nehmen.
- Die verwendete Sprache darf Personen unterschiedlicher sexueller Orientierungen oder Identitäten nicht diskriminieren, sondern soll sie gleichwertig miteinschließen.

Tipp zum Nachschlagen:  
Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz)



## Gender Mainstreaming und Diversity Management

Gender Mainstreaming achtet in erster Linie darauf, ob es Unterschiede in den Lebensverhältnissen zwischen den Geschlechtern gibt und erst in zweiter Linie auf die Unterschiede innerhalb eines Geschlechts (Alter, Herkunft etc.). Im Diversity Management werden alle Unterschiede gleichermaßen betrachtet. Die zentrale Aufmerksamkeit richtet sich dorthin, wo vorhandene Unterschiede eine Ungleichbehandlung oder eine unterschiedliche Wertschätzung auslösen.

Diversity umfasst folgende Bereiche:  
Geschlecht, Alter, soziokulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, psychische und physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung

Gender Mainstreaming	Diversity Management
geht von ungleichen Geschlechterverhältnissen aus	geht von einer fehlenden Wertschätzung gegenüber der Vielfalt in der Gesellschaft aus
Wurzeln: feministische Kritik an der Entwicklungspolitik, wissenschaftliche Gerechtigkeitsdebatte	Wurzeln: Antidiskriminierungspolitik und BürgerInnenrechtsbewegung in den USA, betriebswirtschaftliches Konzept
Ziel: Überwindung der existierenden Geschlechterordnung	Ziel: Gezielte Wahrnehmung, Anerkennung, Förderung und Nutzung der Vielfalt von Personen in und um Organisationen



Tipp zum Weiterlesen:  
Appiano-Kugler, Iris / Kogoj, Traude (Hrsg.innen) (2008):  
Going Gender and Diversity,  
Wien



# Die fünf Gender Mainstreaming-Grundsätze

Wenn Sie nach den folgenden fünf Grundsätzen handeln, werden Sie bemerken: Gender Mainstreaming funktioniert leichter als gedacht.

## Grundsatz Nr. 1:

Die verwendete Sprache ist geschlechtergerecht. In Texten und Gesprächen, in denen sowohl Frauen als auch Männer bezeichnet oder angesprochen werden, müssen beide Geschlechter sichtbar sein.

## Grundsatz Nr. 2:

Datenerhebungen und Datenanalysen sind geschlechterbezogen. Dienstleistungen und Produkte können nur bedarfsgerecht angeboten werden, wenn Daten über Frauen und Männer bekannt sind. Alle Daten sind nach Geschlechtern getrennt zu erheben und extra darzustellen.

## Grundsatz Nr. 3:

Dienstleistungen sind für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich. Bei allen Dienstleistungen ist zu prüfen, ob bei der Planung und Gestaltung die oft unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

## Grundsatz Nr. 4:

Frauen und Männer wirken im gleichen Ausmaß an Entscheidungen mit. Das Geschlechterverhältnis in allen Arbeits- und Entscheidungsebenen hat Auswirkungen auf Prozesse und Ergebnisse. Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist zu achten.

## Grundsatz Nr. 5:

Gleichstellung ist im Steuerungsprozess integriert. Für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik muss Gender Mainstreaming in Steuerungssysteme wie Controlling und Qualitätsmanagement und in alle Evaluierungen integriert werden.

# 4-R-Methode

Bei der 4-R-Methode handelt es sich um ein einfaches, aber sehr erfolgreiches Instrument zur Genderanalyse. Sie bildet die Grundlage für die Anwendung von Gender Mainstreaming in den meisten Themenbereichen dieses Handbuchs.

Realität meint hier die unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen von Frauen und Männern.

Die 4-R-Methode beruht auf der zentralen Frage:

**Wer (Repräsentation) bekommt was (Ressourcen) und warum (Realität und rechtliche Situation) bzw. warum nicht?**

Zu jedem Bereich gibt es eine Reihe von Unterfragen (siehe unten). Mit einfachen Fragestellungen können verschiedenste Arbeitsbereiche, Produkte und Dienstleistungen auf ihre Genderwirkungen untersucht werden. Die 4-R-Methode stammt ursprünglich aus Schweden. Sie wird heute europaweit angewendet – so auch im Magistrat der Stadt Wien.

## 1. Repräsentation

Fragen Sie sich zuerst, wer die Nutzerinnen und Nutzer Ihrer Angebote sind. Eine Aufschlüsselung nach Frauen und Männern ist der Beginn einer Genderanalyse.

- Ist die genaue Anzahl bekannt? Oder kann ein Zahlenverhältnis geschätzt werden?
- Wer ist auf das Angebot besonders angewiesen?
- Wer kann das Angebot nicht nutzen?

Zu beachten sind dabei – soweit möglich – auch weitere Merkmale wie Alter, Einkommensverhältnisse oder Migrationshintergrund.

## Beispiele

Wer bezieht Mindestsicherung? Wer nutzt eine geförderte Sporteinrichtung? Wer die Parkanlagen und Hallenbäder? Wer nutzt Infotelefone und Hotlines?

## 2. Ressourcen

Wie verteilen sich finanzielle Mittel und Möglichkeiten (Zeit, Zugang zu Informationen und Raum) auf die Nutzerinnen und Nutzer der Angebote der Stadt Wien? Haben alle Nutzerinnen und Nutzer den gleichen Zugang zu Informationen über das Angebot?

- Welche Auswirkungen hat das Angebot auf die Verteilung von Zeit, Raum und Geld zwischen Frauen und Männern?
- Sind die unterschiedlichen Lebenssituationen (z.B. zeitliche Verfügbarkeit, Einkommensverhältnisse, Bildungssituation) bei den Angeboten berücksichtigt?
- Haben Frauen und Männer wirklich die gleichen Chancen zur Nutzung der Angebote?

Die 4-R-Methode als Instrument zur Genderanalyse enthält folgende zentrale Fragen:

- WER (Repräsentation) bekommt
- WAS (Ressourcen)
- WARUM (Realität und rechtliche Situation) und WARUM NICHT?

### Beispiele

Wer nimmt sich mehr Platz im Park, auf dem Spielplatz oder im Warteraum? Wie ist die Verweildauer in Spitälern? Wie viele Plätze stehen in Obdachloseneinrichtungen für Frauen und Männer zur Verfügung? Werden Frauen und Männer gleichermaßen in Informationsbroschüren angesprochen?

### 3. Realität

Warum ist die Situation so? Wo sind Ansätze für Veränderungen? Bei diesem Schritt geht es um ein erstes Einschätzen von Hintergründen und Ursachen der Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Zu hinterfragen sind Rollenbilder, Werte und bisherige Vorgangsweisen.

- Wurden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern erkannt und berücksichtigt?
- Begegnen Frauen und Männer, die zum Beispiel Beratung in Anspruch nehmen, unterschiedlichen Einstellungen oder Vorurteilen?
- Ist eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern sachlich begründet und/oder zur Beseitigung von Diskriminierungen vielleicht sogar notwendig?

### Beispiel

Mädchen und Burschen haben grundsätzlich den gleichen Zugang zu Sportanlagen. Sie sind aber aufgrund unterschiedlicher Werthaltungen in der Erziehung, von Vorbildern oder der Darstellung von Sportarten in den Medien nicht an den gleichen Sportarten interessiert. Mädchen haben im Sport ohne gezielte Förderungen nicht die gleichen Möglichkeiten wie Burschen.

### 4. Rechtliche Situation

Bieten die rechtlichen Vorgaben ausreichend Schutz vor Benachteiligungen und Diskriminierungen? Zu betrachten sind hier nicht nur Gesetze, sondern auch Verordnungen und interne Regelungen (z.B. für den Zugang zu einer Förderung oder die Nutzung einer Einrichtung).

- Sind alle Zielgruppen über die rechtliche Situation gleichermaßen informiert?
- Berücksichtigen vorhandene Regelungen die verschiedenen Realitäten von Frauen und Männern?
- Welche Grundlagen müssten zusätzlich geschaffen werden, um Gleichstellung zu gewährleisten?

### Beispiele

Richtet sich die Regelung von Öffnungszeiten nach unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsrhythmen (z.B. Öffnungszeiten von Kindergärten, Beratungseinrichtungen oder Ämtern, Ferienbetreuung für Kinder). Berücksichtigen die Regelungen zur Mindestgehsteigbreite auch den Platzbedarf von Fußgängerinnen und Fußgängern oder Personen mit Kinderwägen?

#### Tipp zum Weiterlesen:

Doblhofer, Doris / Küng, Zita  
(2008): Gender Mainstreaming.  
Gleichstellungsmanagement als  
Erfolgsfaktor – das Praxisbuch,  
Heidelberg

#### Tipp

Wichtig ist, dass Sie alle vier Schritte der 4-R-Methode der Reihe nach durchgehen. Auch Bereiche, die auf den ersten Blick nicht wichtig erscheinen, stellen sich bei näherer Betrachtung oft als relevant heraus.

#### Tipp

Die 4-R-Methode funktioniert am besten, wenn Sie sie zu zweit oder in einem gemischten Team anwenden. Holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung von GenderexpertInnen. Aber auch wenn Sie die 4-R-Methode alleine verwenden, können Sie ertragreiche und interessante Erkenntnisse für Ihre Arbeit gewinnen.

# Sprache

Ein wichtiges Ziel der Stadt Wien ist es, Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu beseitigen. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist das Sichtbarmachen von Frauen und Männern durch Sprache.



Mag.<sup>a</sup> Waltraud Rimpl, Magistratsabteilung 53, Leiterin Landesinformationsdienst:  
„Beim journalistischen Texten auf Zeile und Anschlag zählt es sich aus, Hirnschmalz in Formulierungen zu investieren, die beide Geschlechter ansprechen. Bei den wien.at-Medien machen wir gute Erfahrungen damit.“

Hinweis für Profis:  
Weglassprobe nicht vergessen!  
Wird die Endung „In“ oder „Innen“ weggelassen, sollte noch ein korrektes Wort übrigbleiben.

Beispiele:  
die MitarbeiterInnen >>  
die Mitarbeiter 🚫  
die PädagogInnen >>  
die Pädagog 🚫

Sprache prägt unser Bewusstsein und unsere Vorstellung von Geschlechterrollen – ihr Einfluss sollte nicht unterschätzt werden. Denn die gesprochene oder geschriebene Sprache transportiert auch Bilder. Es reicht nicht, zu sagen oder zu schreiben „Frauen sind mit gemeint“. Wenn in einem Text von Experten oder Abteilungsleitern die Rede ist, stellen sich Leserinnen und Leser automatisch männliche Experten und Abteilungsleiter vor. Wenn der Begriff Krankenschwester oder Hebamme verwendet wird, denken Menschen ausschließlich an Frauen. Langfristig kann Sprache also traditionelle Rollenbilder verfestigen. Um diese aufzubrechen, ist es unbedingt notwendig, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Sprache hat viel mit Gewöhnung zu tun. Die meisten von uns sind mit einer stark auf Männer bezogenen Schreibweise aufgewachsen. Sprache befindet sich aber in einem ständigen Veränderungsprozess und ist deshalb immer gestaltbar.

## Geschlechtergerechtes Formulieren im Magistrat – die drei wichtigsten Grundsätze

Paarform ist die beste Lösung, weil sie alle deutlich anspricht: z.B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Bei der Reihenfolge bitte das „Titanic-Prinzip“ beachten (erst die weibliche und dann die männliche Bezeichnung).

Sparform mit Binnen-I ist die Kurzform der Paarform. Häufig stößt die Paarform an Grenzen, etwa bei Überschriften, in Intranet- oder Internettextrnen, bei Tabellen, Formularen und E-Mails. Hier bietet sich das Binnen-I als einfachere Lösung an: z.B. MitarbeiterInnen.

Neutrale Formulierungen sind eine gute Lösung, wenn Texte durch die Paarform schwer lesbar werden. Das kann insbesondere bei legislativen Texten mit oftmaliger Wiederholung derselben Bezeichnungen der Fall sein.

Statt: Fahrtkostenbeihilfe gebührt nur Schülerinnen und Schülern, die auch Heimbeihilfe beziehen.

Besser: Wer Fahrtkostenbeihilfe beantragt, muss einen Heimbeihilfebezug nachweisen.

Statt: Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter

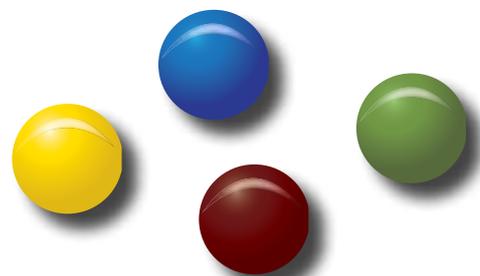
Besser: Abteilungsleitung



### Tipp

Seien Sie kreativ und mischen Sie ruhig die drei Grundsätze. Nur die Paarform oder nur das „Binnen-I“ zu verwenden ist gut, das wichtigste ist aber, überhaupt geschlechtergerecht zu sprechen oder zu schreiben.

