

GENDER MAINSTREAMING – LEICHT GEMACHT

PRAXISTIPPS



**Stadt
Wien**

Magistratsdirektion
Organisation und Sicherheit

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Warum dieses Handbuch?	4
5 Gender Mainstreaming-Grundsätze	8
Sprache und Bildsprache	9
Daten und Statistik	13
4-R-Methode	17
Beratungen	22
Besprechungen, Arbeitsgruppen, Teams und Jurys	24
Veranstaltungen	26
Wissensvermittlung	28
Partizipation und BürgerInnenbeteiligung	30
Legistik	33
Managementinstrumente	35
Gender Budgeting	38
Förderungen	43
Vergabewesen	46
Gender Mainstreaming qualitativ angewendet	49
Gendercheck	51
Literatur und Quellen	52

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 der Erstfassung: Kirsten Förster, Wolfgang Gerlich, Hanna Posch (PlanSinn),

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

Überarbeitet von Ursula Bauer, Petra Führer (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)

Inhaltliche Beratung: Meike Lauggas, Gerhard Wagner

Text Legistik: Michael Raffler

Text Partizipation: Eva Kail, Wenke Hertzsch

Redaktionsteam: Ursula Bauer, Petra Führer (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)

Layout auf Basis der Erstfassung von Eva Schuster überarbeitet von Petra Führer, Barbara Trusnic (MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming)

Lektorat: Ernst Böck

Wien, 2019

Vorwort



Stadträtin für Wohnen, Wohnbau,
Stadterneuerung und Frauen
Kathrin Gaál



Magistratsdirektor
Dr. Erich Hechtner

Gender Mainstreaming ist seit fast zwei Jahrzehnten fixer Bestandteil der Wiener Stadtverwaltung. In Wien wird darauf geachtet, dass die Leistungen und Angebote der Stadt Frauen und Männern, Mädchen und Burschen gleichermaßen zur Verfügung stehen und die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird. Das hat Wien international einen ausgezeichneten Ruf als „Stadt der Gleichstellung“ eingebracht. Diesem Ruf wollen wir auch künftig gerecht werden.

Das setzt voraus, dass alle MitarbeiterInnen, FachexpertInnen und Führungskräfte in ihrem Arbeitsbereich einen Beitrag zur Gleichstellung leisten: angefangen bei einer respektvollen und fairen Kommunikationskultur, einer möglichst differenzierten Datenauswertung und einer genauen Analyse von Zielgruppen, bei der Projektplanung, der Gestaltung von Beteiligungsprozessen bis hin zur geschlechtergerechten Budgetplanung. Das aktualisierte Handbuch „Gender Mainstreaming – leicht gemacht“ unterstützt dabei mit praktische Anleitungen und Tipps.

Nutzen Sie das Handbuch – für mehr Gleichstellung in der Stadt!

Warum dieses Handbuch?

Mit diesem Handbuch sollen alle MitarbeiterInnen 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, dieses Handbuch bietet Ihnen Praxistipps für mehr Gleichstellung im Magistrat.



Warum Gender Mainstreaming im Magistrat?

Lebensbedingungen und Chancen sind in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer nach wie vor verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Diese gilt es bei allen Entscheidungen, Projekten und Vorhaben der Verwaltung zu berücksichtigen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt sicher, dass die Produkte und Dienstleistungen der Stadt Wien dazu beitragen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wien zu fördern.

In der Stadt Wien gibt es seit Jahren ein klares politisches Bekenntnis zu einer querschnittsorientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik. Dieses politische Bekenntnis spiegelt sich auch in der Verwaltung wider: In der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien ist seit 1. Jänner 2000 Gender Mainstreaming als strategische Ausrichtung verankert. Seit 2005 begleitet das Dezernat Gender Mainstreaming die Verwaltung bei der strategischen Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen. In diesem Sinne wurde 2011 erstmals ein umfassendes Handbuch herausgegeben, das die MitarbeiterInnen der Stadt Wien bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in ihren unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen unterstützt.

Was bringt die Neuauflage des Handbuchs?

Unsere Gesellschaft ist einem stetigen Wandel unterworfen. Die sich verändernden Rahmenbedingungen bringen auch laufend neue Anforderungen an die Verwaltung mit sich. Die Neuauflage des Gender Mainstreaming-Handbuchs wird dem gerecht, indem sie die Veränderungen der letzten Jahre in den unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung berücksichtigt und miteinbezieht. Die Inhalte wurden umfassend aktualisiert und auf die aktuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen im Magistrat der Stadt Wien abgestimmt. Dabei wurden gesammelte Erfahrungswerte eingearbeitet sowie FachexpertInnen aus den Dienststellen und den einzelnen Themenbereichen miteingebunden.

Wie damit arbeiten?

Das Handbuch soll als Nachschlagewerk für Ihren Arbeitsalltag dienen. Auf die ausführliche Beschreibung von Theorien wurde bewusst verzichtet. Diverse Checklisten, Hilfswerkzeuge und Arbeitsmaterialien sollen Sie bei der praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen. Die einzelnen Kapitel sind so aufgebaut, dass sie je nach Bedarf unabhängig voneinander zu Rate gezogen werden können. Es ist daher nicht erforderlich, das komplette Handbuch zu lesen. Wie bei einem Lexikon können Sie sich anhand des Inhaltsverzeichnisses im Handbuch orientieren und sich somit schnell und unkompliziert zu einem bestimmten Thema oder Arbeitsauftrag informieren. 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 und können rasch vervielfältigt und als Arbeitshilfe herangezogen werden.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrem Arbeitsalltag und hoffen, dass Ihnen dieses Handbuch Unterstützung und viele weitere Anregungen bietet.

Gender Mainstreaming – eine Standortklärung

Die Gleichstellung der Geschlechter 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, bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen und Gesetzen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Geschlechter zu beachten. Denn nur wenn die Unterschiede erkannt und berücksichtigt werden, können Benachteiligungen vermieden werden.



Gleichstellung ist nicht nur ein wichtiges Thema bei Gehaltsfragen und im Bereich der Personalentwicklung. Tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bedarf eines umfassenden Zugangs.

Genderaspekte sind beim Angebot an öffentlichen Dienstleistungen, im Umgang mit KundInnen, bei der Öffentlichkeitsarbeit, im internen Steuerungssystem der Verwaltung ebenso wie bei der Budgeterstellung (Gender Budgeting) zu berücksichtigen.

