

Genderfit argumentieren!



Inhalt

Seite 4	Vorwort
Seite 5	Einleitung
Seite 7	Genderfit für die Top 5
Seite 15	Genderfit für die 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze
Seite 26	Mehr Material für Ihre Genderfitness
Beilage	Genderfit argumentieren!

IMPRESSUM

Eigentümerin und Herausgeberin

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming,
Rathaus, 1082 Wien

Telefon (+43 1) 4000-75114

E-Mail gm@md-os.wien.gv.at

Text Iris Mendel und Elli Scambor,

Institut für Männer- und Geschlechterforschung,
genderforschung.at

Ursula Bauer, Petra Führer und Dominik Sandner,

MD-OS LI, Dezernat Gender Mainstreaming,

gendermainstreaming.wien.at

Gestaltung Jessica Gaspar

Lektorat Ernst Böck

Druck MA 21 – Reprografie

Vorwort



Kathrin Gaál
Vizebürgermeisterin und
Stadträtin für Wohnen,
Wohnbau, Stadterneuerung
und Frauen

Die Gleichstellung von Mann und Frau sollte eigentlich selbstverständlich sein. Doch: Die Corona-Krise hat deutlich gezeigt: Homeoffice, Homeschooling und die Betreuung von Kindern unter einen Hut zu bringen, bedeutet vor allem für Frauen eine Mehrfachbelastung. Beim Thema Gleichstellung gibt es noch einiges zu tun.

In Wien haben wir in den vergangenen Jahren dank dem Einsatz und Engagement vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung vieles erreicht. Wir ruhen uns auf diesem Erfolg aber nicht aus. Deshalb liegt hier eine hilfreiche Anleitung zum Thema „Genderfit argumentieren!“ vor. In bestimmten Situationen gilt es, Ruhe zu bewahren, gute Argumente oder auch die nötige Portion Humor parat zu haben. Dabei unterstützt Sie diese Broschüre.

In diesem Sinn und damit Ausreden keine Chance haben: Engagieren Sie sich weiterhin für Gleichstellung und argumentieren Sie genderfit!

Kathrin Gaál

Dr. Erich Hechtner

Bleiben Sie dran! Argumentieren Sie für Gleichstellung.

Alle, die sich für Gleichstellung und Gender Mainstreaming engagieren, sind immer wieder mit Gendermythen, Ablehnung oder mit „guten“ Ausreden konfrontiert. Gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Wien wurden typische Widerstandsmuster oder Ausreden gesammelt, bei denen es wichtig ist, Position zu beziehen.

Diese Broschüre bietet zu den Top 5 Widerständen und Ausreden und entlang der 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze Basisinformationen und mögliche Antworten. Was angewendet werden kann, hängt von der jeweiligen Situation und den beteiligten Personen ab. Die Beilage „Genderfit argumentieren!“ unterstützt bei der Einschätzung und bietet Tipps für mögliche Reaktionen.

Position für die Gleichstellung und für Gender Mainstreaming beziehen ist wichtig und notwendig. Patentlösungen gibt es selten und Überzeugungsarbeit dauert. Ausprobieren, respektvoll bleiben, Verbündete suchen, sich nicht entmutigen lassen und dranbleiben ist das Motto.

Genderfit für die Top 5

1

⚡ „Das geht jetzt aber zu weit. Gleichberechtigt seid ihr doch schon!“

- › Ich halte mich gerne an Zahlen, Daten und Fakten, und der Gleichstellungsmonitor der Stadt Wien sagt etwas Anderes.
- › Das Gegenteil ist der Fall, wir sind noch nicht weit genug. Laut Weltwirtschaftsforum dauert es noch 170 Jahre, bis wir zumindest die wirtschaftliche Gleichstellung erreicht haben. Also zurück zum Thema, wie wir mehr Gleichstellung erreichen können.

Gleichstellungspolitik ist ein wichtiges Mittel zur Umsetzung von Gerechtigkeit.

Strategien wie Gender Mainstreaming, Frauenförderung oder Antidiskriminierung sind darauf ausgerichtet, gerechte Verhältnisse herzustellen und Ressourcen gleichwertig zu verteilen. Der Gender Pay Gap und die Tatsache, dass der Großteil der unbezahlten Haus- und Pflegearbeit immer noch von Frauen erledigt wird, zeigen deutlich, wie wichtig der Einsatz für die Gleichstellung weiterhin ist.