Ausführliche Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache finden Sie im Styleguide des PID, MA 53 – Presse- und Informationsdienst:  
<http://www.wien.gv.at/styleguide/autor/gleichstellung/index.html>



## Unpersönliche Fürwörter sind nicht neutral

Bitte achten Sie bei unpersönlichen Fürwörtern wie „jemand“, „jeder“, „keiner“, „niemand“ darauf, dass auch diese Hinweise auf das Geschlecht der handelnden Personen geben.

Statt: „Jeder legt Wert darauf, einen guten Platz zu bekommen.“

Besser: „Alle legen Wert darauf, einen guten Platz zu bekommen.“

Statt: „Man wundert sich ...“

Besser: „Viele wundern sich ...“

## Vermeiden von Rollenzuschreibungen

Verzichten Sie auf Redewendungen und Ausdrücke, die versteckte Aussagen über weibliche und männliche Eigenschaften ausdrücken.

Statt: „Sie löste das Problem staatsmännisch.“

Besser: „Sie löste das Problem ausgezeichnet.“

Statt: „Jetzt geht's darum, den Betrieb wieder auf Vordermann zu bringen.“

Besser: „Jetzt geht's darum, den Betrieb wieder in Schwung zu bringen.“

Statt: „Um des Verkehrschaos Herr zu werden ...“

Besser: „Um das Verkehrschaos zu lösen ...“

## Amtstitel, Berufsbezeichnung und akademische Grade

Die korrekte Schreibweise ist die, die Frauen und Männer sichtbar macht.

Das heißt, auch bei Abkürzungen sind die weiblichen Endungen zu verwenden.

Doktor, Dr.

Magister, Mag.

Diplomingenieur, DI

Obermagistratsrat, OMR

Technischer Amtsrat, TAR

Doktorin, Dr.<sup>in</sup>

Magistra, Mag.<sup>a</sup>

Diplomingenieurin, DI<sup>in</sup>

Obermagistratsrätin, OMR<sup>in</sup>

Technische Amtsrätin, TAR<sup>in</sup>

Das Hochstellen von Buchstaben ist mitunter nicht oder nur schwer möglich, etwa bei E-Mails. Hier kann das Hochstellen unterbleiben.



### Tipp

Einen umfassenden Überblick über die von der Stadt Wien verliehenen Amtstitel bietet die Amtstitelverordnung:

[www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/pdf/d0800600.pdf](http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/pdf/d0800600.pdf)

## Geschlechtergerecht Formulieren – auch in Fremdsprachen!

Auch in fremdsprachigen Texten und Übersetzungen soll geschlechtergerecht formuliert werden.

Beispiele im Englischen – Verwendung von geschlechtsneutralen Begriffen

Statt: man und mankind

besser: people, women and men, the public, society

Statt: chairman

besser: chair person

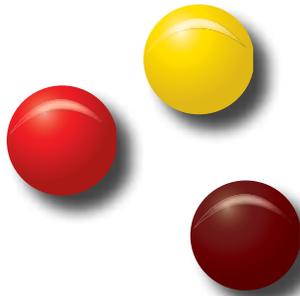
Verwendung der Mehrzahl

Statt: The employee is usually appointed on the basis of his training.

Besser: Employees are usually appointed on the basis of their training.

Oder es kann beides genannt werden: „She or he ...“

Beispiele zum geschlechtergerechten Formulieren für Englisch, Französisch, Spanisch bietet eine Website der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO): <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>



ACHTUNG: In offiziellen Dokumenten (Bescheide, Ausweise) sind die Abkürzungen derzeit aufgrund des Universitätsstudiengesetzes und einer Empfehlung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung noch ohne weibliche Endungen zu verwenden.



ACHTUNG: Auch hier gilt das Titanic-Prinzip.



# Öffentlichkeitsarbeit

*In der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Wien sollen Frauen und Männer gleichberechtigt zu Wort kommen und gleichwertig sichtbar gemacht werden.*

Achten Sie auf die Körperhaltung und die Anordnung der Personen! Wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund? Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt?



Berücksichtigen Sie, mit welchem Kleidungsstil und mit welchen Accessoires und Gegenständen Frauen und Männer dargestellt sind!

Während der Mann im Bild oben dynamisch auf dem Fahrrad sitzt, schaut es hier so aus, als müssten die zwei Männer der Frau aufs Rad helfen. Zudem wirken die Männer auf dem Foto durch den Kleidungsstil „wichtiger“ (Männer im Anzug, Frau in Freizeitkleidung). Auch das ist im oberen Bild besser gewählt.





## Inhalte

Neben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist bei der Gestaltung aller Medien (Inter- und Intranet, Homepages, Plakate, Flyer, Broschüren, Zeitschriften, Videos ...) auf eine geschlechtergerechte Darstellung von Frauen und Männern zu achten:

- Thematisieren Sie Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Wenn es Daten über Frauen und Männer gibt, bereichert die Beleuchtung von Unterschieden die Berichterstattung.
- Brechen Sie Rollenklischees auf: Viele Artikel enthalten versteckte Rollenklischees und Stereotype. Machen Sie den Umkehrtest: Wie klingt der Satz, wenn Sie Männer und Frauen austauschen?
- Lassen Sie Frauen und Männer gleichwertig in Zitaten und Bildern vorkommen.

## Bilder und Bildsprache

Auch bei Illustrationen muss auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern geachtet werden. Hier gilt es, nicht Vorurteile, sondern vielfältige Lebensrealitäten darzustellen:

- Bilden Sie Frauen und Männer im Berufskontext auch abseits der üblichen Rollenklischees ab. Frauen sind in den verschiedensten Berufen tätig, und auch Männer haben Privat- oder Familienleben.
- Achten Sie bei den abgebildeten Frauen und Männern besonders auf die Körperhaltung und die Anordnung der Personen: Wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund? Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt?
- Achten Sie darauf, mit welchem Kleidungsstil und mit welchen Accessoires und Gegenständen Frauen und Männer im Bild dargestellt sind.
- Denken Sie auch an die Bildunterschriften: Frauen und Männer sollen gleichwertig benannt werden.

Weitere Informationen zur Bildsprache bei der Diversitätskategorie „Geschlecht“ finden Sie im Styleguide des PID, MA 53 – Presse- und Informationsdienst: <http://www.wien.gv.at/styleguide/formate/bilder/sprache-geschlecht.html>



### Warum ist gendergerechte Bildsprache wichtig?

Bilder können längerfristig dazu beitragen, traditionelle Geschlechterbilder zu verstärken oder sie in Frage zu stellen. Fotos, auf denen Männer bei der Beaufsichtigung der Hausaufgaben und Frauen bei der Reparatur eines Kopierers zu sehen sind, machen diese Rollen „gesellschaftsfähiger“. Bilder prägen unser Bewusstsein und unsere Vorstellung von Geschlechterrollen – ihr Einfluss sollte nicht unterschätzt werden.



# Veranstaltungen

Veranstaltungen der Stadt Wien vermitteln auf vielen Ebenen ein Bild der Stadtpolitik und -verwaltung. Daher sollen Frauen und Männer in gleichem Maße angesprochen werden – Gender Mainstreaming ist in der Veranstaltungsplanung und -durchführung zu berücksichtigen.

## Vom Organisationsteam bis zum Publikum

Sorgen Sie dafür, dass sowohl beim Organisationsteam als auch bei Vortragenden und Publikum der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist. Wichtig ist darauf zu achten, in welchen Rollen Frauen und Männer im Rahmen der Veranstaltung auftreten: Sind klassisch die Frauen für Organisatorisches und Männer für die Technik zuständig? Halten Männer die Vorträge und Frauen assistieren oder ist es auch umgekehrt?

## Gendergerechte Bewerbung und Dokumentation

Achten Sie auf eine geschlechtergerechte Sprache und diskriminierungsfreie Darstellung.

## Inhalte für Frauen und Männer

Ob Sie es schaffen, Frauen und Männer mit einer Veranstaltung gleichermaßen anzusprechen, hängt auch von der Planung der Inhalte ab. Fragen Sie sich beispielsweise bei traditionellen „Männerthemen“, was speziell Frauen daran interessieren könnte. Oder überlegen Sie, welche männlichen Vorbilder in traditionell weiblichen Bereichen männliches Publikum ansprechen könnten.

Hinweis: Themenbezogene Veranstaltungen, die sich bewusst nur auf ein Geschlecht beziehen, sind nach wie vor notwendig (z.B. Gewalt an Frauen und Männergesundheit).

## Gendersensible Moderation

Die Moderatorinnen und Moderatoren einer Veranstaltung sollten eine geschlechtergerechte Sprache verwenden. Es ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen zu Wort kommen und auch die Dauer der Redezeit ähnlich verteilt ist. Von Teilnehmerinnen und Teilnehmern angesprochene Themen über Gleichstellung müssen ernst genommen und diskutiert werden.

## Kinderbetreuungspflichten berücksichtigen

Ort und Zeitpunkt von Veranstaltungen sollten Sie so wählen, dass auch Personen mit Kinderbetreuungspflichten teilnehmen können. Hier kann das Angebot einer Kinderbetreuung vor Ort oder ein Betreuungsscheck helfen.

### Checkliste für die Organisation einer Veranstaltung:

- Wie viele Frauen und Männer bereiten die Veranstaltung vor? In welchen Rollen?
- Wieviele Frauen, wieviele Männer tragen vor? Werden sie gleichermaßen in der Veranstaltung sichtbar?
- Welche Zielgruppe soll die Veranstaltung erreichen und wie setzt sich diese zusammen?
- Entspricht die Bewerbung der Veranstaltung den in diesem Handbuch empfohlenen Grundsätzen?
- Haben die Moderatorinnen und Moderatoren Genderkompetenz?
- Sind Veranstaltungsort und Veranstaltungszeitpunkt auch für Personen mit Kinderbetreuungspflichten passend?
- Können die Anwesenheitslisten für die Dokumentation nach Frauen und Männern ausgewertet werden?

# Daten und Statistik

Gender Mainstreaming bedeutet, dass alle Maßnahmen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden. Um eine solche Prüfung durchführen zu können, braucht es eine entsprechende Grundlage – das sind gendergerecht erhobene und ausgewertete Daten.



Mag. Dr. Gustav Lebhart,  
Magistratsabteilung 5, Leiter  
der Landesstatistik Wien  
„Geschlechtsspezifische Daten  
sind wichtig. Sie erhöhen die  
Qualität statistischer Informati-  
onen und ermöglichen eine neue  
Perspektive von Bewertungs-  
maßstäben.“

Genderstatistiken bilden die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern ab und sind damit eine wesentliche Voraussetzung dafür, Ungleichheiten zu erkennen. Denn erst durch die Analyse der Daten mit Hilfe von geeigneten Indikatoren wird deutlich, an welchen Schrauben gedreht werden muss, um eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Mädchen und Burschen zu erreichen.

## Daten erheben – Genderstatistiken erstellen

Mittlerweile ist es üblich, Daten geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten. Aber auch auf dieser Landkarte gibt es noch weiße Flecken. Diese gilt es mit Farbe zu füllen, damit ein vollständiges Bild entstehen kann.

Um inhaltliche Aussagen treffen und Bezüge zum gesellschaftlichen Zusammenhang herstellen zu können, reicht es oft nicht, Daten nur nach Geschlechtern getrennt zu erheben. Für eine Genderstatistik müssen oft zusätzliche Daten erfasst werden, wie Alter, Bildungsstand oder Einkommenssituation. Mit Hilfe der Kombination dieser Daten sind fundierte Genderanalysen möglich – Einschränkungen durch den Datenschutz sind dabei zu berücksichtigen. Eine Genderstatistik spiegelt die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern wider.

Achtung: Oft sind weitere Differenzierungen bei frauen- und mänderspezifischen Daten notwendig. Denn manchmal sind z.B. die Unterschiede zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder größer als zwischen Frauen und Männern.

## Nutzen genderspezifischer Datenauswertungen

Die Auswertung von statistischen Daten mit Hilfe von Genderindikatoren ermöglicht eine verbesserte Steuerung der Angebote der Stadt Wien. Nur wer die Zielgruppe genau kennt, kann die Maßnahmen auch punktgenau ausrichten. Hier zwei Beispiele für die Steuerung von Maßnahmen:

- **Büchereien – kontinuierliche NutzerInnen-Analysen**  
Die Auswertungen der NutzerInnen-Zahlen von Büchereien zeigen ganz klar, dass Buben ab zwölf Jahren die Büchereien viel weniger nutzen als Mädchen im gleichen Alter. Durch dieses Wissen können Büchereien ihr Angebot schärfen, z.B. indem bei der Bewerbung der Angebote speziell auf die Buben geachtet wird.
- **Nachtquartiere für Obdachlose – das Unsichtbare sichtbar machen**  
Das Beispiel der Nachtquartiere zeigt, dass Daten oft auch hinterfragt werden müssen, damit keine falschen Schlüsse gezogen werden: Die Zahlen zeigen deutlich, dass die Nachtquartiere fast ausschließlich von Männern genutzt werden. Jetzt könnte der Schluss gezogen werden: „Obdachlosigkeit ist ein männliches Phänomen, daher braucht es keine Angebote für obdachlose Frauen.“ Dieser Trugschluss entsteht, wenn nur die Bestandsstatistiken betrachtet werden. Frauen werden aus anderen Gründen als Männer obdachlos und sie reagieren auf diese Situation unterschiedlich. Scham und oft auch Reaktionen aufgrund sexueller Gewalterfahrungen führen dazu, dass Frauen nicht die üblichen Notunterkünfte in Anspruch nehmen – damit sind sie in der Statistik „unsichtbar“. Um den realen Bedarf besser einschätzen zu können, muss mit qualitativen Erhebungsmethoden gearbeitet und auf Erfahrungen frauenspezifischer Beratungseinrichtungen zurückgegriffen werden.