Begriffsbestimmung

Mit Gender Mainstreaming ist das **bewusste Berücksichtigen** von Geschlecht in allen Bereichen der Gesellschaft gemeint. Ziel ist, **Bedingungen zu schaffen**, die niemanden aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit bevorzugen oder benachteiligen. Dafür werden Ursachen für Ungleichbehandlungen von Frauen oder Männern analysiert und Vorschläge erarbeitet, wie Organisationen, Institutionen und Lebensbereiche gestaltet werden müssen, damit alle Menschen diese gleichberechtigt nutzen können. **Gleichberechtigt** heißt nicht, dass deswegen alle Menschen gleich sein müssen, sehr wohl aber, dass niemand aufgrund des Geschlechts diskriminiert wird.

Gender Mainstreaming setzt sich aus den zwei englischen Wörtern „**gender**“ und „**mainstreaming**“ zusammen.

„**Gender**“ wird im Deutschen zumeist mit Geschlechterrolle, soziales oder kulturelles Geschlecht übersetzt. Gemeint ist damit, dass Geschlecht nicht nur über körperliche Merkmale zugeordnet wird, sondern auch über soziale Prozesse entsteht. Veranschaulichen lässt sich das an folgendem Beispiel: Das biologische Geschlecht legt fest, wer schwanger werden kann. Die Biologie bestimmt aber nicht, wer sich in weiterer Folge um die Kinder kümmert. Die Frage, wer die Verantwortung für die Betreuung übernimmt, ist vom sozialen Geschlecht geprägt: Geschlechterrollen, Stereotype und Zuschreibungen, Geschlechtsdisparitäten und Diskriminierungen am Arbeitsmarkt begründen Ungleichheiten. Überwiegend werden daher immer noch Frauen als Verantwortliche für die Kinderbetreuung gesehen

„**Mainstreaming**“ heißt in diesem Zusammenhang, in allen Bereichen des Lebens aufmerksam zu sein, ob Geschlecht eine Rolle spielt. Dieses englische Wort setzt sich aus „**main**“ und „**streaming**“ zusammen und lässt sich wörtlich als „in den Hauptfluss bringend“ übersetzen. Damit gemeint ist die generelle Aufmerksamkeit für Geschlecht, das überall – also im **Mainstream** – berücksichtigt werden soll.

Entstanden sind Begriff und Methoden bei der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking um Frauenförderung als Querschnittsmaterie zu verankern. Gender Mainstreaming wurde als ein Prozess definiert, bei dem es um die Feststellung der Auswirkungen aller geplanten Maßnahmen auf Frauen und Männer geht.

Rechtliche Grundlagen

Die österreichische Bundesregierung hat sich im Jahr 2000 zur Gender Mainstreaming-Strategie bekannt, die auf EU-Ebene als Querschnittsansatz etabliert ist. Seither ist Gender Mainstreaming in Österreich auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene verankert. Seit 2009 ist zusätzlich Gender Budgeting in Österreich verfassungsrechtlich verankert. Das bedeutet, dass alle Einnahmen und Ausgaben mit einer „geschlechterbezogenen Perspektive“ auf ihre Auswirkungen auf Menschen unterschiedlichen Geschlechts hin zu überprüfen sind. Denn die geschlechtergerechte Verteilung der öffentlichen Mittel ist ein wesentlicher Baustein für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter.

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

Geschlechtergleichstellung erfordert einen vielfältigen Zugang

Nach den bisher geltenden Definitionen stehen bei der Gender Mainstreaming Strategie und ihren Methoden Frauen und Männer im Mittelpunkt der Betrachtung. Wobei Frauen und Männer nicht als einheitliche Gruppen zu sehen sind. Sowohl Frauen als auch Männer sind in ihrer Vielfalt wahrzunehmen. Bei der Analyse und der Entwicklung von Maßnahmen sind so weit als möglich weitere Diskriminierungsfaktoren (Alter, Bildungsstand, sozialer Status, Gesundheitsstand, Behinderungen, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung ...) zu berücksichtigen.

Die Genderforschung setzt sich mit dem Begriff „Gender“ sehr viel umfassender auseinander. Die Ausrichtung auf eine binäre Geschlechterordnung wird in Frage gestellt. Denn einerseits zeigt die Forschung, dass nicht die Biologie allein die Geschlechtsidentitäten bestimmt, sondern soziale Prozesse entscheidend beteiligt sind. Das Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht ist somit auch ein Ergebnis von Rollenzuschreibungen, von Darstellungen in Medien und von Anerkennung für bestimmtes Verhalten. Andererseits ist es eine medizinische Tatsache, dass es Menschen mit nicht eindeutig zuordenbaren biologischen Geschlechtsmerkmalen gibt. Die – späte offizielle – Anerkennung dieser medizinischen Tatsache, erfolgte 2018 auch durch den Österreichischen Verfassungsgerichtshof.

Gender Mainstreaming – eine von vielen Strategien auf dem Weg zur Gleichstellung

Gender Mainstreaming ist eine von vielen Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vermeidung von Diskriminierungen.

In Wien gilt, auch ganz im Einklang mit der EU Linie, dass die Gender Mainstreaming-Strategie in enger Kooperation mit Frauenförderung, Diversitätsmanagement und den übrigen Antidiskriminierungsstrategien umgesetzt wird.

Die Definition des Europarats von Gender Mainstreaming aus 1998 ist jene, auf die sich die meisten Institutionen und Verwaltungen beziehen: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“



Weiterführende Informationen

Appelt, Erna (Hg.in) (2009): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz, Innsbruck/Wien.

Bendl, Regina (2012): Das Verhältnis von Chancengleichheitsprogrammen und Gender Mainstreaming zu Diversitätsmanagement – eine vergleichende Darstellung, in: dies. / Hanappi-Egger, Edeltraud; Hofmann, Roswitha (Hg.innen): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien, S. 237–264.

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

Löffler, Doris (2012): Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung: Meilensteine und Stolperfallen. Tipps für AnwenderInnen, ÖGB-Verlag, Wien.

Löffler, Doris (2012): Gender Mainstreaming im Betrieb, VÖGB/AK, Wien.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE):

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

5 Gender Mainstreaming-Grundsätze



Wenn Sie nach den folgenden fünf Grundsätzen handeln, werden Sie bemerken: Gender Mainstreaming funktioniert!

1. Geschlechtergerechte Sprache

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.