Der Wiener Gleichstellungsmonitor bietet einen guten Überblick, wo und wie weit sich Gleichstellung bewegt und in welchen Bereichen nach wie vor etwas zu tun ist: gleichstellungsmonitor.at

2

⚡ „Ich sehe den Sinn nicht.“ oder „Da kenne ich aber auch Frauen, die dazu anderer Meinung sind.“

- › Mag sein, aber mit Einzelmeinungen können wir nicht arbeiten. Wir haben gemäß Bundesverfassung dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer gleichermaßen von unseren Leistungen profitieren. Also lassen wir persönliche Meinungen mal beiseite und arbeiten an einer guten Lösung.
- › Das ist schade. Denn es ist wieder Zeit für den Gender Budgeting Bericht. Schauen wir uns doch bei einer Genderanalyse genauer an, wo auch Sie in Ihrem Aufgabenbereich einen Beitrag zur Gleichstellung leisten können.

Die Verwaltung hat die Aufgabe, auf Basis der gesetzlichen Grundlagen für faire Lebensbedingungen für alle zu sorgen.

Gleichstellung der Geschlechter ist in der Österreichischen Bundesverfassung verankert, Gender Budgeting ist eine Staatszielbestimmung. Denn die geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel ist ein wesentlicher Baustein für die tatsächliche Gleichstellung.

Die Stadt Wien bekennt sich seit Jahren zur Gleichstellung der Geschlechter. Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ist seit 1996 in Kraft. Gender Mainstreaming ist seit 2000 und Gender Budgeting seit 2005 in der Geschäftseinteilung für den Magistrat verankert.

3

⚡ „Wir haben gerade echt andere Probleme und müssen das jetzt ganz schnell erledigen.“

- › Es braucht nicht immer eine aufwändige Lösung, auch kleine Maßnahmen können etwas bewirken. Darf ich Ihnen gleich einen Vorschlag schicken?
- › Wir können die MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, das Frauenservice Wien oder die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten anrufen. Dort gibt es sicher ganz schnell Unterstützung.

Dezernat Gender Mainstreaming, T: 01 4000-75114
Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten, T: 01 4000-83140
Frauenservice Wien, T: 01 4000-83515 oder E-Mail: post@ma57.wien.gv.at

II Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch eine Frage des Nutzens und der positiven Wirkung.

Denn je differenzierter die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger erhoben werden, desto eher können Diskriminierungen vermieden und desto zielgerichteter können die Leistungen erbracht werden. Eine aktuelle Evaluierung der Effekte von Gender Budgeting in Wien zeigt, dass sich Investitionen in Gleichstellungsmaßnahmen – wie etwa der beitragsfreie Kindergarten – positiv auf die Wiener Wirtschaftsleistung auswirken.

4

⚡ „Damit werden Männer diskriminiert! Wer kümmert sich denn um sie?“

- › Auch Männer profitieren von der Gleichstellungspolitik: es gibt mehr Möglichkeiten, die Vaterrolle zu leben und ganz wichtig: dort, wo es eine hohe Gleichstellung von Frauen und Männern gibt, steigt auch die Lebenserwartung von Männern¹.
- › Denkst du nicht, dass es auch für Männer anstrengend und selbstschädigend ist, einem patriarchalen Männlichkeitsbild nachzulaufen und Nachteile zu haben, wenn sie es nicht erfüllen?

II Gleichstellungspolitik richtet sich nicht gegen Männer, sondern gegen patriarchale Strukturen und setzt sich für ein freies Leben aller Geschlechter ein!

Traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit (stark sein und keine Schwäche zeigen) haben auch Nachteile. So sind Männer häufiger von (männlicher) Gewalt im öffentlichen Raum betroffen und haben z. B. eine dreimal höhere Suizidrate als Frauen. Männlichkeit geht aber auch mit Privilegien einher (siehe z. B. Gender Pay Gap, Verteilung unbezahlte Hausarbeit etc.). Und letztendlich gibt es DIE Männer nicht. Während vor allem „weiße“, heterosexuelle, sozio-ökonomisch gut gestellte Männer erfolgreich sind, kommen andere Männer nicht nach „oben“. Manche wollen auch gar nicht dorthin. Immer mehr Männer wollen nicht auf eine Ernährer-Rolle reduziert werden, sorgen sich gern und viel um andere und möchten Gefühle der Schwäche zeigen dürfen.