## Indikatoren

Indikatoren sind Messgrößen oder auch Kennzahlen, die einen raschen Überblick darüber ermöglichen sollen, ob Maßnahmen erfolgreich waren oder Ziele erreicht wurden. Sie können quantitativ (Zahlen, Quoten) oder qualitativ (z.B. Zufriedenheit, messbar über Befragungen) sein. Indikatoren sollen Vergleichbarkeit ermöglichen. Zudem sollen sie zeitliche Trends sichtbar machen und damit erwünschte und unerwünschte Entwicklungen aufzeigen können.

## Worauf ist bei der Auswahl und bei der Bildung von Indikatoren zu achten?\*

- Zuerst sollte der Sachverhalt, der mit dem Indikator beschrieben werden soll, möglichst genau bestimmt werden. Ziele, deren Erreichen beobachtet werden soll, sind vorab festzulegen. Es kann sinnvoll sein, den Sachverhalt bzw. die Ziele zu untergliedern oder einzugrenzen.
- Danach muss überlegt werden, durch welche Daten oder beobachtbaren Merkmale der Sachverhalt oder das Erreichen von Zielen sichtbar gemacht werden kann. Hier kann es erforderlich werden, Begriffe genau zu bestimmen.
- Bei „großen“ Themen (z.B. Stand der Gleichstellung am Arbeitsmarkt) kann es notwendig sein, mehrere Indikatoren festzulegen.
- Die Auswahl eines Indikators sollte auch im Nachhinein immer logisch begründbar und für andere nachvollziehbar sein.
- Oft sind unterschiedliche Datenquellen für verschiedene Indikatoren vorhanden, z.B. beim Thema geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Hier sollte vorab abgewogen und festgelegt werden, welche Datenquelle warum herangezogen werden soll (eine einheitliche Vorgehensweise ist insbesondere für zeitliche Vergleiche wichtig).
- Auch wenn sie scheinbar objektiv sind, enthalten Indikatoren oft Werturteile. Dies sollte zumindest bedacht werden.

Hinweis: Publikationen zur Indikatorenerstellung finden Sie auf der Homepage „Publikationen – Statistik und Analyse“ (<http://wien.gv.at/statistik/publikationen/index.html>)

\* Quelle: Pölsler, Gerlinde: Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen, herausgegeben von der Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM und PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Knittelfeld, S. 32–35

## Empfehlungen zur Interpretation und Darstellung von Daten

Setzen Sie Daten in Bezug zueinander!

Beispiel: „Frauen verdienen in Österreich um ein Drittel weniger als Männer.“

Verhältniszahlen auch einmal umdrehen

Denn die Aussage „Männer verdienen in Österreich um die Hälfte mehr als Frauen“, ist ebenfalls richtig. Trotzdem erscheint die erste Aussage viel vertrauter, weil schon oft gehört. Entscheiden Sie je nach Situation, welche Aussage Sie treffen wollen.

Betrachten Sie Verhältniszahlen und absolute Zahlen!

Um Ziele zu bestimmen oder Maßnahmen zu setzen, kann es notwendig sein, sowohl die Verhältniszahlen/Quoten als auch die eigentlichen (absoluten) Zahlen anzuschauen. Ein Beispiel: Die Schulabbruchsquote ist bei Burschen höher als bei Mädchen. Das gleichstellungspolitische Ziel kann sich nicht darauf beschränken, die Quoten anzugleichen. Denn dies könnte auch erreicht werden, wenn die Zahl der Schulabbrecherinnen steigt. Ziel muss es sein, die Zahl der SchulabbrecherInnen insgesamt zu senken und dabei die Quoten anzunähern. Daher sollte bei konkreten Maßnahmen ein besonderes Augenmerk auf den Burschen liegen.

Prüfen Sie Indikatoren genau!

Indikatoren müssen immer genau betrachtet werden, damit nicht ungewollt problematische Aussagen entstehen. Oft ist eine Analyse nur sinnvoll, wenn mehrere Indikatoren gleichzeitig und im Zusammenhang betrachtet werden. Ein Beispiel: Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen wird definiert als „Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, an allen weiblichen Beschäftigten“. Der Indikator ist aus einer gleichstellungspolitischen Sicht nicht einfach zu interpretieren. Denn es sind zwei Ursachen denkbar, wenn sich die Teilzeitquote ändert. Wenn die Quote beispielsweise steigt, kann dies bedeuten, dass Frauen aus einer Vollzeitbeschäftigung in Teilzeit gedrängt werden. Es kann aber auch heißen, dass mehr Frauen, die bisher nicht erwerbstätig waren, nun zumindest Teilzeit arbeiten. Der Indikator muss immer gemeinsam mit anderen Indikatoren angeschaut werden.



### Platzprobleme sind lösbar

„Kein Platz“ ist ein oft gehörtes Argument, warum genderrelevante Daten z.B. nicht in Tabellen dargestellt werden. Das lässt sich einfach lösen: Stellen Sie im Textteil einen Ausschnitt der Tabelle und die gesamte Tabelle im Anhang dar.

Stellen Sie genderspezifische Inhalte in Berichten nicht als Sonderkapitel dar, sondern integrieren Sie diese überall!

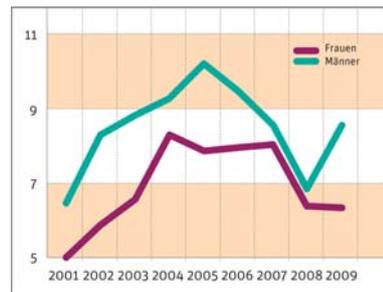
Frauen und Männer müssen dabei durchgängig und gleichrangig dargestellt werden. Eine früher häufig genutzte Darstellung in Tabellen wies in einer Spalte Gesamtdaten (Frauen und Männer) und in einer weiteren Spalte die Anzahl der Frauen („davon Frauen“ bzw. „darunter Frauen“) aus. Dies ist unbedingt zu vermeiden, denn Frauen sind kein „Sonderfall“.

### Grafiken dürfen kein verzerrtes Bild vermitteln

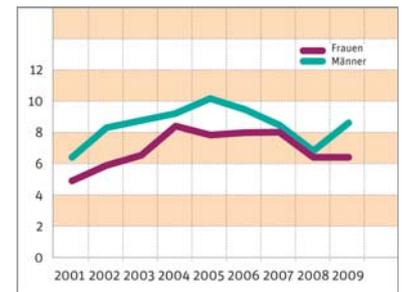
Beispielsweise können durch die Wahl der Skala Über- oder Unterbetonungen von Unterschieden zwischen Frauen und Männern vermittelt werden. Grafiken müssen den tatsächlichen Aussagen der Daten entsprechen.

Im untenstehenden Beispiel sind die Wiener Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern zwischen 2001 und 2009 abgebildet. In beiden Grafiken handelt es sich um dieselben Daten. Allerdings wirken die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der linken Grafik (mit der verkleinerten Skala von 5 bis 11) deutlich größer als in der rechten Grafik (mit der Skala von 0 bis 12). Die rechte Grafik (mit der vollständigen Skala) vermittelt in diesem Fall ein realistischeres Bild der Wirklichkeit.

#### So nicht:



#### Besser so:

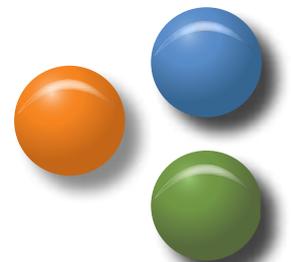


Arbeitslosenquote in Wien nach Geschlecht (internationale Definition, 2000–2009;  
Quelle: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, 2010; S. 132, Tabelle 8.2.3)

### Hier finden Sie Unterstützung

Wenn Sie einen datenreichen Bericht oder eine Datenbank planen oder einen Auftrag dazu vergeben, holen Sie vorher Feedback bei den Kolleginnen und Kollegen der Landesstatistik Wien ein. Diese unterstützen Sie gerne mit ihrem Fachwissen. Wenn Ihnen Statistiken und Indikatoren für Ihren Fachbereich vorliegen, Sie sich aber unsicher bei der genderspezifischen Interpretation sind, beraten Sie folgende Stellen gerne:

- MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten
- MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming
- Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten



# Gender Budgeting

Die Stadt Wien setzt tagtäglich viel Geld für ihre Bürgerinnen und Bürger in verschiedenen Bereichen ein. In welchem Ausmaß kommt dieses Geld Frauen und Männern zugute? Gender Budgeting gibt Ihnen ein Instrument in die Hand, mit dem Sie Geschlechtergerechtigkeit auch bei der finanziellen Planung Ihrer Aktivitäten umsetzen können. Ziel ist eine gerechte Verteilung der Haushaltsmittel auf Frauen und Männer.

In Artikel 13 (3) des Bundes-Verfassungsgesetzes heißt es: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Gender Budgeting ist in Wien seit 2005 in Form der Erlässe zum Voranschlag und Rechnungsabschluss vorgeschrieben.\* Seit 2009 ist Gender Budgeting auch in der österreichischen Bundesverfassung verankert.

## Wo kommt Gender Budgeting in der Stadt Wien zum Tragen?

Beim Gender Budgeting werden Ausgaben, die dem Bereich des Zweckaufwands zuzuordnen sind, auf ihre Geschlechtergerechtigkeit geprüft. Maßnahmen zur internen Frauenförderung, wie z.B. Ausbildungen, um eine höhere Position zu erreichen, werden im Gender Budgeting nicht berücksichtigt.

Das Budget der Stadt Wien umfasst drei verschiedene Aufwandskategorien:

- Zweckaufwand: jener Aufwand, der durch das Tätigwerden der Dienststelle im Rahmen ihres Aufgabengebietes entsteht (z.B. Bücher für die Wiener Büchereien, Mindestsicherung, Subventionen, Investitionen usw.).
- Amtssachaufwand: jener Aufwand, der anfällt, um das Tätigwerden der Dienststelle überhaupt erst zu ermöglichen (z.B. für Miete, Computer, Möbel, Telefon usw.). Dass über die öffentliche Auftragsvergabe auch die Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt werden kann, erfahren Sie im Kapitel „Vergabe“ [S. 24 f].
- Personalaufwand einschließlich Pensionen.

## Schritte zum gendergerechten Budget

Hinweis:

Gender Budgeting funktioniert nur im Zusammenspiel von Abteilungsleitung, FachreferentInnen und BudgetreferentInnen.

Analyse der Nutzerinnen und Nutzer

Wofür hat die Abteilung im letzten Jahr Geld ausgegeben? Es soll analysiert werden, welchen Nutzerinnen und Nutzern der Zweckaufwand zugute kommt. Die geschlechtsspezifische Datenerhebung ist hierbei unerlässlich, um die Zielgruppen besser bestimmen zu können und die Angebote der Stadt Wien zu schärfen. Gibt es Daten, die die Verteilung des Geldes in Bezug auf die Geschlechter dokumentieren?

**ja: Auswerten**

Die über das Jahr erhobenen Daten werden geschlechtsspezifisch ausgewertet.

**nein: Schätzen!**

So wird klar, welche Daten Sie benötigen. Planen Sie die Erhebung dieser Daten für das nächste Jahr ein.

Hinterfragen Sie die vorhandenen Daten kritisch. Manche Daten verschleiern die Realität, weil sie z.B. nur die aktuelle Nutzung eines Angebots darstellen, aber nicht den eigentlichen Bedarf. Details zur gendergerechten Datenerhebung finden Sie im Kapitel „Daten und Statistik“ [S. 17 ff].

\* z.B. Erlass vom 11.7.2011, MA 5-12/2011, Erstellung des Voranschlages 2012 und Erlass vom 10.12.2010, MA 5-7359/2010, Rechnungsabschluss 2010

Gleichstellungsziele  
Eine gute Vorarbeit für die Definition von geschlechtsspezifischen Zielen ist die Prüfung der Maßnahmen, Projekte und Angebote Ihrer Abteilung mit der 4-R-Methode. Wie das funktioniert, lesen Sie im Kapitel „4-R-Methode“ [S. 10 f].  
Danach gilt es zu überlegen, wie die Aktivitäten Ihrer Abteilung einen Beitrag zu mehr Gleichstellung und Teilhabechancen von Frauen und Männern leisten können. Mit der Formulierung eines Gleichstellungsziels definieren Sie, was erreicht werden soll.





**Genderspezifisches Ziel:**  
Die hier definierten und für das kommende Jahr festgelegten Ziele beschreiben, wie Ihre Produkte oder Dienstleistungen einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten können. Um zu erkennen, ob Ziele erreicht werden, müssen sie konkret messbar sein.

**Geplante(s) Angebot, Maßnahme, Projekt:**  
Welche konkreten Maßnahmen, Projekte und Angebote werden gesetzt, um das jeweilige genderspezifische Ziel zu erreichen?