2. Geschlechterbezogene Datenerhebung und Datenanalyse

Die Datenerhebungen und Datenanalysen sind geschlechtsbezogen. 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.

3. Gleichberechtigter Zugang und gleichberechtigte Nutzung von Dienstleistungen

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.

4. Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern

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.

5. Integration von Gleichstellung in Steuerungsinstrumente

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

Tipp

Machen Sie sich genderfit mit dem E-Learning-Modul des Dezernats Gender Mainstreaming zu den 5 Gender Mainstreaming-Grundsätzen auf der Virtuellen Wien-Akademie: <http://www.intern.magwien.gv.at/viva/noframe/genderfit/index.html>
(unter: Katalog > Standard > Sicherheit, Haltungen, Gesundheit)

Sprache und Bildsprache



Ein wichtiges Ziel der Stadt Wien ist es, Diskriminierungen und Ungleichstellungen der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu beseitigen. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist das Sichtbarmachen von Frauen und Männern durch die Sprache. Dies gilt sowohl für die gesprochene und geschriebene Sprache als auch für die Bildsprache.

In einer Gesellschaft, die sich zur Gleichwertigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt, muss Geschlechtergleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck kommen. Daher sind in allen Texten, in denen sowohl Frauen als auch Männer bezeichnet oder angesprochen werden, beide Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen.

Sprache und Bildsprache prägen unser Bewusstsein und unsere Vorstellung von Geschlechterrollen – ihr Einfluss darf nicht unterschätzt werden. Die gesprochene oder geschriebene Sprache transportiert 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 automatisch männliche Experten und Abteilungsleiter vor. Wenn der Begriff Krankenschwester oder Hebamme verwendet wird, denken Menschen ausschließlich an Frauen. Wenn in Informationsbroschüren zu technischen Tätigkeiten auf den Bildern nur Männer bei den diversen Tätigkeiten abgebildet sind, dann fühlen sich Frauen tendenziell weniger angesprochen. Zeigen Fotos von Care-Tätigkeiten (Erziehung, Haushalt, Pflege etc.) nur Frauen, fühlen sich Männer meist nicht angesprochen. Bilder sollen die vielfältigen Lebensrealitäten widerspiegeln. Langfristig können Sprache und Bilder also traditionelle Rollenbilder verfestigen. Um diese aufzubrechen, ist es unbedingt notwendig, geschlechtergerechte Sprache sowie diskriminierungsfreie Bildsprache zu verwenden.

Geschlechtergerechtes Formulieren im Magistrat

Die **Paarform** ist die beste Lösung, weil sie Frauen und Männer deutlich anspricht. Bei der Reihenfolge wird zuerst die weibliche und dann die männliche Form angeführt.

Beispiel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die **Sparform mit Binnen-I** wird im Magistrat verwendet, wenn die Paarform z. B. in Tabellen, Formularen, Überschriften, E-Mails etc. zu Platzproblemen führt. Beim Einsatz des Binnen-I kann es zu Herausforderungen in Zusammenhang mit der Verwendung von Artikeln kommen. Hier wird empfohlen, wenn möglich, auf Mehrzahlformulierungen auszuweichen oder die Paarform zu verwenden.

Beispiel: Die bzw. der MitarbeiterIn hat Anspruch auf Erholungsurlaub. Besser: Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf Erholungsurlaub.

Seit 1. Jänner 2019 anerkennt die österreichische Rechtsordnung intergeschlechtliche Menschen, also Menschen, die körperlich weder eindeutig weiblich noch eindeutig männlich sind, als drittes Geschlecht („divers“). Gesellschaftliche Entwicklungen und rechtliche Erkenntnisse führen auch zu einer Weiterentwicklung der Sprache. Um intergeschlechtliche Personen auch spezifisch anzusprechen und sichtbar zu machen, entwickeln sich weitere Formen der geschlechtergerechten Sprache. Zwei häufig verwendete Formen sind der Gender Stern * oder der Gender Gap _.

Eine Arbeitsgruppe der Stadt Wien diskutiert derzeit die Umsetzung eines fairen und inklusiven Ansprechens von Personen des 3. Geschlechts. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Daher gelten die bisherigen Empfehlungen weiter. Auch deshalb, weil das Binnen-I die derzeit beste Lösung für den Vorleseservice (Screenreader) für blinde und sehgeschwache Menschen ist.

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine gute Lösung, wenn Texte durch die Paarform schwer lesbar werden. Das kann insbesondere bei legistischen Texten mit oftmaliger Wiederholung derselben Bezeichnung 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

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch gehört zu einem guten Sprachstil. Wobei ein guter Stil nicht ausschließt, alle drei genannten Formen zu mischen. Die Verwendung von nur einer Form ist zwar elegant, wird aber in der Praxis schwer durchzuhalten sein. Seien Sie daher ruhig kreativ, denn das Wichtigste ist, überhaupt geschlechtergerecht zu sprechen bzw. zu schreiben.

Unpersönliche Fürwörter sind nicht neutral

Achten Sie bei unpersönlichen Fürwörtern wie z. B. „jeder“ oder „keiner“ 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.“

Vermeidung 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: „Um den Betrieb wieder auf Vordermann zu bringen ...“

Besser: „Um den Betrieb wieder in Schwung zu bringen ...“

Amtstitel, Berufsbezeichnungen und akademische Grade

Bei Amtstiteln, Berufsbezeichnungen und akademischen Graden ist auf eine geschlechtergerechte Formulierung zu achten. Auch bei den jeweiligen Abkürzungen sind die entsprechenden weiblichen Endungen zu verwenden.

Doktor, Dr.	Doktorin, Dr. ⁱⁿ
Magister, Mag.	Magistra, Mag. ^a
Diplomingenieur, DI	Diplomingenieurin, DI ⁱⁿ
Obermagistratsrat, OMR	Obermagistratsrätin, OMR ⁱⁿ
Technischer Amtsrat, TAR	Technische Amtsrätin, TAR ⁱⁿ

In einigen Fällen wie z. B. in E-Mails ist das Hochstellen von Buchstaben nicht immer oder nur schwer möglich. Hier kann das Hochstellen unterbleiben und die Endung einfach hintangestellt werden, z. B.: Mag.a, Dr.in.