¹ [esanum.de/today/posts/gleichstellung-ist-auch-fuer-maenner-gut](https://www.esanum.de/today/posts/gleichstellung-ist-auch-fuer-maenner-gut)

5

⚡ „Wir haben dafür keine Genderexpertin.“ oder „Das sollen doch die Genderexpertinnen machen.“

Genderfit für die 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze

- › **Kein Problem! Genderfragen sind sowieso Querschnittsthemen, mit denen sich alle in ihrem Aufgabenbereich auseinandersetzen sollen.**
- › **Es gibt sicher Interessierte. Wir können gerne einen Austausch mit Genderexpertinnen oder Genderexperten aus anderen Dienststellen und auch eine Weiterbildung organisieren.**

👤 **Gender Mainstreaming betrifft alle. Das Wissen dazu lässt sich aufbauen.**

Weiterbildung bieten Veranstaltungen der Wien Akademie, z. B. das E-Learning „Genderfit mit den 5 Gender Mainstreaming-Grundsätzen“.

Interessierte Dienststellen können auch die MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, die Stadt Wien Finanzwesen, Referat Gender Budgeting kontaktieren. Es werden für Dienststellen maßgeschneiderte Informationsveranstaltungen angeboten.

1

Alles spricht für eine geschlechtergerechte Sprache!

Erklärtes Ziel der Stadt Wien ist, die Gleichstellung in allen Lebensbereichen zu fördern. Da versteht es sich von selbst, dass alle Menschen gleichwertig angesprochen werden. Denn Respekt, Wertschätzung und Klarheit haben im Umgang mit MitarbeiterInnen, KollegInnen und BürgerInnen oberste Priorität.

Wesentliche Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache in der Stadt Wien:


Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/leitfaden-gender

Legistisches Handbuch der Stadt Wien. intern.magwien.gv.at/mdr/vd/legistik/leghandbuch/legistisches_handbuch.pdf (Seite 7–8)


Erlass MDS-K-1610/08: „Gestaltung und Verwaltung von Formularen“. intern.magwien.gv.at/apps/dvs_detail.aspx?ID_DV=7061

Die wichtigste Instanz für eine angemessene und verständliche Sprache im deutschen Sprachraum ist der DUDEN. In der DUDEN-Publikation „Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben.“ wird darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form gegen das grundlegende Kommunikationsprinzip von Klarheit und Eindeutigkeit verstößt. Zudem wirkt sich der noch gängige Gendermythos, dass mit der männlichen Form ohnehin „alle mitgemeint“ sind, nachweislich diskriminierend und benachteiligend aus, so der DUDEN².

 *„Das wird aber zu lang und zu kompliziert!“*

-  > Besser genauer, dafür eindeutiger und verständlicher.
- > Kennen Sie das Gendering Add-In? Das funktioniert wie ein Rechtschreibtool und bietet automatisch Vorschläge. Es ist als Download verfügbar: intern.magwien.gv.at/web/mdo/gm/add-in?inheritRedirect=true

 *„Es sind sowieso beide Geschlechter gemeint. Frauen sind also mitgemeint.“*

-  > Sie wollen doch Ihre Zielgruppen erreichen? Dann ist es auch notwendig, alle gezielt anzusprechen.
- > Mitgemeint ist nicht mitgedacht. Ich orientiere mich immer am Österreichischen Wörterbuch: „Die geschlechtsneutrale Formulierung dient der Vermeidung von Diskriminierung.“

2) Diewald, Gabriele. Steinhauer, Anja, 2017: Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Dudenverlag. Berlin. S. 28 ff.

2


Geschlechterbezogene Datenerhebung und Datenanalyse zahlt sich aus!

Um die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen voranzutreiben, ist es notwendig, über bestehende Ungleichheit Bescheid zu wissen. Daher sind alle Daten geschlechtsbezogen zu erheben und darzustellen. Nur wenn Unterschiede – beispielsweise in der Nutzung von Sportanlagen oder Bibliotheken – erkannt werden, können diese analysiert und beseitigt werden.


Die geschlechterbezogene Datenerhebung und -analyse ist im Wiener Landesstatistikgesetz, LGBl. Nr. 21/2017 in § 2 Abs. 4, festgehalten: „Die Landes- und die Gemeindestatistik hat bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine geschlechtsspezifische Erhebung und Auswertung der Daten in all jenen Fällen sicherzustellen, in denen natürliche Personen von der Erhebung oder Auswertung, direkt oder indirekt, betroffen sind.“

Weiterführende Information bietet auch die Kurzfassung „Genderstatistik und Equality Daten“: [wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/gute-daten-kurzleitfaden.pdf](https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/gute-daten-kurzleitfaden.pdf)

 „Wir haben die Daten nicht. Dafür sind andere zuständig.“

-  > Wer erhebt denn die Daten für diesen Bereich?
- > Welche Möglichkeit gibt es, diese Daten zu bekommen? Denn auch diese Daten sind ein wichtiger Puzzlestein für faire Verhältnisse.