**Erfolgsindikatoren:**  
Die Messung der Zielerreichung erfordert die Definition von aussagekräftigen Indikatoren. Um dies im Rechnungsabschluss sichtbar zu machen, müssen die Indikatoren bereits im Voranschlag definiert werden (vgl. Kapitel „Daten und Statistik“, [S. 17 ff]).

## VORANSCHLAG 2013

## Fiktive Beispiele

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Geplante/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Geplante NutzerInnenanteile	
					w	m
MA X	xxxx	gleicher Zugang zum Bildungsangebot der MAX für beide Geschlechter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gendersensible Bewerbung der Veranstaltungen</li> <li>• gendergerechte inhaltliche Vermittlung</li> </ul>	Evaluation der TeilnehmerInnen-Zahlen; Ziel: Erhöhung der Zahl männlicher Teilnehmer von 180 auf 250	50	50
MA Y	yyyy	Darstellung der Lebensverhältnisse von benachteiligten Frauen und Männern in Wien	gegenderte Analysen und Darstellung der NutzerInnen des Leistungsangebotes der Stadt Wien	Darstellung der Ergebnisse in einem Bericht		
MA Z	zzzz	atypische Berufswahl von Mädchen und Buben erhöhen; Abbaugesellschaftlich bedingter Klischees von Frauenberufen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung der atypischen Berufe für Frauen aus der MA Z am Töchterttag</li> <li>• Darstellung von atypischen Berufsbildern bei Führungen von Schulklassen, Firmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmerinnen beim Töchterttag; Ziel: 30</li> <li>• Anzahl der Führungen; Ziel: 50</li> </ul>	100	0

**Geplante NutzerInnenanteile:**  
Wenn eine Quantifizierung möglich ist, wird hier angegeben, in welchem Verhältnis Frauen und Männer durch die Maßnahmen im kommenden Jahr erreicht werden sollen.

### Indikatoren

Indikatoren sind Messgrößen oder auch Kennzahlen, die einen raschen Überblick darüber ermöglichen sollen, ob Maßnahmen erfolgreich waren oder Ziele erreicht wurden. Sie können quantitativ (Zahlen, Quoten) oder qualitativ (z.B. Zufriedenheit, messbar über Befragungen) sein. Indikatoren sollen Vergleichbarkeit ermöglichen. Zudem sollen sie zeitliche Trends sichtbar machen und damit erwünschte und unerwünschte Entwicklungen aufzeigen können.



**Genderspezifisches Ziel:**  
Im Rechnungsabschluss wird überprüft, ob die im Voranschlag festgelegten Ziele erreicht wurden. Neue Ziele sind im Rechnungsabschluss nicht zu definieren.

**Umgesetzte(s) Angebot, Maßnahme, Projekt:**  
Hier sind die tatsächlich umgesetzten Maßnahmen, Angebote und Projekte anzuführen. Wurde eine im Voranschlag angekündigte Maßnahme nicht durchgeführt, nennen Sie die Gründe.

**Erfolgsindikatoren:**  
Die im Voranschlag festgelegten Indikatoren machen den Grad der Zielerreichung deutlich.

RECHNUNGSABSCHLUSS 2013			Fiktive Beispiele			
Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Umgesetzte/-s Angebot, Maßnahme, Projekt	Erfolgsindikatoren	Tatsächliche NutzerInnenanteile	
					w	m
MA X	xxxx	gleicher Zugang zum Bildungsangebot der MA X für beide Geschlechter	<ul style="list-style-type: none"> <li>gendersensible Bewerbung der Veranstaltungen: muss noch intensiviert werden</li> <li>mittels Genderanalyse wurden die Bildungsinhalte geprüft und gendergerecht neu gestaltet</li> </ul>	Anzahl der männlichen Teilnehmer erhöhte sich auf 200 (Ziel waren im Voranschlag 250)	56	44
MA Y	yyyy	Darstellung der Lebensverhältnisse von benachteiligten Frauen und Männern in Wien	gendergerechte Analysen und Darstellung der NutzerInnen des Leistungsangebotes der Stadt Wien	Bericht wurde erstellt und veröffentlicht		
MA Z	zzzz	atypische Berufswahl von Mädchen und Buben erhöhen. Abbaugesellschaftlich bedingter Klischees von Frauenberufen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstellung der atypischen Berufe für Frauen aus der MA Z am Töchterttag</li> <li>Darstellung von atypischen Berufsbildern bei Führungen von Schulklassen, Firmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnehmerinnen beim Töchterttag: 35, Ziel waren 30</li> <li>Anzahl der Führungen: 48, Ziel waren: 50 (2 sind ausgefallen)</li> </ul>	100	0

**Tatsächliche NutzerInnenanteile:**  
Hier wird angegeben, in welchem Verhältnis Frauen und Männer tatsächlich erreicht wurden.

Große Brocken analysieren und Spielräume nutzen  
Setzen Sie Schwerpunkte im Gender Budgeting: Wählen Sie vor allem jene Budgetposten aus, die „große Brocken“ sind und jene, bei denen es wirklich Spielraum für mehr Geschlechtergerechtigkeit gibt.

## Wo Gender Budgeting „einen Unterschied macht“ – Praxisbeispiele

**Jugendsportplatz:** Bei der Diskussion um die Gelder für einen Jugendsportplatz wurde sichtbar, dass Burschen und Männer den Sportplatz weitaus stärker nutzten. Was muss getan werden, um den Platz attraktiver für Mädchen und Frauen zu machen? Bald wurde klar, was fehlte: eine getrennte Damengarderobe, angepasste Öffnungszeiten und ein entsprechendes Trainingsangebot. So konnte eine Investition mit wenig Aufwand gendergerecht gestaltet werden.



Tipp zum Weiterlesen:  
Frauenberger, Sandra (2011):  
Gender Budgeting in Wien, in:  
KDZ – Schriftenreihe, Bauer,  
Helfried / Biwald, Peter / Dea-  
ring, Elisabeth (Hrsg.Innen):  
Gutes Regieren: Konzepte –  
Realisierungen – Perspektiven,  
Wien–Graz

### Gender Budgeting auf Bezirksebene

Als erster Bezirk setzt Meidling seit 2004 Gender Budgeting um. Es werden jährlich alle vom Bezirk steuerbaren Ausgaben auf Gendergerechtigkeit überprüft. Die Dokumentation erfolgt über einen kommentierten Bezirksvoranschlag. Dieser enthält:

- eine geschlechtsspezifische Darstellung der Nutzerinnen und Nutzer
- die Maßnahmen, die in Hinblick auf eine gendergerechte Verteilung der Mittel geplant sind
- geplante Verbesserungen beim Angebot der Dienstleistungen.

Informationen zum Pilotbezirk Meidling finden Sie hier:

Folder – Meidling – PLATZ FÜR ALLE. Gender Budgeting:

<http://www.wien.gv.at/bezirke/meidling/pdf/genderbudgeting.pdf>



### Tipp

Was Ihre Dienststelle im Bereich Gender Budgeting angegeben hat, ist im Internet veröffentlicht. Schauen Sie doch einmal im Voranschlag oder Rechnungsabschluss nach: <http://www.wien.gv.at/finanzen/budget/>

Tipp zum Nachlesen:  
Die Arbeitshilfe zum Gender  
Budgeting finden Sie unter  
folgendem Link:  
<http://www.intern.magwien.gv.at/ma05/statistik/arbeitshilfe-gender-budgeting.pdf>

### Hier finden Sie Unterstützung

- Wenn Sie unsicher bezüglich der Umsetzung von Gender Budgeting sind, können Sie die Beratung von MitarbeiterInnen der MA 5 – Finanzwesen – und der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, in Anspruch nehmen.
- Zusätzlich gibt es Schulungen der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung zum Thema Gender Budgeting.



# Vergabewesen

Von der Büromaterialbestellung bis zur Vergabe von Forschungsaufträgen ist die Stadt Wien eine wichtige Auftraggeberin. Aufgrund ihrer Größe nimmt die Stadt hier viel Geld in die Hand. Die Anwendung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung im Vergabewesen soll sicherstellen, dass diese Gelder auch einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft leisten.



Um auf die an öffentlichen Aufträgen interessierten Unternehmen besser einzuwirken, setzt die Stadt Wien das Pilotprojekt „Frauenförderung und Genderaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ stufenweise um. Mit der Durchführung bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen wurden in einem ersten Schritt die Magistratsabteilung 54 – Zentraler Einkauf und die MA 27 – EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung betraut.



Mag.<sup>a</sup> Andrea Hlavac,  
Magistratsabteilung 54,  
Dienststellenleiterin:  
„Genderbewusstsein gehört in  
der MA 54 – Zentraler Einkauf  
schon lange zum gelebten Ar-  
beitsalltag. Jede Vergabe eines  
Produktes bzw. einer Dienst-  
leistung wird einem Gender-  
check unterzogen. Regelmäßige  
Ausbildung der Führungskräfte  
in allen Belangen des Gender  
Mainstreaming ist dafür Grund-  
voraussetzung.“

Tipp zum Weiterlesen:  
MA 57 – Frauenförderung und  
Koordinierung von Frauenan-  
gelegenheiten (2008): Frau +  
Mann gleich fördern = gewin-  
nen! Gleichstellung als Er-  
folgsformel für Unternehmen,  
Wien

Mit diesem Ansatz steht die Stadt Wien nicht alleine da, andere österreichische Städte, Bundesländer und der Bund arbeiten an ähnlichen Pilotprojekten.

## Das Pilotprojekt

Im Erlass des Magistratsdirektors vom 29. September 2010, MDS-K-529/10 wurde für die MA 27 – EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung und die MA 54 – Zentraler Einkauf, im Rahmen des Pilotprojektes Folgendes festgelegt:

1. Bei der Vergabe von Dienstleistungsaufträgen müssen sich Bieterinnen und Bieter im Angebot zur Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen verpflichten und die Umsetzung innerhalb einer bestimmten Frist nachweisen.

Derzeit sind alle Dienstleistungsaufträge betroffen, die eine Mindestlaufzeit von sechs Monaten oder länger und eine geschätzte Auftragssumme von mindestens 40.000,- Euro haben und an Unternehmen gehen, die mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigen. Damit setzt die Stadt Wien bewusst bei länger laufenden und größeren Dienstleistungsaufträgen an. Denn hier können Änderungen der betrieblichen Organisation in den privaten Unternehmen tatsächlich umgesetzt werden.

Hinweis: Dieses Instrument hat keine Auswirkung auf die Bewertung und Reihung der Angebote. Die Einhaltung der betrieblichen Frauenförderungsmaßnahmen wird erst während der Ausführung des Auftrages überprüft.

### Frauenförderung in Betrieben

AuseinemKatalog, dereuropaweitgängigeMaßnahmen der betrieblichen Frauenförderung enthält, wähle die Unternehmen aus vier Maßnahmengruppen jeweils eine Maßnahme aus. Unterstützung für die Unternehmen zur Umsetzung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming bieten einige Publikationen der MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten.

2. Bei der Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung sind Aspekte der Frauenförderung und Genderaspekte zu berücksichtigen.

Die in der Vergabe tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben schon im Vorfeld des Vergabeverfahrens Aspekte der Frauenförderung und Genderaspekte zu berücksichtigen.

#### Beispiel:

Bei der Ausschreibung für Studien kann die Leistungsbeschreibung so formuliert werden, dass die unterschiedlichen Bedürfnislagen und Sichtweisen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

3. Frauenförderungs- und Genderaspekte können bei der Formulierung konkreter Zuschlagskriterien berücksichtigt werden.

Bei der Formulierung konkreter Zuschlagskriterien im Rahmen des Bestbieterprinzips durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt können Genderaspekte berücksichtigt werden.

#### Beispiel:

Nachweis von speziellen Ausbildungen der mit der Ausführung betrauten Personen im Bereich Gender Mainstreaming und Frauenförderung.

## Hier finden Sie Unterstützung

Unterstützung bieten Schulungen in der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung.



Mag. Oliver Kreß,  
MA 27, EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung, Dezernat Arbeit und Wirtschaft:

„Gender Mainstreaming hat besonders im technischen Bereich zu neuen Impulsen an den Wiener Fachhochschulen geführt.“

**Tipp**  
Spezielle Unterlagen zum Thema Gender Mainstreaming für die Förderwerberinnen und Förderwerber sind sehr hilfreich.

Tipp zum Weiterlesen:  
Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca (2006): Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen, Wien

## Förderungen

Über das Förderwesen wird von der Stadt Wien viel Geld zur Unterstützung von verschiedenen Projekten, z.B. in den Bereichen Kultur, Forschung oder Sport bereitgestellt. Die Anwendung von Gender Mainstreaming im Förderwesen soll sicherstellen, dass diese Gelder auch genutzt werden, um einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.

Förderungen sind ein wichtiges Steuerungsinstrument, da die Stadt die Zusage und Auszahlung der Fördergelder an bestimmte Bedingungen knüpfen kann. In der Wiener Stadtverwaltung gibt es bereits Beispiele, wie Gender Mainstreaming als Bedingung formuliert werden kann. Je nach Kontext sind verschiedene Wege zielführend.