Tipp

Einen umfassenden Überblick über die von der Stadt Wien verliehenen Amtstiteln bietet die Amtstitelverordnung: <https://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/d0800600.htm>

Hinweis: Bei den akademischen Graden nach dem System des Europäischen Hochschulraums („Bachelor ...“, „Master ...“, „Doctor of Philosophy“) gibt es keine weibliche Endung. Auch sind die Abkürzungen nachzustellen und mit Beistrich vom Namen zu trennen.

Bilden Sie die vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen und Männern ab.

Geschlechtergerechtes Formulieren bei Übersetzungen

Auch bei Übersetzungen von Foldern, Präsentationen, Internetseiten etc. ist auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten.

Beispiele im Englischen:

Statt: man, mankind

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

Statt: chairman

Besser: chairperson

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

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

Mehrsprachiges Glossar für magistratsspezifische Ausdrücke:

<https://www.wien.gv.at/english/politics/translation/>

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache: <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>

Gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern in der Öffentlichkeitsarbeit

Neben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist bei der Gestaltung aller Medien (Inter- und Intranet, Websites, Plakate, Flyer, Broschüren, Leitfäden, Arbeitshilfen, Zeitschriften, Videos etc.) auf eine geschlechtergerechte und gleichwertige 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.

Gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern in Illustrationen

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- und 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.

Weiterführende Informationen

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming / MA 53 – Presse- und Informationsdienst (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Online: <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>.

MA 53 – Presse- und Informationsdienst (2017): Das Corporate Design der Stadt Wien – Handbuch. Online: <https://www.wien.gv.at/cd-manual/>.



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.

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 mithilfe von geeigneten Kennzahlen und Indikatoren wird deutlich, an welchen Schrauben gedreht werden muss, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Burschen zu erreichen.

Seit August 2017 ist im Wiener Landesstatistikgesetz § 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.“

Gesetzliche Verankerung

Das **Wiener Landesstatistikgesetz** (LGBI Nr. 21/2017 i.d.g.F.) regelt die Besorgung der Landes- und Gemeindestatistik in Wien und umfasst die Ermittlung, Verarbeitung und Veröffentlichung von Daten.

Genderstatistik und Equality Daten

Unter **Genderstatistik** wird in einem ersten Schritt die Aufschlüsselung von Personendaten nach dem biologischen Geschlecht (Frauen/Männer) verstanden. Dies betrifft sowohl die Erhebung als auch die Analyse der Daten. Genderstatistiken stellen keine gesonderten Statistiken dar, sondern erweitern vielmehr bestehende Statistiken um die Genderperspektive, um etwaige Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufzuzeigen.

Um inhaltliche Aussagen treffen und Bezüge zum gesellschaftlichen Zusammenhang herstellen zu können, reicht es oft nicht, Daten nur nach Geschlechtern getrennt zu erheben. Für fundierte Genderanalysen sind darüber hinausgehend noch weitere Merkmale in Form von **Equality Daten** zu erheben. Durch die Verknüpfung von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Sprache, Einkommen, Bildungsstand etc. können genauere Aussagen hinsichtlich Zugängen, Barrieren und Diskriminierungen vorgenommen werden. Denn häufig zeigen sich signifikante Unterschiede erst, wenn mehrere Merkmale kombiniert werden, z. B. Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder oder jungen Mädchen/Burschen und älteren Frauen/Männern.

Achtung auf den Datenschutz

Personenbezogene Daten, die Merkmale wie z. B. Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Behinderung etc. erfassen, werden als sensible oder besonders schutzwürdige Daten bezeichnet und unterliegen einem besonderen Datenschutz. Daher ist sicherzustellen, dass im Zuge der statistischen Aufbereitung eines Datensatzes, sofern sich dieser auf Personen bezieht, nicht auf die Identität der Personen rückgeschlossen werden kann. Weiterführende Informationen zum Thema Datenschutz erhalten Sie bei Ihrer/Ihrem jeweiligen Datenverantwortlichen sowie bei der MA 63 – Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand.

Nutzen genderspezifischer Datenauswertungen

Die Auswertung von statistischen Daten mithilfe von Genderstatistiken und Equality Daten ermöglicht eine verbesserte Steuerung der Angebote und Leistungen der Stadt Wien.

Hier zwei Beispiele:

- **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 Nachtquartiere für Obdachlose fast ausschließlich von Männern genutzt werden. Das erweckt den Anschein, dass Obdachlosigkeit ein männliches Phänomen ist und es keine Angebote für obdachlose Frauen braucht. Dieser Trugschluss entsteht, wenn nur die Bestandsstatistiken betrachtet werden. Frauen werden aus anderen Gründen als Männer obdachlos und sie reagieren auf diese Situation unterschiedlich. Das Leben auf der Straße ist gerade für Frauen voller Gefahren wie z. B. sexuelle Übergriffe. Auch gemischtgeschlechtliche Notunterkünfte bergen diese Gefahren. Sexuelle Gewalterfahrungen und andere traumatisierende Ereignisse aus ihrer Vergangenheit führen oftmals dazu, dass Frauen nicht die üblichen Notquartiere 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.

Durch Kenntnis der eigenen Zielgruppe können Maßnahmen punktgenau ausgerichtet werden.

Daten gewinnen

1. **Vorhandene Daten nutzen:** Hier ist die erste Anlaufstelle im Magistrat die MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik. Überblicksdaten über die Stadt Wien sind z. B. auf der Website der MA 23, im Statistischen Jahrbuch oder im OGD-Portal (Open Government Data) zu finden. Zu speziellen Fragestellungen können die jeweiligen KollegInnen in den Fachdienststellen mit Daten weiterhelfen. Natürlich gibt es auch außerhalb des Magistrats gute Datenquellen (z. B. Statistik Austria).
2. **Neue Daten erheben:** Wenn keine Daten vorhanden sind, die bestehende Fragen beantworten, gibt es zwei Möglichkeiten: Zu komplexeren Fragestellungen können Studien vergeben werden. Daten können auch eigenständig erhoben werden – bspw. durch NutzerInnenzählungen mittels Strichliste, durch KundInnenbefragungen oder durch statistische Erfassung aller Bearbeitungsfälle einer Dienststelle.
3. **Studien vergeben:** Wenn Sie Studien vergeben, die auch Daten bzw. empirische Inhalte beinhalten, dann sollten neben den Grundlagen des Vergaberechts die Grundprinzipien der Wiener Gleichstellungs- und Diversitätspolitik (z. B. Definitionen, Antidiskriminierung) bei der Vergabe, Durchführung und der Abnahme einer Studie berücksichtigt werden. Auch externe AuftragnehmerInnen der Stadt Wien sollen grundsätzlich in Studien Daten nach dem Geschlecht und weiteren Equality-Aspekten erheben und analysieren.