 „Bei uns geht es um Schadensmeldungen. Es ist doch egal, ob das eine Frau oder ein Mann meldet.“

-  > Meinen Sie? Da stellen sich aber schon ein paar interessante Fragen: Wer kümmert sich um die Stadt, wer nutzt die Angebote, wer fühlt sich unsicher? Und für welche Gruppen müssen wir etwas verbessern? Denn wie kommen Sie sonst zu den Informationen für den Gender Budgeting Bericht zu Voranschlag und Rechnungsabschluss?
- > Im Landesstatistikgesetz ist klar und eindeutig geregelt: Daten sind geschlechtsspezifisch zu erheben und auszuwerten.

3

Ermöglichen Sie den gleichberechtigten Zugang und die gleichberechtigte Nutzung von Dienstleistungen!


Gleichstellung ist in der Österreichischen Bundesverfassung verankert. Die Stadt Wien bekennt sich seit Jahren klar zur Gleichstellung.


Das spiegelt sich auch in der aktuellen Markenstrategie der Stadt wider: „Wir haben das klare Ziel: unser Wien tagtäglich zu einer lebens- und liebenswerten Stadt zu machen, in der sich jede Bewohnerin und jeder Bewohner in gleichem Maße und bei gleicher Qualität auf unsere Leistungen und Services verlassen kann.“


Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir uns als Verwaltung auch regelmäßig kritisch hinterfragen, ob wir bei der Planung und Gestaltung die oft unterschiedlichen Lebenssituationen der Geschlechter berücksichtigen. Die Überprüfung soll ganz automatisch im Zuge der jährlichen Budgeterstellung, mit der Erstellung des Voranschlags und des Rechnungsabschlusses erfolgen.

Eine kurze Einführung, wie eine Genderanalyse durchgeführt werden kann, bietet das E-Learning der Wien Akademie: „Genderfit mit den 5 Gender Mainstreaming-Grundsätzen“: stp.wien.gv.at/sitos/webapp/seminarroom/course/oagnR/info

 *„Wir behandeln doch eh alle gleich. Unsere Anlagen stehen doch Burschen und Mädchen gleichermaßen offen.“*

-  > Mag sein, dass sie allen zur Verfügung stehen. Aber haben Sie schon mal nachgezählt, wer tatsächlich die Nutzerinnen und Nutzer sind und wer möglicherweise gar nicht erreicht wird?
- > Sind Sie sicher? Mit genauen Informationen zu arbeiten ist in Zeiten knapper Ressourcen besonders wichtig.

 *„Das betrifft doch ohnehin alle marginalisierten Gruppen. Ihr schaut hoffentlich genauso intensiv auf alte Menschen, Behinderte, Flüchtlinge! Das ist doch nichts Frauenspezifisches.“*

-  > Ja, in der Stadt Wien befassen sich zum Glück einige Stellen mit den verschiedenen Diskriminierungsformen. Aber bleiben wir beim Thema: Hier geht es jetzt um die geschlechtsspezifischen Unterschiede.
- > Einmal ganz abgesehen davon, dass Frauen die Mehrheit der Bevölkerung sind. Was würden Sie denn vorschlagen, wie wir ganz konkret die genderspezifische Diskriminierung bei dem Projekt vermeiden?

4


Bessere Entscheidungen durch die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern!

Die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Teams hat Auswirkungen auf den Diskussionsverlauf und auch auf die Ergebnisse.


Die Professorin für Verhaltensökonomie an der Universität Harvard, Iris Bohnet, hat in Studien belegt, dass eine Umgebung mit gleichen Chancen für alle ein Vorteil für alle ist. Denn wenn Bewerberinnen und Bewerber aus einem größeren Talentepool ausgewählt werden, steigert diese Diversität die „kollektive Intelligenz“ von Gruppen.

Um die gleiche Teilhabe von Frauen zu unterstützen und zu beschleunigen, sieht das Wiener Gleichbehandlungsgesetz ein Frauenförderungsgebot vor. Ziel ist die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in allen Berufsfeldern und in Führungspositionen. Maßgebend sind dabei die Frauenförderungspläne und eine Frauenquote von derzeit 50 %.