### Unterschiedliche Wege der Umsetzung

#### 1. Gender Mainstreaming als Bonusfaktor für Projekte

Bonuspunkte sind als Anreiz wichtig. Das Verknüpfen von Gender Mainstreaming mit Bonuspunkten ist vor allem bei langfristiger Zusammenarbeit mit Einreicherinnen und Einreichern von Projekten geeignet.

Diese Vorgangsweise hat sich bei der Technologieagentur der Stadt Wien (ZIT) sehr bewährt.

#### 2. Genderauflagen als Knock-out-Kriterium

Eine weitere Umsetzungsmöglichkeit besteht darin, Förderzusagen an Genderauflagen zu koppeln. Dabei müssen bindende Genderauflagen durch die Fördergeberin in den Antragsunterlagen klar formuliert werden. Die Auszahlung der Förderung muss konsequent an die Erfüllung der Auflagen gekoppelt werden. Dies bestätigen z.B. Erfahrungen der Fachhochschulförderung der Stadt Wien: Durch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in nacheinander folgenden Einreichungen entstehen immer wieder neue Perspektiven und Themen für Projekte. Auch eine Steigerung der Qualität der Projekte konnte beobachtet werden.

#### 3. Gender-Calls und Themenschwerpunkte

Zusätzlich kann in manchen Bereichen „Gender“ konkret zum (Forschungs-) Thema gemacht werden. Das bietet sich zum Beispiel in Wissenschaft und Forschung an.

##### Beispiel 1:

Im „Medizinisch-Wissenschaftlichen Fonds des Bürgermeisters der Bundeshauptstadt Wien“ werden auch Forschungsprojekte mit folgenden Schwerpunkten gefördert: Gender-Differences in Inanspruchnahme, Betreuungsqualität, Kommunikation und Information (<http://www.wien.gv.at/gesundheit/einrichtungen/med-wiss-fonds/index.html>).

##### Beispiel 2:

Im Rahmen des Calls „FemPower Innovation“ der Technologieagentur der Stadt Wien (ZIT) werden ausschließlich Projekte gefördert, die von Frauen geleitet oder maßgeblich von Frauen umgesetzt werden oder inhaltlich besonders gendersensible Produkt- und Dienstleistungsentwicklungen zum Ziel haben (<http://www.zit.co.at/foerderungen/call-archiv/archiv-2009.html>).

#### 4. Spezielle Frauenförderung durch Bonus oder Zuschlag

In gesellschaftlichen Bereichen, in denen Frauen noch immer stark unterrepräsentiert sind, ist es notwendig, auch Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Beispiel:

Die ZIT vergibt in den Förderprogrammen FORSCHUNG und INNOVATION einen Bonus von 10.000 Euro für Projekte, die nachweislich von Frauen geleitet werden. Um Missbrauch zu verhindern, wird dieser Bonus erst nach Projektabschluss ausbezahlt.

#### Tipps zur besseren Verankerung

Erfolgsfaktor Genderkompetenz

für die MitarbeiterInnen, die im Förderwesen arbeiten:

- gemeinsame Workshops der MitarbeiterInnen, um Gender Mainstreaming im eigenen Förderbereich zu diskutieren
- Leitfaden zu Gender Mainstreaming im eigenen Förderbereich
- regelmäßiges gemeinsames Hinterfragen der Förderpraxis z.B. mit der 4-R-Methode [siehe Kapitel „4-R-Methode“, S. 10 f]

für die FörderwerberInnen:

- Briefings zum Thema Gender Mainstreaming
- Unterlagen zu Gender Mainstreaming bereitstellen.

für Beurteilungsgremien und Jurys [siehe auch Kapitel „Besprechungen, Arbeitsgruppen, Jurys“, S. 28]:

- Jurys sind ausgeglichen mit Frauen und Männern zu besetzen. Die Mitglieder sollen über Genderkompetenz verfügen (nachprüfbar über Ausbildungen oder Referenzen).
- Vorsitzende sollten zumindest offen sein für Genderaspekte, im besten Fall über Genderkompetenz verfügen und Genderaspekte aktiv einbringen.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Es ist gerade in der Einführungsphase stichprobenartig zu prüfen, ob die bei der Antragstellung angekündigten Gendermaßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden. Denn die Erfahrung zeigt, dass Genderaspekte ohne realistisches Risiko einer Prüfung oder Feedback zu den Wirkungen häufig nicht mit der erforderlichen Ernsthaftigkeit und Konsequenz umgesetzt werden.

# Besprechungen, Arbeitsgruppen, Jurys

*Die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Teams hat Auswirkungen auf den Diskussionsverlauf und auf die Ergebnisse. Gemischte Teams erzielen bessere Ergebnisse, weil unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden können.*



- Wenn Sie eine Besprechung vorbereiten, achten Sie auf Folgendes:**
- Wie viele Frauen, wie viele Männer sind eingeladen?
  - Wo stehen die eingeladenen Frauen/Männer in der Hierarchie?
  - Welches Wissen bringen sie jeweils mit?
  - Welche Rolle werden Frauen/Männer in der Besprechung haben? Kommen in der Tagesordnung Genderaspekte vor bzw. ist das Setting so angelegt, dass Genderaspekte zum Thema gemacht werden können?
  - Sind Uhrzeit und Ort der Besprechung so angelegt, dass auch Personen mit Betreuungspflichten (Teilzeit) teilnehmen können?
  - Wird bei allen Unterlagen und Präsentationen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?

Bei der Planung von Besprechungen und beim Einsetzen von Arbeitsgruppen ist auf folgende Punkte zu achten:

#### Köpfe zählen

Bei der Zusammensetzung von Teams ist zunächst die Anzahl von Frauen und Männern von Bedeutung. Das Verhältnis sollte möglichst ausgeglichen sein.

#### Rollen verteilen

Zudem ist die Aufgabenverteilung bei den Sitzungen wichtig. Wer schreibt Protokolle, wer stellt Getränke bereit, wer leitet die Sitzungen, wer hält Vorträge? Eine gute Möglichkeit, traditionelle Rollenbilder zu durchbrechen, bieten z.B. Rotationsverfahren, damit alle TeilnehmerInnen abwechselnd für die verschiedenen Aufgaben zuständig sind.

#### Alle zu Wort kommen lassen

Für einen guten und ergebnisorientierten Ablauf der Besprechung/Arbeitsgruppe ist relevant, dass alle Anwesenden gleichermaßen zu Wort kommen. Sitzungsleitungen sollten auch auf ausgeglichene Redezeiten achten.

#### Genderthemen Platz geben

In Besprechungen/Arbeitsgruppen sollten auch genderrelevante Themen Platz haben. Mitunter kann es notwendig sein, gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Genderkompetenz aus der Abteilung oder aus den Fachstellen der Stadt Wien zur Gleichstellung einzuladen.

#### Jurys

In manchen Bereichen der Verwaltung stellen Jurys wichtige Entscheidungsgremien dar, wie zum Beispiel bei Wohnbauträgerwettbewerben oder in der Kultur. Damit die Entscheidungen von Jurys die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen können, sollte Folgendes beachtet werden:

- Jeder Jury geht eine Auslobung voraus. In dieser Einladung zur Einreichung sollten Genderaspekte bereits ausdrücklich enthalten sein.
- Jede Jury entscheidet nach Beurteilungskriterien. Daher sind Genderkriterien wichtiger Bestandteil eines Juryverfahrens. Sie sollten schon vor der Beurteilung festgehalten werden und Teil des Bewertungsschemas sein. Im Falle von Vorprüfungen sind die Genderkriterien ebenfalls anzuwenden.
- Jurys sollen ausgeglichen mit Frauen und Männern besetzt werden.
- In der Jury muss Genderkompetenz vorhanden sein, zumindest einige Mitglieder sollten Kenntnis darüber haben, was Gender Mainstreaming im jeweiligen Fachbereich bedeutet. Z.B.: Wie sieht Wohnbau aus, der die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt?
- Vorsitzenden kommt bei den Juryentscheidungen eine zentrale Bedeutung zu. Sie sollten zumindest offen sein für Genderaspekte, im besten Fall über Genderkompetenz verfügen und Genderaspekte aktiv einbringen.

Tipp zum Nachlesen:

Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca (2006): Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen, Wien, hier S. 8: Ausgewogene Zusammensetzung des Projektteams

# Managementinstrumente

*Moderne Managementinstrumente wie Qualitäts-, Projekt- und Prozessmanagement sind Basis laufender Verbesserungen und zielgerichteter Ausrichtungen von Leistungen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Frage „Wer sind meine KundInnen?“ und die genaue Betrachtung und Bewertung der vielfältigen Bedürfnisse der Zielgruppen. Denn nichts ist ineffizienter, als etwa ein Projekt oder einen Steuerungsprozess an den Menschen vorbeizuplanen, die auf eine Leistung besonders angewiesen sind.*



## **Checkliste für Gender in Managementinstrumenten**

- Für das Herausarbeiten von Genderaspekten müssen keine neuen Methoden entwickelt werden. Verwenden Sie einfach die 4-R-Methode.
- Zu achten ist auf die ausgewogene Teamzusammensetzung, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungen bzw. bei der Aufgabenverteilung und eine faire Abstimmung der Sitzungszeiten.
- Bei der Dokumentation von Projekten und Prozessen sind eine geschlechtergerechte Sprache und Darstellung der Daten selbstverständlich.

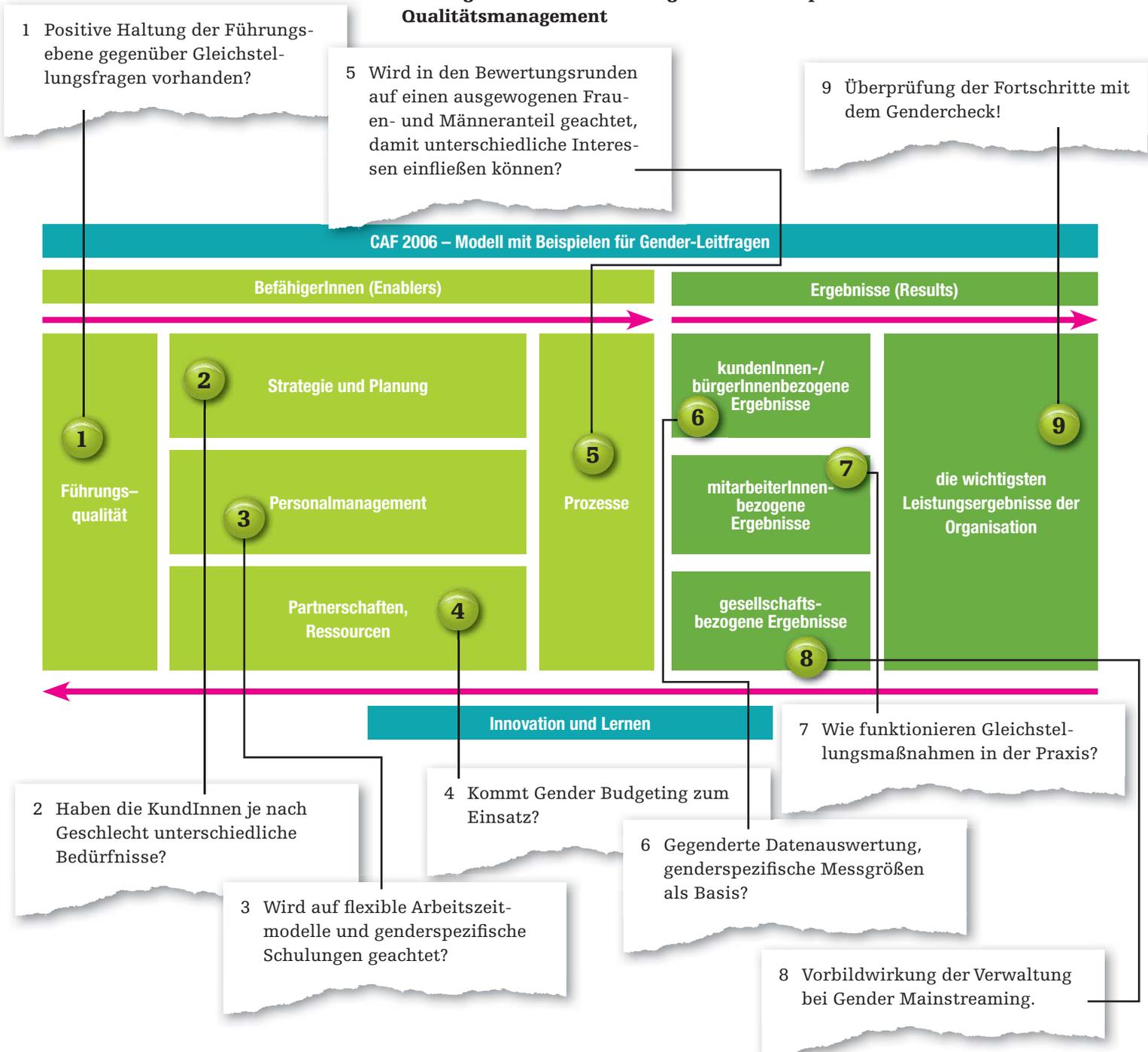
**CAF = Common Assessment Framework ist ein speziell für alle öffentlichen Verwaltungen entwickeltes Modell zur Selbstbewertung der Leistungen.**

Das Einbeziehen von genderspezifischen Unterschieden bei der Anwendung von Managementinstrumenten fördert die Treffsicherheit und Wirksamkeit von Leistungen. Zudem wird auch die Steuerung von Personal- und Budgetmitteln unterstützt.