Empfehlungen zur Darstellung und Interpretation von Daten

Prüfen Sie Datenquellen!

Sie sollten sich immer die Frage stellen, wie seriös die Datenquelle ist. Sind Quellenangaben vorhanden? Was wissen Sie über die Quelle? Handelt es sich um eine bekannte und seriöse Institution?

Setzen Sie Daten in Bezug zueinander!

Beispiel: „Frauen verdienen in Österreich um die Hälfte 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.

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 und Zusammenhänge hinterfragt werden, damit nicht ungewollt problematische oder sogar falsche 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 daher immer gemeinsam mit anderen Indikatoren betrachtet werden.

Platzprobleme sind lösbar!

Falls eine erstellte Tabelle aufgrund der differenzierten Darstellung zu groß oder zu umfangreich für den Fließtext wird, stellen Sie im Textteil nur den wichtigsten Ausschnitt dar und die gesamte Tabelle im Anhang.

Stellen Sie genderspezifische Daten nicht als Extrakapitel dar, sondern integrieren Sie diese in den Bericht!

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“) aus. Dies ist unbedingt zu vermeiden, denn Frauen sind kein „Sonderfall“!

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) sein. Indikatoren sollen Vergleichbarkeit ermöglichen und zeitliche Trends sichtbar machen, um damit erwünschte und unerwünschte Entwicklungen aufzuzeigen.

Verzerrungseffekte (Bias) vermeiden!

Bei einer Erhebung sollten möglichst immer alle relevanten Bevölkerungsgruppen mit- einbezogen werden, da es andernfalls zu unerwünschten Verzerrungseffekten kommen kann, wodurch ein Rückschluss auf die Grundgesamtheit nicht mehr ohne weiteres möglich ist.

Mehrere Merkmale kombinieren!

Bei der Betrachtung komplexer gesellschaftlicher Zusammenhänge, wie etwa Arbeitslosigkeit, ist es meist ratsam, mehrere Merkmalskombinationen zu berücksichtigen. So kann z. B. die Frage beantwortet werden, ob Frauen mit Migrationshintergrund oder alleinerziehende Männer stärker/weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Grafiken dürfen kein verzerrtes Bild vermitteln!

Grafiken müssen den tatsächlichen Aussagen der Daten entsprechen. Durch die Wahl der Skalen oder der Darstellungsform kann eine problematische und unerwünschte Über- oder Unterbetonung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern vermittelt werden.

Wenn Sie einen datenreichen Bericht oder eine Datenbank planen oder einen Auftrag dazu vergeben, holen Sie vorher Feedback bei den KollegInnen der Landesstatistik Wien ein. Diese unterstützen Sie gerne mit ihrem Fachwissen. Weitere Informationen finden Sie auch im Datenleitfaden der Stadt Wien sowie in den Publikationen der MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik.

Weiterführende Informationen

MA 17 – Integration und Diversität: Integrationsmonitoring und Diversitätsmonitoring – Daten und Fakten aus Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html>

MA 57 – Frauenservice Wien: Wiener Gleichstellungsmonitor. Online: <http://www.gleichstellungsmonitor.at/>

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2015): Leitfaden – Kurzversion: Genderstatistik und Equality Daten. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/6627533/Leitfaden+Kurzversion+Genderstatistik+und+Equality+Daten+2018.pdf/d74fa6ab-21ec-41cd-99d5-0d1f44c737ba>

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2015): Leitfaden – Langversion: Gute Daten im Magistrat: Genderstatistik und Equality Daten. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/6627533/gute-daten-langfassung.pdf/a2106cae-8507-48b3-b8e3-ba84b9fdb1f5>

Stadt Wien: Für eine offene Stadt – Open Government Wien. Online: <https://open.wien.gv.at/site/open-data/>



4-R-Methode



Bei der 4-R-Methode handelt es sich um ein bewährtes Instrument zur Genderanalyse. Sie bildet die Grundlage für die Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

Die 4-R-Methode wurde ursprünglich in Schweden für die Beobachtung der Entwicklung der Gleichstellung im kommunalen Bereich erarbeitet.

Die Methode wird inzwischen europaweit angewendet – so auch im Magistrat der Stadt Wien.

Als Instrument der Genderanalyse hilft die 4-R-Methode bei der ersten Einschätzung,

- ob und in welchem Ausmaß geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen und
- wo Handlungsbedarf besteht.

Zu jeder Teilfrage gibt es eine Reihe von Unterfragen. Mit diesen Fragestellungen können verschiedenste Arbeitsbereiche, Produkte und Dienstleistungen auf ihre Genderaspekte untersucht werden.

Repräsentation (WER)

Fragen Sie zuerst, wer die NutzerInnen Ihrer Angebote, Maßnahmen oder Dienstleistungen sind. Eine Aufschlüsselung nach Frauen und Männern ist der Beginn einer jeden Genderanalyse.

- Wie viele Frauen, wie viele Männer nutzen die Leistung oder sind von einer Maßnahme bzw. einer Regelung betroffen?
- Wer ist auf das Angebot besonders angewiesen?
- Wer kann das Angebot nicht nutzen?

Sind keine genauen Zahlen bekannt, so können diese etwa durch eine NutzerInnenzählung erhoben werden. Ist dies nicht möglich, so schätzen Sie das Verhältnis. Zu beachten sind dabei – so weit wie möglich – auch weitere Merkmale wie Alter, Einkommensverhältnisse, Gesundheit, Migrationshintergrund etc.

Ressourcen (WAS)

In einem zweiten Schritt gilt es zu fragen, wie sich die Ressourcen und die Nutzungsmöglichkeiten nach Frauen und Männern in der jeweiligen Zielgruppe verteilen.

- Wie verteilen sich finanzielle Mittel und Möglichkeiten auf die NutzerInnen der Angebote der Stadt Wien bzw. der Dienststelle?
- Haben alle NutzerInnen den gleichen Zugang zu Informationen über das Angebot?
- Welche Auswirkungen hat das Angebot auf die Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern?
- Haben Frauen und Männer wirklich die gleichen Chancen zur Nutzung der Angebote?