 *„Ich finde für das Thema/diesen Bereich aber keine Frauen.“*

-  > Da kann ich Sie gerne unterstützen. Ich schicke Ihnen gleich einen Link zu einer interessanten Website speakerinnen.org/de
- > Fragen Sie doch bei den Gleichbehandlungsbeauftragten, dem Frauenservice Wien oder dem Dezernat Gender Mainstreaming nach, die sind gut vernetzt.

 *„Bringt das was? Sind Frauen jetzt die besseren Menschen?“*

-  > Es geht nicht um Moral. Es geht um das Einbringen von Erfahrungen aus verschiedenen Lebensbereichen. Oder wollen Sie auf Expertise verzichten?
- > Ich sehe auf der Liste fast nur Männer. Sind die die besseren Menschen?


5

Mehr Informationen durch die Integration von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten!


Das Einbeziehen von Genderaspekten ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Vielmehr trägt die differenzierte Berücksichtigung von Genderaspekten zur Treffsicherheit und Wirksamkeit von Leistungen bei.

Bei einem wesentlichen Steuerungsinstrument, der Budgetierung, ist die Berücksichtigung von Gender gesetzlich verankert: Gender Budgeting ist seit 2008 in der Österreichischen Bundesverfassung festgeschrieben und in der Stadt Wien bereits seit 2005 Teil von Voranschlag und Rechnungsabschluss.

 *„Ihr seid solche Bürokratinnen. Es gibt eh schon zu viele Berichte!“*

-  › Wir sind gerne gründlich und bieten solide Grundlage für Entscheidungen. Das ist die Basis für gutes Verwaltungshandeln.
- › Wenn du mit Bürokratinnen Personen meinst, die dem gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung folgen, dann ja, das sind wir.

 *„Das will doch niemand so genau wissen. Das liest dann sowieso niemand.“*

-  › Wie meinen Sie das? Der Bericht zu Gender Budgeting mit Informationen zu Gleichstellungszielen und Maßnahmen ist Teil von Voranschlag und Rechnungsabschluss. Der steht übrigens auch der Öffentlichkeit im Internet zur Verfügung.
- › Mag sein, dass Sie persönlich das nicht für wichtig halten. Aber für faire Lebensverhältnisse braucht es differenzierte Entscheidungsgrundlagen.

Mehr Material für Ihre Genderfitness:

- › E-Learning – Genderfit mit den 5 Gender Mainstreaming-Grundsätzen.
Hg. v. MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming der Stadt Wien, 2019.
stp.wien.gv.at/sitos/webapp/seminarroom/course/oagnR/info
- › Gender Mainstreaming – leicht gemacht. Praxistipps.
Hg. v. MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming der Stadt Wien, 2019.
wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/genderhandbuch-barrierefrei.pdf
- › Kurzfassung Genderstatistik und Equality Daten.
Hg. v. MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming der Stadt Wien, 2018.
wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/pdf/gute-daten-kurzleitfaden.pdf
- › Folder 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze.
Hg. v. MD-OS Dezernat Gender Mainstreaming der Stadt Wien, 2017.
intern.magwien.gv.at/documents/37900/5933864/Folder_5Grundsatz_Web_Optimized.pdf/d3ef85dd-b8fa-4aaf-a414-6202d36c1cd8?t=1596043045944
- › Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Hg. v. der Magistratsdirektion der Stadt Wien, 2011.
wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf
- › Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe.
Hg. v. Melanie Ebenfeld u. Manfred Köhnen. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2011.
library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf
- › Gender.ismus? Was sich hinter den neuen Angriffen gegen Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt verbirgt und wie Sie damit umgehen können.
Hg. v. Evangelischen Zentrum Frauen und Männer Hannover u. der Gleichstellungsstelle der Bremischen Ev. Kirche, 2016.
gender-ismus.de
- › „Gender raus!“ Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik.
Verf. v. Franziska Schutzbach.
Hg. v. der Heinrich-Böll-Stiftung u. der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin 2018.
rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Gender_Raus.pdf
- › Let's shut down antifeminism! The verbal self-defence guide for feminists.
Verf. v. Irene Zeilinger, Garance ASBL, 2017.
wave-network.org/2018/10/03/verbal-self-defence-guide-for-feminists-now-available-in-english
- › No More Bullshit! Das Handbuch gegen sexistische Stammtischweisheiten.
Hg. v. SORORITY, Kremayr & Scheriau, 2018.
nomorebullshit.sorority.at
- › Pro- statt Anti-Feminismus. Frauen.Wissen.Wien Nr. 8.
Hg. v. der MA 57 – Frauenservice der Stadt Wien. Wien 2019.
digital.wienbibliothek.at/wbrup/content/titleinfo/2964312