Bei der Einführung von neuen Qualitätsmanagementsystemen, der Planung und Evaluierung von Projekten und im Prozessmanagement sollten Genderaspekte daher von Beginn an mit berücksichtigt werden. Bei einigen Qualitätsmanagementsystemen gehört das auch bereits zum Standard. Bei dem im Magistrat verwendeten CAF-Modell wurden Genderaspekte umfassend eingearbeitet und in der Praxis erprobt.

## Qualitätsmanagement

### Leitfragen für die Anwendung von Genderaspekten beim Qualitätsmanagement



Eine ausführlichere Darstellung der Leitfragen zu Genderaspekten im CAF findet sich im Intranet unter: <https://www.intern.magwien.gv.at/md-os/org/qualitaetsmanagement/dokumente/ggz-gm-caf.pdf>

Tipp zum Weiterlesen:  
Boldrino, Susanna et al. (Hrsg.  
innen) (2009): Gender in Pro-  
cess. Gendergerechte Prozesse  
an der FH Campus Wien, FH  
Campus Wien – Organisations-  
und Projektentwicklung, Wien

## Prozessmanagement

Am besten gelingt es, wenn Genderaspekte gleich bei der Einführung des Prozessmanagements integriert werden.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Fachhochschule Campus Wien, die vier „Musterprozesse“ für die Bereiche Studiengangsentwicklung sowie die Planung und Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten ausgearbeitet hat. Diese Prozesse beinhalten die schrittweise Umsetzung von Gender Mainstreaming, ihre Anwendung ist verpflichtend.



### Tipps zur Umsetzung

- Das Um und Auf für die qualitätsvolle und dauerhafte Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming sind Schulungen zum Aufbau von Genderkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Die Umsetzung der fünf Grundsätze des Gender Mainstreaming wird als eines der Hauptziele für den gesamten Prozess definiert.
- Die Strategie Gender Mainstreaming kann aber auch als Teilziel eines Hauptzieles einfließen. Zum Beispiel kann das Hauptziel „hohe Prozessqualität“ durch das Teilziel „gendergerechte Datenerfassung“ gestärkt werden.
- Bereits laufende Prozesse können mit Hilfe der 4-R-Methode analysiert und so kritisch in Bezug auf ihre Geschlechtergerechtigkeit hinterfragt werden [siehe Kapitel „4-R-Methode“, S. 10 f].



Tipp zum Nachschlagen:  
Land Salzburg/Frauen: Wie  
„gender“ ich Projekte? Ein  
praktischer Leitfaden zum  
Gender Mainstreaming in EU-  
Projekten

## Projektmanagement

Projektidee: Bereits ganz zu Beginn ist es wichtig zu definieren, dass die Strategie Gender Mainstreaming im Zuge des Projekts umgesetzt und die fünf Grundsätze berücksichtigt werden.

Projektablauf: Die Berücksichtigung der Gender Mainstreaming-Grundsätze wird als Erfolgsfaktor definiert.

Projektaufgaben: Bei Termin- und Ressourcenplanung ist es wesentlich, die Arbeitszeiten von TeilzeitmitarbeiterInnen und Menschen mit Betreuungspflichten zu berücksichtigen. In der „Projektkultur“ fließt Gender Mainstreaming bewusst ein und wird im Alltag gelebt, wie z.B. durch geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift.



# Legistik

*Gesetze, Verordnungen und Erlässe sind nicht automatisch geschlechtsneutral. Oft fällt dies aber nicht auf den ersten Blick auf. Daher ist es wichtig, alle Regelungen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter zu prüfen. Hierauf schauen die Legistinnen und Legisten, die im Rechtserzeugungsprozess für die fachliche Seite der Erstellung von Rechtsvorschriften zuständig sind.*

Recherchieren Sie die Ist-Situation!

Stellen Sie Querbezüge zu relevanten weiteren Normen und Regelungen dar!

Erheben Sie relevante Daten zur Einschätzung der möglichen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse!

Holen Sie sich Hinweise auf mögliche Auswirkungen von GenderexpertInnen!

Nutzen Sie vorhandene Daten und Statistiken!

#### Gesetze sind nicht geschlechtsneutral – Beispiele

- Gesetze, die Steuern für den unteren Einkommensbereich erhöhen, wirken insgesamt stärker belastend für Frauen, da diese im Durchschnitt weniger Einkommen haben als Männer.
- Lärm, dem BauarbeiterInnen ausgesetzt sind, wird im Arbeits- und Pensionsrecht berücksichtigt, aber Lärm, dem KindergärtnerInnen ausgesetzt sind, nicht. Die körperliche Belastung für KindergärtnerInnen kann dazu führen, dass sie aus gesundheitlichen Gründen in Frühpension gehen müssen und dann nur eine niedrigere Pension erhalten.
- In einer österreichischen Stadt (nicht Wien) gab es eine Richtlinie, nach der Kinderwägen in öffentlichen Verkehrsmitteln verboten waren. Das benachteiligte eher Frauen, da diese öfter mit Kindern und Kinderwägen unterwegs sind, und schränkte ihre Mobilität massiv ein. Natürlich waren auch Väter, die die öffentlichen Verkehrsmittel mit einem Kinderwagen benutzen wollten, davon betroffen.

#### Die Funktion von Gender Mainstreaming in der Legistik

Legistik ist die Lehre von der Gesetzesteknik. Die Grundsätze der Legistik werden von der Verwaltung bei der Erstellung von Entwürfen für Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen, Erlässe) angewendet. Den rechtlichen Hintergrund für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich bildet Art. 7 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). Nach dieser Bestimmung bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, sind zulässig. Die hiermit beabsichtigte Förderung der realen Gleichheit durch Ausgleich und Angleichung der Lebensbedingungen dient der Verwirklichung der dem Gleichheitsgrundsatz immanenten Ziele, vor allem dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit.\*

#### Politische Zielsetzungen und Rechtsquellen

Maßgebende Rechtsquellen für die Beurteilung der politischen Zielsetzungen in Wien im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming sind die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene sowie der Gleichstellungsaktionsplan des Gemeinderates der Stadt Wien. (<http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/>). gleichstellungsaktionsplan/index.html). Diese Rechtsinstrumente enthalten Selbstbindungsverpflichtungen für sämtliche in Wien maßgebenden Politikbereiche.

#### Beratungsfunktion der Legistik

Den Legistinnen und Legisten kommt eine wichtige Beratungsfunktion zu: Sie haben Entwürfe von Rechtsnormen einer Prüfung anhand eines Fragenkataloges einschließlich der 4-R-Methode [siehe Kapitel „4-R-Methode“, S. 10 f] zu unterziehen. Die Ergebnisse dieser Prüfung sind in den Materialien, und zwar im Vorblatt und im Allgemeinen Teil der Erläuterungen, darzulegen. Die Beurteilung kann unterlassen werden, wenn der Entwurf ausdrücklich auf eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse abzielt. Diese Ziele sind dann zu skizzieren und ihre erwarteten Wirkungen, insbesondere zum Abbau der tatsächlichen Benachteiligungen von Frauen, in einem kurzen Absatz zu beschreiben.

\* Rill/Schäffer, Kommentar zum Bundesverfassungsrecht, Rz. 17 zu Art. 7 B-VG.

Der Fragenkatalog findet sich im Intranet unter <https://www.intern.magwien.gv.at/mvd/legistik/docs/gleichstellungspruefung.pdf>

#### Analyse des Ist-Zustandes

Die 4-R-Methode setzt voraus, dass die gesellschaftspolitische Situation, in der der Inhalt des Entwurfes anzusiedeln ist, berücksichtigt wird. Dies bedingt eine Recherche des Ist-Zustandes der Geschlechterverhältnisse im Umfeld des Regelungsinhaltes. Sind dazu nähere Angaben (Daten, Statistiken und Ähnliches) erforderlich, sind diese zu erheben oder einzuholen und bei der Beantwortung der Fragen zu berücksichtigen. Die Regelungen des Entwurfes sind sodann anhand der einzelnen Fragen des Fragenkataloges mit der realen Situation in Bezug zu setzen. Dabei sind nicht alle Fragen, sondern nur jene heranzuziehen, die aufgrund ihres Inhaltes eine Beurteilung der Auswirkungen des Entwurfes auf die Geschlechterrollen ermöglichen.

#### Tipps

- Eine gute Informationsquelle für die Beurteilung des Ist-Zustandes ist der Österreichische Frauenbericht, in dem eine Vielzahl von hilfreichen Daten zur aktuellen Situation von Frauen in Österreich zusammengestellt wurde.
- Ähnlich wie bei technischen Fragestellungen, bei denen TechnikerInnen befragt werden, sollten bei Gleichstellungsfragen Expertinnen und Experten für Gleichstellung herangezogen werden (z.B. MitarbeiterInnen der Landesstatistik Wien, MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten und MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming).
- Denken Sie daran, dass auch viele Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen im Rahmen ihrer Ausbildung bereits Genderkompetenz erworben haben.

Zentrale Fragen, die bei der Überprüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Rechtsvorschriften immer gestellt werden sollten:

- Was soll mit der Rechtsvorschrift geregelt werden? Was bedeutet das für Frauen und Männer?
- Betrifft die Regelung in der Praxis (Realität) überproportional Frauen oder Männer? Betrifft die Regelung nur eine kleine Gruppe der Frauen oder Männer überproportional, und wenn ja, welche (z.B. Frauen/Migrantinnen)?
- Hat die Regelung für Frauen oder Männer bzw. für eine bestimmte Gruppe (z.B. Lesben, Schwule, Transgenderpersonen) Nachteile?
- Beeinflusst die Regelung die Wertschätzung von Frauen und Männern unterschiedlich?

Tipps zum Weiterlesen:  
Holzleithner, Elisabeth (2002):  
Recht Macht Geschlecht. Legal  
Gender Studies. Eine Einführung,  
Wien

Bundeskanzleramt Österreich,  
Bundesministerin für Frauen,  
Medien und Öffentlichen  
Dienst (2010): Frauenbericht  
2010, Wien

# Beratungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wien beraten Bürgerinnen und Bürger in den verschiedensten Bereichen, wie etwa Wohnen, Soziales, Umwelt oder Gesundheit. Die Beachtung von Gender Mainstreaming ist für die kundInnenorientierte und bedarfsgerechte Ausrichtung des Beratungsangebotes wichtig.



## Fragen für den gendergerechten Beratungsprozess:

- Nehmen mehr Frauen oder mehr Männer das Beratungsangebot in Anspruch? Welche Gründe könnten dabei eine Rolle spielen?
- Wie viele Frauen, wie viele Männer nutzen die verschiedenen Beratungsangebote wie Telefonanfrage, Antragstellung, persönliche Beratung?
- Haben Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse in der Beratungssituation, z.B. in Bezug auf die zeitliche Dauer der Beratung? Ist eine individuelle Gestaltung der Beratungsdauer möglich?
- Wird bei der Vergabe der Beratungstermine auf z.B. Kinderbetreuungspflichten oder andere Betreuungspflichten geachtet?

## Wege zur geschlechtergerechten Beratung

Kundinnen und Kunden mit den unterschiedlichsten Hintergründen (z.B. Kultur, Sprache) werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien beraten. Das ist oft eine große Herausforderung für die BeraterInnen. Das Geschlecht und Genderaspekte spielen hier eine genauso große Rolle wie andere Diversitätsmerkmale.

Überprüfen Sie die Beratungsabläufe in Ihrer Abteilung mit Hilfe der 4-R-Methode!

Das Hinterfragen von Repräsentation, Ressourcen, Realität sowie der rechtlichen Situation Ihrer Klientinnen und Klienten hilft Ihnen, Fragen im Beratungsprozess zu schärfen und so Ungleichheiten sichtbar zu machen.

Schärfen Sie Ihre Genderkompetenz!

Gerade im Umgang mit KundInnen ist es hilfreich, wenn die MitarbeiterInnen in den Beratungsstellen auch immer wieder ihre eigenen Geschlechterrollen und Einstellungen hinterfragen. Auch für MitarbeiterInnen am Empfang ist Genderkompetenz wichtig, da sie als Erste auf die KlientInnen treffen. Bei den Schulungen werden themenspezifisch geschlechterrelevante Zusammenhänge vermittelt, die in den Beratungen beachtet werden sollten. So müssen beispielsweise bei der Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft Frauen nach ihrem eigenen Einkommen und nicht nur nach dem ihres Mannes gefragt werden. Bei Ausbildungs- und Jobberatungen sollen nicht nur traditionell geschlechtsspezifische Vorschläge gemacht werden (Frauen in haushaltsnahen Dienstleistungen), sondern vielfältigere Ideen vermittelt werden.

Bewerben Sie Ihr Beratungsangebot möglichst breit!

Wie, wo und wann können die verschiedenen Zielgruppen erreicht werden? Eine Bewerbung über unterschiedliche Kanäle (z.B. Flyer, Plakate, Informationsveranstaltungen, Zeitungsinserate ...) ist Voraussetzung für den gleichberechtigten Zugang zu Beratungsangeboten.