Ressourcen meint dabei nicht nur Geld, Zeit und physischen Raum, sondern auch den Zugang zu Infrastruktur und Informationen, Mobilität, Bildung, Zugang zu Netzwerken, Sozialkontakte, Sprachkompetenz etc.

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

Realität (WARUM)

Realität meint hier die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Bei diesem Schritt geht es um ein erstes Einschätzen von Hintergründen und Ursachen der Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

- Warum ist die Situation so? Wo sind Ansätze für Veränderungen?
- Wurden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern erkannt und berücksichtigt?
- Sind die unterschiedlichen Lebenssituationen (z. B. zeitliche Verfügbarkeit, Einkommensverhältnisse, Bildungssituation) bei den Angeboten berücksichtigt?
- Ist eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern sachlich begründet und/oder zur Beseitigung von Diskriminierungen vielleicht sogar notwendig?

Zu hinterfragen sind vor allem gesellschaftliche Rollenbilder, Wertehaltungen und bisherige Vorgangsweisen.

Rechtliche Situation (WARUM)

Die rechtliche Situation meint hier Rechte und Regelungen, die das Verhalten und die Umgebung der Zielgruppe beeinflussen und regeln. In diesem Schritt gilt es, diese rechtliche Situation zu identifizieren und die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren.

- Bieten die rechtlichen Vorgaben ausreichend Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierungen?
- 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?

Zu betrachten sind hier nicht nur formelle Gesetze, Verordnungen und Erlässe, sondern auch informelle und ungeschriebene Regelungen.

Tipps

Gehen Sie alle vier Schritte der 4-R-Methode der Reihe nach durch, auch Bereiche, die auf den ersten Blick nicht wichtig erscheinen.

Wenn Sie eine ungleiche Nutzung oder ungleiche Chancen feststellen, überlegen Sie Ansatzpunkte für Veränderungen und loten Sie Ihren Handlungsspielraum aus.

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 Gender-ExpertInnen.

Weiterführende Information

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



Anwendungsbeispiele

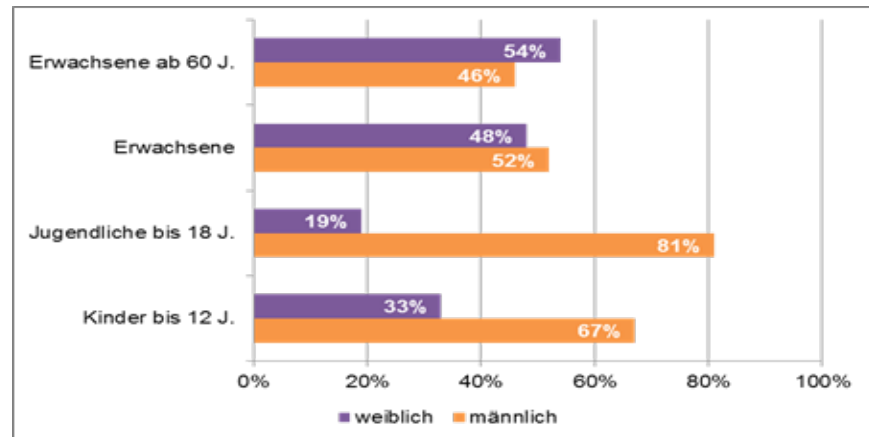
Die folgenden zwei fiktiven Beispiele zeigen, wie eine Genderanalyse nach der 4-R-Methode aussehen kann.

Beispiel 1: Parkgestaltung

Hintergrund: Der gut besuchte HeldInnenpark soll umgestaltet werden. Zu den häufigsten BesucherInnen zählen die SchülerInnen der angrenzenden Schule sowie AnrainerInnen mit kleineren Kindern.

Ziel: Einen attraktiven, robusten Park anbieten, der von möglichst vielen Menschen genutzt werden kann und alle zu Bewegung animiert.

Repräsentation



Eine geschlechterbezogene NutzerInnenzählung zeigt, dass der Park besonders stark von Buben (67 % der Kinder bis 12 J.) und jungen Männern (81 % der Jugendlichen bis 18 J.) benutzt wird, während Mädchen (33 %) und junge Frauen (19 %) verhältnismäßig weniger stark vertreten sind. Unter den Erwachsenen und älteren Personen ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen.

Ressourcen

In einem nächsten Analyseschritt wurden folgende Erkenntnisse zum Zugang und zur Nutzung der Ressourcen ersichtlich:

- Die männlichen Jugendlichen sind überall im Park zu finden, der Ballspielbereich (Käfig) wird fast nur von ihnen genutzt. Sie nehmen aktiv sehr viel Raum ein.
- Die Mädchen halten sich auf den Bänken entlang der Hauptwege auf. Manchmal auch am Kleinkinderspielplatz, wo sie sich um ihre kleineren Geschwister kümmern.
- Jüngere Burschen spielen auf der Wiese Fußball oder sausen mit ihren Skateboards und Fahrrädern umher.
- Kleinkinder und ihre Begleitpersonen sind im abgezaunten Spielplatz zu finden.
- Erwachsene, sofern nicht mit ihrem Nachwuchs am Kleinkinderspielplatz unterwegs, und ältere Personen halten sich vorwiegend auf den Bänken in den ruhigeren Parkabschnitten auf. Letztere sind besonders häufig in den schattigen Parkarealen anzutreffen.

Realität

Die unterschiedliche Nutzung hat räumliche und soziale Ursachen. Sie hat ihre Wurzeln auch in den geschlechtsspezifischen Rollenbildern:

- Die männlichen Jugendlichen sind es gewohnt, sich ihren Platz aktiv und selbstverständlich zu nehmen. Sie nehmen sich ihren Raum, wenn nötig, auch mit der entsprechenden Vehemenz.
- Mädchen und jüngere Buben fühlen sich von diesem Verhalten oft bedrängt und gestört. Die Ballspielbereiche meiden sie, sie wollen keine Konflikte.
- Erwachsene ohne Kinder und ältere Personen meiden die belebten und lauten Parkabschnitte. Sie suchen eher ruhigere Plätze und bräuchten mehr Sitzgelegenheiten sowie beschattete Flächen.

Rechtliche Situation

Eine Analyse der rechtlichen Lage liefert folgende Ergebnisse:

- Gemäß Gender Budgeting (Artikel 13 des Österreichischen Bundes-Verfassungsgesetzes) ist eine gerechte Verteilung der öffentlichen Finanzmittel auf Frauen und Männer anzustreben.
- Im Wiener Parkleitbild ist verankert, dass die Bedürfnisse der unterschiedlichen NutzerInnengruppen zu berücksichtigen sind. Es gibt eigene Planungsempfehlungen zur gendergerechten Gestaltung.

Reale Ergebnisse einer Genderanalyse bei der Parkgestaltung anhand der 4-R-Methode

- Die MA 42 – Wiener Stadtgärten hat ein Bekenntnis zur gendergerechten Gestaltung in den Planungsempfehlungen verankert.
- Es wurden bereits zahlreiche Parks nach diesen Empfehlungen gestaltet: u. a. der Einsiedlerpark im 5. Bezirk und der Park in der Odeongasse im 2. Bezirk.

Beispiel 2: Bücherei

Hintergrund: Die Zweigstelle der Büchereien am HeldInnenpark wird renoviert.

Ziel: Das Angebot soll modernisiert und neue NutzerInnen gewonnen werden, vor allem Jugendliche sollen zum Lesen angeregt werden.

Repräsentation

Eine Analyse der NutzerInnenstruktur der Bücherei lieferte folgendes Bild:

- Geschlechterverhältnis unter den eingeschriebenen NutzerInnen: 65 % Frauen, 35 % Männer.
- Entlehnungen nach Geschlecht: 67 % Frauen, 33 % Männer.
- Buben von 12 bis 18 Jahre leihen weitaus weniger Bücher aus als Mädchen im selben Alter.
- Erwachsene Männer entleihen ebenfalls weniger Bücher – wenn, dann Sachbücher oder Zeitschriften.
- Audiovisuelle Medien (E-Books, DVDs, Hörbücher, Videos) werden von Frauen und Männern gleichermaßen entliehen.
- Frauen entleihen vor allem Romane und Ratgeber.
- Die größte NutzerInnengruppe stellen Frauen mit Kleinkindern und Schulkindern dar.

Ressourcen

In einem nächsten Schritt wird analysiert, auf welche Art und in welchem Umfang Frauen und Männer die Angebote der Bücherei nutzen:

- Frauen halten sich länger in der Bücherei auf, vor allem, wenn sie mit kleineren Kindern unterwegs sind.
- Jüngere und ältere Buben nutzen vor allem die wenigen PCs mit Internetanschluss. Mädchen kommen kaum an die PCs heran. Wenn, dann nur, wenn spezielle Zeiten für sie reserviert werden.
- Beratungen nehmen vor allem ältere Frauen und Frauen mit Kindern in Anspruch.
- Bücher und audiovisuelle Medien sind vor allem auf Deutsch verfügbar.

Realität

Die unterschiedliche Nutzung hat gesellschaftliche Ursachen. Sie ergibt sich auch aus geschlechtsspezifischen Rollenbildern:

- Kinderbetreuung ist immer noch vorwiegend Frauensache.
- Lesen ganz generell und das klassische Ausborgen von Büchern als Freizeitbeschäftigung ist unter männlichen Jugendlichen kaum ein Thema.
- Jugendliche nutzen das Büchereiangebot für schulische Zwecke.
- Viele Jugendliche nutzen die Bücherei für das Erledigen von Hausübungen, weil zu Hause wenig Ruhe und kein PC vorhanden ist.
- Männer lassen gerne entleihen bzw. geben an, es nicht zu den Öffnungszeiten in die Bücherei zu schaffen.
- Viele Erwachsene in der Wohnumgebung dieser Zweigstelle haben einen Migrationshintergrund und Deutsch ist nicht ihre Erstsprache.

Rechtliche Situation

Laut Gender Budgeting (Artikel 13 des Österreichischen Bundes-Verfassungsgesetzes) ist eine gerechte Verteilung der öffentlichen Finanzmittel auf Frauen und Männer anzustreben.

Reale Ergebnisse einer Genderanalyse bei Büchereien anhand der 4-R-Methode

Die MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung setzt bei den Büchereien Wien folgende Maßnahmen:

- Ausweitung des genderspezifischen Medienangebots, z. B. werden zwei Themenboxen zu „Gender“ für Kindergärten und Schulen angeboten.
- Es wird auf Ankauf von Medien für die männliche Jugend geachtet.
- Einige PCs sind immer speziell für Mädchen reserviert.
- Es gibt eine Kinderbücherei der Weltsprachen und in einigen Zweigstellen ein Medienangebot in vielen Sprachen.



Weiterführende Information

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming und MA 13, Bibliothekspädagogisches Zentrum (2017): „Gender Matters!“ – Themenboxen gegen Geschlechterstereotypen.

<https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/gender-matters.html>

Beratungen

Die MitarbeiterInnen der Stadt Wien beraten BürgerInnen 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 z. B. auf Kinderbetreuungspflichten oder andere Betreuungspflichten geachtet?

Überprüfung der Beratungsabläufe in der Abteilung mithilfe der 4-R-Methode

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

Genderkompetenz schärfen

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 StaatsbürgerInnenschaft 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 hausnahen Dienstleistungen), sondern vielfältigere Ideen vermittelt werden.

Beratungsangebote breit bewerben

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

Beratungen gendersensibel dokumentieren, um daraus zu lernen

Sie erheben und kennen die Bedürfnisse Ihrer KlientInnen 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 erkannt und berücksichtigt werden können. Auch bei telefonischen Beratungen ist es wichtig, die Anfragen geschlechtsspezifisch zu dokumentieren.

KundInnen mit den unterschiedlichsten Hintergründen (z. B. Kultur, Sprache) werden von den MitarbeiterInnen 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.

Beratungsräume für Personen mit Kinderbetreuungspflichten ausstatten

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.

Beratungen vor Ort in manchen Bereichen anbieten

Wenn die 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 sowieso aufhalten.