Dokumentieren Sie Ihre Beratungen gendersensibel, um daraus zu lernen!

Sie erheben und kennen die Bedürfnisse Ihrer Klientinnen und Klienten oft sehr genau. Dies sollte für eine umfassende Erhebung von gendersensiblen Daten genutzt werden. Die Daten sind Basis für eine Analyse des Beratungsangebotes, mit der die tatsächlichen Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten erkannt und berücksichtigt werden können. Auch bei telefonischen Beratungen ist es wichtig, die Anfragen geschlechtsspezifisch zu dokumentieren [siehe auch Kapitel „Daten und Statistik“, S. 17 ff].

Statten Sie Ihre Beratungsräume auch für Personen mit Kinderbetreuungspflichten aus!

Um Frauen und Männer mit Kindern möglichst gut beraten zu können, ist es sinnvoll, in Warteräumen Spielecken und Stillräume anzubieten. Auch Wickelräume, die für Frauen und Männer zugänglich sind, sollten Teil einer gendergerechten Beratungsstelle sein.

In manchen Bereichen macht auch eine Beratung vor Ort Sinn

Wenn die eigentlich Betroffenen über die herkömmlichen Angebote nicht erreicht werden, kann es sinnvoll sein, die Beratungen außerhalb der Dienststellen anzubieten. Hier können z.B. Vorträge und daran anschließende Beratungen eingesetzt werden, die dort stattfinden, wo sich die Klientinnen und Klienten sowieso aufhalten. Z.B. bietet die MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt in verschiedenen Vereinen Informationsvorträge für MultiplikatorInnen und spezifische Zielgruppen an.

Tipps zum Weiterlesen:

Gruber, Christine / Fröschl, Elfriede (Hrsg.innen) (2001): Gender Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien

MA 24 – Gesundheits- und Sozialplanung (Hrsg.in) (2010): Wiener Sozialbericht 2010

# Gendercheck



Sie möchten wissen, wie weit Ihre Dienststelle beim Thema Gleichstellung ist? Der Gendercheck hilft Ihnen dabei, Ihre persönliche Einschätzung der Situation in Ihrer Dienststelle sichtbar zu machen.

	0	1	2	3	4	5
Die Dienststelle hinterfragt, ob sich ihre Dienstleistungen und Tätigkeiten unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken.						
Die Dienststelle ist mit den Methoden der 4-R-Analyse vertraut und wendet diese an.						
Die Dienststelle hat Gleichstellungsziele formuliert.						
Die Gleichstellungsziele sind in der Dienststellenkultur verankert, sie werden im Alltag der Dienststelle gelebt.						
Gleichstellungsziele werden in konkreten Projekten umgesetzt.						
Gleichstellung ist im Controlling verankert.						
Gleichstellungsaspekte sind im Qualitätsmanagement verankert.						
In der Dienststelle gibt es Expertinnen und Experten für Gleichstellungsfragen.						
Die Expertinnen und Experten für Gleichstellungsfragen werden in relevante Planungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden.						
Gleichstellungsaspekte sind Teil der Personalentwicklung.						
Die geschlechtergerechte Sprache wird angewandt (z.B. Folder, Besprechungen).						
Die Verpflichtung zum Gender Budgeting hat spürbare Auswirkungen auf die Budgeterstellung.						
In der Dienststelle werden Frauen und Männer gleichermaßen in Arbeitsgruppen, Teams etc. eingebunden.						

0 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft zu

Link zum Gendercheck:

[https://www.intern.magwien.gv.at/gendermainstreaming/tools\\_downloads.html](https://www.intern.magwien.gv.at/gendermainstreaming/tools_downloads.html)





# Gender Mainstreaming – qualitativ angewendet

Nicht überall, wo Gender Mainstreaming draufsteht, ist es auch wirklich drin! Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ist es wichtig, dass Gender Mainstreaming ernsthaft angewendet und nicht nur als bloße Floskel verwendet wird. Hier finden Sie Tipps, um zu erkennen, wie ernst gemeint die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten, Anträgen, Beratungsangeboten etc. ist.

Hinweise, dass Gender Mainstreaming wirklich ernst genommen wird	Hinweise, dass Gender Mainstreaming nicht ernst genommen wird
Geschlechtergerechte Sprache wird durchgehend verwendet.	Geschlechtergerechte Sprache wird nicht durchgehend verwendet.
Genderaspekte und deren Umsetzung werden genau beschrieben <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direkter Projektbezug ist erkennbar.</li> <li>• Es ist deutlich und nachvollziehbar, warum Genderaspekte eine Rolle spielen.</li> </ul>	Gender wird als „Aufputz“ verwendet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oft wird der Genderaspekt erst am Ende eines z.B. Subventionsantrags (etwa in einem Extrakapitel) eingefügt. Die Verantwortung liegt hieroft allein bei der Frauenbeauftragten, das Team ist nicht involviert.</li> <li>• Genderaspekte werden in den Projektzielen nicht erläutert und die Genderperspektive zieht sich nicht durch das Projekt.</li> <li>• Es werden nur Schlagwörter verwendet, wie z.B., „Gender Mainstreaming ist zu berücksichtigen“ oder „im Sinne des Gender Mainstreamings...“, aber es fehlt der Bezug zum Thema.</li> </ul>
Gender findet sich „immer und überall“ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderaspekte ziehen sich als roter Faden durch Projektdefinition, Zielsetzung, Maßnahmen und Evaluierung.</li> <li>• Genderziele sind ganz konkret formuliert und mit Maßnahmen verknüpft.</li> </ul>	Frauen werden „vorgeschoben“ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wird alibi mäßig auf Frauenquoten verwiesen. Die Beteiligung von Frauen ist zwar sehr wichtig, aber für sich genommen noch keine Garantie für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Das Gleiche gilt etwa für den Hinweis „das Projekt wurde von Frauen entwickelt“.</li> </ul>
Gendergerechte Erhebung und Analyse; Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming ist gesichert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielgruppen werden differenziert und genderspezifisch betrachtet.</li> <li>• Entsprechende Indikatoren sind vorhanden.</li> <li>• Bei nur teilweise vorhandenen bzw. fehlenden Daten werden der Versuch der differenzierten Analysenachvollziehbar dargestellt und die Probleme erläutert.</li> <li>• Für (verpflichtende) Evaluierung ist gesorgt.</li> </ul>	Genderspezifische Ziele und Analysen fehlen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Status quo aus Genderperspektive wurden nicht erhoben. Die genderspezifische Problemanalyse fehlt.</li> <li>• Gleichstellungsziele sind nicht definiert.</li> <li>• Die Definition der Zielgruppen und der engenderspezifischer Bedürfnisse fehlen.</li> <li>• Daten werden zwar nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt, aber es fehlt eine entsprechend genderspezifische Analyse und Erläuterung.</li> <li>• Die Umsetzung entspricht nicht den Gleichstellungszielen: z.B. werden aus der Analyse keine Konsequenzen abgeleitet.</li> </ul>
Genderkompetenz der Verantwortlichen ist nachvollziehbar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Über Lebensläufe und Referenzprojekte von MitarbeiterInnen und Leitungen wird Genderkompetenz z.B. in einem Anbot transparent dargestellt.</li> </ul>	Keine Genderkompetenz bei Verantwortlichen oder anderen beteiligten Personen erkennbar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender- oder Frauenbeauftragte werden beigezogen, haben aber keine wirklichen Kompetenzen und Befugnisse im Projekt.</li> </ul>
Geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Bedürfnissen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Bedürfnisse werden nicht nur dargestellt, sondern auch ernst genommen (z.B. Wer nutzt was, wie und wozu?).</li> <li>• Auch nicht direkt sichtbare Bedürfnisse und Auswirkungen werden berücksichtigt (z.B. Alltagswege in der Verkehrsplanung).</li> <li>• Soziale bzw. Machtverhältnisse werden dargestellt.</li> </ul>	
	Anführen von Ausreden, warum genderspezifische Maßnahmen nicht möglich sind.
	Die Umsetzung von Gender Mainstreaming steht in keiner Verbindung zum Budget.





Ing. Dr. Johann Klar,  
Magistratsabteilung 14,  
Dienststellenleiter:

„Vor allem in einem technischen Umfeld ist es besonders wichtig, dass Sensibilität für Genderbelange existiert. Um die Bedürfnisse beider Geschlechter in angemessener Weise auch und vor allem in der Welt der Informations- und Kommunikationstechnologie vertreten zu können, ist es meiner Meinung nach unumgänglich, MitarbeiterInnen entsprechend zu schulen und Genderaspekte in allen Formen der Weiterbildung mit zu bedenken.“

## Wie erhöhen Sie Ihre Genderkompetenz?

Von der Stadt Wien werden vielfältige Schulungen rund um das Thema Gender Mainstreaming angeboten. Grundsatzschulungen finden zum Beispiel in der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung regelmäßig statt. Zudem können auch individuelle Schulungen und Workshops für einzelne Abteilungen oder spezielle Themenbereiche mit der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming vereinbart werden.

Wesentliches Ziel der Schulungen ist es, Genderkompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften zu erhöhen.

### Genderkompetenz

Unabhängig von Alter, Einkommen, Bildungsstand, Herkunft und Familiensituation werden an Frauen und Männern noch immer unterschiedliche Erwartungen gestellt, und sie haben unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen. Personen mit Genderkompetenz verfügen über die Sensibilität, diese Unterschiede wahrzunehmen und sind bereit, weiteres Wissen zu erwerben und dieses im eigenen Arbeitsbereich anzuwenden.

Beispiele aus dem Jahr 2010 aus dem Programm der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung:

- Gender Budgeting in der Praxis
- Gender Followup-Führungskräfte
- Entwicklung von Genderkompetenz – Grundlagenworkshop
- Gender Mainstreaming und Legistik

Beispiele aus den Dienststellen:

- Genderworkshop in der MA 14 – Automationsunterstützte Datenverarbeitung, Informations- und Kommunikationstechnologie: Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und die gesamte Abteilung
- Workshop für die MD-Bauten und Technik, Gruppe Planung
- Workshop „Genderkompetenz“ in der Technologieagentur der Stadt Wien (ZIT)





# Glossar

**Diversität/Diversity:** Geht davon aus, dass Menschen unterschiedlich sind. Diese Unterschiede umfassen: Geschlecht, Alter, soziokulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, psychische und physische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung.

**Diversity Management:** Ist ein Unternehmenskonzept, dessen Ziel es ist, verschiedene Lebensweisen, persönliche Merkmale und Kulturen in Organisationen zu integrieren und aus diesen zu lernen. Die Verschiedenheiten der Menschen sollen so eingesetzt werden, dass die Unternehmen davon profitieren können.

**Gender:** Der international übliche Ausdruck „Gender“ bezeichnet das „soziale Geschlecht“ oder das „anerzogene Geschlecht“. „Gender“ meint also mehr als nur die biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es bezieht auch Erziehung nach bestimmten Geschlechterrollen und gesellschaftliche Normen und Erwartungen an Frauen und Männer ein.

**Genderanalyse:** Um geschlechtsspezifische Unterschiede und die Auswirkungen möglicher Ungleichbehandlungen gut abschätzen zu können, braucht es fundierte Untersuchungen. Es gibt viele verschiedene Vorgangsweisen für solche Genderanalysen. In Wien hat sich vor allem die sogenannte 4-R-Methode bewährt.

**Genderaspekte:** Bei jedem Thema bilden sich verschiedene Blickwinkel, z.B. nach Alter, aber auch nach Geschlecht. Zum Beispiel sind beim Bau eines Kinderspielplatzes die unterschiedlichen Blickwinkel von Mädchen und Burschen zu berücksichtigen, denn nur so können einseitige Angebote, die traditionelle Rollenklischees bedienen, vermieden werden.

**Genderauflagen:** Sind Bedingungen, die eine Berücksichtigung von Frauen und Männern verlangen, zum Beispiel bei Einreichungen von Projekten.

**Genderkompetenz:** Unabhängig von Alter, Einkommen, Bildungsstand, Herkunft und Familiensituation werden an Frauen und Männer noch immer unterschiedliche Erwartungen gestellt, und sie haben unterschiedliche Möglichkeiten und Grenzen. Personen mit Genderkompetenz verfügen über die Sensibilität, diese Unterschiede wahrzunehmen und sind bereit, weiteres Wissen zu erwerben und dieses im eigenen Arbeitsbereich anzuwenden.

**Gendersensibel** ist der bewusste und vorurteilsfreie Umgang mit den Unterschieden, die aufgrund des Geschlechts entstehen.

**Genderstatistik:** Genderstatistiken stellen die Lebensrealitäten von Frauen und Männern dar und ermöglichen Aussagen über die Geschlechterverhältnisse. Genderstatistik ist also mehr als die Erhebung und Darstellung der Daten, getrennt nach Frauen und Männern. Es ist notwendig, geschlechtsspezifische Zusammenhänge und Verhältnisse herzustellen. Zum Beispiel reicht es nicht, nur die bezahlte Arbeit von Frauen und Männern zu berücksichtigen, im Rahmen einer Genderstatistik sollte auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit mit betrachtet werden.



Genderstereotype, Rollenklischee: Klischees ordnen Frauen typisch „weibliche“ Eigenschaften und Männern typisch „männliche“ Eigenschaften zu, die meistens gegensätzlich sind. Diese Zuordnung von Eigenschaften leitet unsere Erwartungen und Handlungen bezogen auf Personen in konkreten sozialen Situationen. Im Regelfall ist darin eine Benachteiligung für Frauen enthalten, in manchen Bereichen auch für Männer. Geschlechterstereotype sind Muster von Verhaltensweisen der Frauen und Männer, die als angemessen oder unangemessen betrachtet werden. Abweichungen von diesem Verhalten werden negativ angesehen.

Geschlechtergerechtigkeit und Gendergerechtigkeit: Geschlechtergerecht bedeutet, dass die spezifischen Bedürfnisse der Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt werden, z.B. bei medizinischen Behandlungen und Medikamenten. Gendergerecht bezieht sich auch auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Menschen. Gendergerechte Maßnahmen achten aber stärker auf das Vermeiden von traditionellen Rollenbildern. Beispiel: Auf Kinderspielplätzen sollen vielfältige Angebote vorhanden sein, ohne Klischees zu bedienen. Das heißt zum Beispiel eine entsprechende Gestaltung und Betreuung der Ballspielkäfige.

Gleichbehandlungsbeauftragte: Zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung hat die Stadt Wien die Dienststelle der Gleichbehandlungsbeauftragten geschaffen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in ihrer Funktion selbstständig, unabhängig und an keine Weisungen gebunden. Sie hat fünf Stellvertreterinnen.

Gleichstellung: Gleichstellung der Geschlechter ist das Gegenteil von Ungleichbehandlung. Ihr Ziel ist die vollständige Einbindung von Frauen und Männern in Bezug auf Rechte, Ressourcen und Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die gleiche Verteilung von Macht in wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Prozessen.

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming  
Unterstützt die Dienststellen bei der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Arbeitsalltag. Zentrale Aufgaben sind dabei das Angebot von Beratungen und Schulungen, die Durchführung von Genderanalysen, das Bereitstellen von Informationsmaterialien sowie Koordination und Vernetzung.

# Literatur und Quellen

Amt der oberösterreichischen Landesregierung: Gender Mainstreaming in den Förderungen des Landes Oberösterreich  
[http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-31CE9874/ooe/hs.xml/70796\\_DEU\\_HTML.htm](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xchg/SID-3DCFCFC3-31CE9874/ooe/hs.xml/70796_DEU_HTML.htm) (Zugriff: 02.09.2011)

Appiano-Kugler, Iris / Kogoj, Traude (Hrsg.innen) (2008): Going Gender and Diversity, Wien.

Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca (2006): Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen, Wien  
[http://www.lrsocialresearch.at/files/LEITFADENGMFHWIEN\\_Endversion\\_1.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/LEITFADENGMFHWIEN_Endversion_1.pdf) (Zugriff: 02.09.2011)

Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene (2004): Praxis-Handbuch Gender Mainstreaming  
[http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM\\_Praxishandbuch.pdf](http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf) (Zugriff: 02.09.2011)

Berliner Senat: Gender Statistik  
<http://www.berlin.de/sen/gender/statistik/> (Zugriff: 02.09.2011)

Boldrino, Susanna et al. (Hrsg.innen) (2009): Gender in Process. Gendergerechte Prozesse an der FH Campus Wien, FH Campus Wien – Organisations- und Projektentwicklung, Wien  
[http://www.fh-campuswien.ac.at/service\\_einrichtungen/organisations\\_\\_und\\_projektentwicklung/projekte/gender\\_in\\_process/](http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/organisations__und_projektentwicklung/projekte/gender_in_process/) (Zugriff: 21.10.2011)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bilddarstellung, Wien  
[http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/0AA7AF79-CDB8-40DB-A259-990344587502/0/leitfaden\\_diskrim\\_2010\\_web01.pdf](http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/0AA7AF79-CDB8-40DB-A259-990344587502/0/leitfaden_diskrim_2010_web01.pdf) (Zugriff: 02.09.2011)

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie: Handbuch. Gender in den Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit  
<http://www.bmvit.gv.at/service/publikationen/innovation/humanpotenzial/downloads/handbuch.pdf> (Zugriff: 02.09.2011)

Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (2007): Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik  
<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5557/default.aspx#a3> (Zugriff: 02.09.2011)

Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (2010): Frauenbericht 2010, Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008, Wien  
<http://www.frauen.bka.gv.at/site/7207/default.aspx> (Zugriff: 02.09.2011)

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), i.d.g.F., Artikel 13 (3)

Doblhofer, Doris / Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch, Heidelberg

Holzleithner, Elisabeth (2002): Recht Macht Geschlecht. Legal Gender Studies. Eine Einführung, Wien

Friesenbichler, Bianca (2008): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch als Teil und Motor des gender Mainstreaming in: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, Nr. 3, 2008  
[http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3\\_10\\_friesenbichler.pdf](http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3_10_friesenbichler.pdf) (Zugriff: 02.09.2011)

Frauenberger, Sandra (2011): Gender Budgeting in Wien, in: KDZ – Schriftenreihe, Bauer, Helfried / Biwald, Peter / Dearing, Elisabeth / Hg.Innen): Gutes Regieren: Konzepte – Realisierungen – Perspektiven, Wien-Graz

Gebhart, Marion (2011): Innerbetriebliche Frauenförderung durch kommunale Auftragsvergabe, in: Österreichische Gemeindezeitung (ÖGZ), 03/2011, Österreichischer Städtebund (Hrsg.), S. 24–25

Gender Kompetenzzentrum: Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung  
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtssetzung/gesetzesfolgenabschaetzung/geschlechterdifferengfa> (Zugriff: 02.09.2011)

Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz) vom 8.9.2004, i.d.g.F.: <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/i5000000.htm> (Zugriff: 21.10.2011)

Gruber, Christine / Fröschl, Elfriede (Hrsg.innen) (2001): Gender Aspekte in der sozialen Arbeit, Wien

Johannes Kepler Universität Linz, Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik (Hrsg.in) (2009): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild  
[http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechtinSpracheundBild\\_ger.pdf](http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf) (Zugriff: 02.09.2011)

Land Salzburg/Frauen: Wie „gender“ ich Projekte? Ein praktischer Leitfaden zum Gender Mainstreaming in EU-Projekten  
<https://service.salzburg.gv.at/WebRoot/LandSalzburgDB/Shops/Landversand/49A6/ABDA/EBC2/611A/70BB/0A01/047B/E894/pdf-wie-gender-ich-projekte.pdf> (Zugriff: 02.09.2011)

MA 5 – Finanzwesen (2005): Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1,2/2005, Wroblewski, Angela / Leitner, Andrea / Steiner, Peter: Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Genderanalyse <http://www.equi.at/dateien/genderstatistik.pdf> (Zugriff: 02.09.2011)

MA 5 – Finanzwesen (2011): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Stadt Wien <http://www.intern.magwien.gv.at/ma05/statistik/arbeitshilfe-gender-budgeting.pdf> (Zugriff: 21.10.2011)

MA 5 – Finanzwesen (2010): Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 2010, Wien <http://www.intern.magwien.gv.at/ma05/statistik/tabellenverzeichnisjb.html>

MA 24 – Gesundheits- und Sozialplanung (2010): Wiener Sozialbericht 2010 <http://www.wien.gv.at/gesundheit/einrichtungen/planung/pdf/sozialbericht-2010.pdf> (Zugriff: 21.10.2011)

MA 53 – Presse- und Informationsdienst: Sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau, in: Styleguide wien.at – Version 3.0 <http://www.wien.gv.at/styleguide/autor/gleichstellung/index.html> (Zugriff: 05.09.2011)

MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten (2005): Situationsbericht Frauen in Wien 2005 <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frauenbericht-2005.pdf> (Zugriff: 05.09.2011)

MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten (2008): Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, Wien <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann08.pdf> (Zugriff: 05.09.2011)

MA 57 – Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten (2009): Das Rollen Bilder Buch. Zur Selbstreflexion für Groß und Klein, Wien

MA 63 – Gewerbeswesen und rechtliche Angelegenheiten des Ernährungswesens: Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html> (Zugriff: 25.10.2011)

MD-Organisation und Sicherheit, Gruppe Organisation, Dezernat Gender Mainstreaming: Gender Mainstreaming in Wien, <http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/> (Zugriff: 05.09.2011), Dezernat Gender Mainstreaming <https://www.intern.magwien.gv.at/gendermainstreaming/index.html> (Zugriff: 05.09.2011)

MD-Recht, Gruppe Verfassungsdienst und EU-Angelegenheiten, Gleichstellungsprüfung von Gesetzen und Verordnungen – Checkliste <https://www.intern.magwien.gv.at/mvd/legistik/docs/gleichstellungspruefung.pdf> (Zugriff: 25.10.2011)

Österreichischer Gewerkschaftsbund (2007): „Ich Tarzan – Du Jane?“, Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung [http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_Suche.a&cid=1153141096632](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1153141096632) (Zugriff: 05.09.2011)

Pölsler, Gerlinde: Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen, herausgegeben von der Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM und PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung, Knittelfeld <http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/popupgem/datenhandbuch.pdf> (Zugriff: 25. 10. 2011)

Rill / Schäffer: Kommentar zum Bundesverfassungsrecht, Rz. 17 zu Art. 7 B-VG

Stadt Graz: Kurzzusammenfassung der Umfrage „Aktive Gleichstellung auch im Kulturbereich“ <http://kulturserver-graz.at/kulturamt/145> (Zugriff: 05.09.2011)

Stadt Wien (2009): Gleichstellungsaktionsplan für Wien. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene <http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/gleichstellungsaktionsplan/index.html> (Zugriff: 05.09.2011)

Stadt Wien: Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html> (Zugriff: 05.09.2011)

Stadt Wien: Fachhochschul-Förderrichtlinie 2010 <http://www.wien.gv.at/wirtschaft/eu-strategie/wirtschaft/pdf/fhricht10.pdf> (Zugriff: 05.09.2011)

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE): Gender Statistics <http://www.unece.org/stats/gender/Welcome.html> (Zugriff: 05.09.2011)

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (1999): Guidelines on Gender-Neutral Language <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf> (Zugriff: 25.10.2011)

Universität Innsbruck, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: Gender Glossar [http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender\\_glossar.html](http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/service/gender_glossar.html) (Zugriff: 25.10.2011)

Wiener Programm für Frauengesundheit: Alles im Griff! Die Checkliste für pflegende Angehörige <http://www.frauengesundheit-wien.at/export/sites/fsw/diesie/downloads/broschueren/AllesImGriff.pdf> (Zugriff: 05.09.2011)

Wippermann, Carsten / Calmbach, Marc / Wippermann, Katja (2009): Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts. Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern, Leverkusen

ZIT – Die Technologieagentur der Stadt Wien GmbH (2010): ZIT08 plus, Technologie- und Innovationsförderungen für Wien 2008–2011  
[http://www.zit.co.at/fileadmin/user\\_upload/ZIT/Foerderungen/Richtlinie\\_ZIT08plus\\_Version2011a.pdf](http://www.zit.co.at/fileadmin/user_upload/ZIT/Foerderungen/Richtlinie_ZIT08plus_Version2011a.pdf)  
(Zugriff: 05.09.2011)

## Für die Unterstützung bei der Erstellung des Handbuches danken wir:

*Shams Asadi, Elisabeth Assmair, Michaela Bankel, Gerald Bieringer, Romeo Bissuti, Max Biwald, Sylvia Edelmann, Gabriele El Houriny, Ursula Ganal, Marion Gebhart, Marion Häfner-Wittenberger, Rainer Hauswirth, Andrea Hlavac, Julia Ion, Eva Kail, Stephanie Kiessling, Johann Klar, Oliver Kreß, Gustav Lebhart, Petra Lieb, Eva Maria Lovecky, Theodora Manolakos, Bettina Reiter, Eva Reznicek, Waltraud Rimpl, Susanne Schinkinger, Angela Schwarz, Eva Sejrek-Tunke, Norbert Skop, Andreas Spahlholz, Harald Starzinaer, Karin Tertinegg, Edith Waltner, Wolfgang Wilhelm*

Von links nach rechts:  
Norbert Skop, Gerald Bieringer,  
Theodora Manolakos,  
Shams Asadi, Petra Lieb,  
Patrick Lieb



**Eigentümerin und Herausgeberin:**

*Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Dezernat Gender Mainstreaming*

**Konzeption:** *MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming • PlanSinn GmbH, Büro für Planung & Kommunikation*

**Text:** *Kirsten Förster, Wolfgang Gerlich, Hanna Posch, (PlanSinn),*

*Ursula Bauer, Manuela Bauer, Jana Schultheiß, Astrid Waleczka (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)*

**Mitarbeit:** *Basistext Männer und Gender Mainstreaming: Romeo Bissuti, Basistext Legistik: Michael Raffler*

**Lektorat:** *Andrea Riedel*

**Fotos:** *Wolfgang Gerlich, Tom Linnecker*

**Grafische Gestaltung:** *Eva Schuster*

**Druck:** *AV+Astoria Druckzentrum GmbH*

*Stadt Wien, 2011*