Besprechungen, Arbeitsgruppen, Teams und Jurys



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

Wenn Sie eine Besprechung vorbereiten, achten Sie auf Folgendes:

- **Wie viele Frauen, wie viele Männer sind eingeladen?**
Bei der Zusammensetzung von Teams ist die Anzahl von Frauen und Männern von Bedeutung. Das Verhältnis sollte möglichst ausgeglichen sein.
- **Wo stehen die eingeladenen Frauen bzw. Männer in der Hierarchie? Welches Wissen bringen sie jeweils mit?**
Mitunter kann es notwendig sein, gezielt MitarbeiterInnen mit Genderkompetenz aus der Abteilung oder aus den mit Gleichstellungsfragen betrauten Fachstellen der Stadt Wien einzuladen.
- **Welche Rolle werden Frauen bzw. Männer in der Besprechung haben?**
Die Aufgabenverteilung ist 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.
Für einen guten und ergebnisorientierten Ablauf der Besprechung bzw. Arbeitsgruppe ist relevant, dass alle Anwesenden gleichermaßen zu Wort kommen. Sitzungsleitungen sollten auch auf ausgeglichene Redezeiten achten.
- **Kommen in der Tagesordnung Genderaspekte vor bzw. ist das Setting so angelegt, dass Genderaspekte zum Thema gemacht werden können?**
In Besprechungen bzw. Arbeitsgruppen sollten auch genderrelevante Themen Platz haben.
- **Sind Uhrzeit und Ort der Besprechung so angelegt, dass auch Personen mit Betreuungspflichten (Teilzeitbeschäftigung) teilnehmen können?**
- **Wird bei allen Unterlagen und Präsentationen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?**

Gemischte Teams erzielen bessere Ergebnisse, da unterschiedliche Sichtweisen eingebracht werden können.

Wenn Sie eine Jury einrichten, achten Sie auf Folgendes:

- Jeder Jury geht eine Auslobung voraus. In dieser Einladung zur Einreichung sollten Genderaspekte bereits ausdrücklich enthalten sein.
- Auswahlprozesse und -kriterien sollten standardisiert werden und mit einem höchstmöglichen Maß an Transparenz umgesetzt werden, um subjektiven geschlechtsbezogenen Einschätzungen und Beurteilungen möglichst wenig Raum zu lassen.
- 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, denn Diversität innerhalb der Jury sorgt für eine Erweiterung der Perspektiven und stellt somit auch eine inhaltliche Bereicherung der Prozesse und Ergebnisse dar.

- In der Jury muss Genderkompetenz vorhanden sein, zumindest einige Mitglieder sollten Kenntnis darüber haben, was Gender Mainstreaming im jeweiligen Fachbereich bedeutet.
- 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.



Weiterführende Information

MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung (2013): Handbuch „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung“, S. 57.

Online: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008290.pdf>

Veranstaltungen



Veranstaltungen der Stadt Wien vermitteln auf vielen Ebenen ein Bild der Stadtpolitik und Stadtverwaltung. Daher sollen Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden.

Vom Organisationsteam bis zum Publikum

Sorgen Sie dafür, dass sowohl im Organisationsteam als auch unter den Vortragenden sowie im Publikum der Anteil von Frauen und Männern ausgewogen ist. Wichtig ist, darauf zu achten, in welcher Rolle 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 arbeiten im Hintergrund?

Gendergerechte Bewerbung

Achten Sie bei der Bewerbung der Veranstaltung darauf, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Vermeiden Sie Stereotypisierungen sowie Rollenklischees und verwenden Sie eine geschlechtergerechte Sprache und eine diskriminierungsfreie Bildsprache.

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 ein 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 oder Männergesundheit).

Gender Mainstreaming ist bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen zu berücksichtigen.

Gendersensible Moderation

Die ModeratorInnen einer Veranstaltung sollten eine geschlechtergerechte Sprache verwenden. Es ist darauf zu achten, dass Redezeiten ausgewogen verteilt sind und Frauen und Männer gleichermaßen zu Wort kommen. Achten Sie auf eine ausgewogene Repräsentation und Partizipation von Frauen und Männern unter den Vortragenden sowie bei Podiumsdiskussionen.

Geschlechtersensible Wahl des Veranstaltungstermins und Veranstaltungsorts

Prüfen Sie, ob der Standort Ihrer Veranstaltung gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln, zu Fuß oder mit dem Rad erreichbar ist. Insbesondere für Frauen ist dies wichtig, da sie tendenziell auf diese Transportmittel zurückgreifen, während Männer verstärkt mit dem Auto anreisen. Achten Sie auch auf eine ausreichende Beleuchtung der Zugangswege zur Veranstaltung und beschildern Sie die Erreichbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel. Setzen Sie Ihre Veranstaltung so an, dass auch Frauen und Männer mit familiären Betreuungspflichten daran teilnehmen können. Organisieren Sie nach Möglichkeit eine Kinderbetreuung vor Ort.

Checkliste für die Praxis

Vorbereitung

- Wie viele Frauen und Männer bereiten die Veranstaltung vor? In welchen Rollen?
- Welche Zielgruppe soll erreicht werden und wie setzt sich diese zusammen?
- Werden Frauen und Männer gleichermaßen inhaltlich angesprochen?
- Wie viele Frauen, wie viele Männer sind am Podium vertreten? Werden sie gleichermaßen in der Veranstaltung sichtbar?
- Haben die ModeratorInnen die nötige Genderkompetenz, um eine gendersensible Moderation sicherzustellen?
- Spricht die Einladung Frauen und Männer gleichermaßen an?
- Wird die Einladung über Informationswege verschickt, die allen gleichermaßen zugänglich sind?
- Entspricht die Bewerbung der Veranstaltung den in diesem Handbuch dargelegten Grundsätzen? Werden eine geschlechtergerechte Sprache und eine diskriminierungsfreie Bildsprache verwendet?
- Sind Veranstaltungsort und Veranstaltungszeitpunkt für Frauen und Männer, insbesondere Personen mit Betreuungspflichten, gleichermaßen zugänglich bzw. passend? Ist eine Kinderbetreuung vor Ort vorgesehen?

Durchführung

- Ist das Setting am Podium gendersensibel gestaltet? Fauteuils oder hohe Stühle sind für Frauen mit Rücken unangenehm, zu große Fauteuils lassen zierlichere Personen noch kleiner erscheinen etc.
- Sind die Redezeiten gleichmäßig zwischen Frauen und Männern verteilt?
- Wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet?
- Welche Methoden und Techniken zur Einbindung des Publikums sind vorgesehen? Wird auf die ausgewogene Repräsentation und Partizipation bei Diskussionsbeiträgen aus dem Publikum geachtet?
- Ist eine funktionsfähige technische Ausrüstung vorhanden? Werden Mikrofone verwendet? Insbesondere für Menschen mit leiseren Stimmen sind Mikrofone die Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilhabe an der Veranstaltung.

Nachbereitung

- Erfolgt eine geschlechtersensible und differenzierte Auswertung und Dokumentation der Veranstaltung?
- Sind alle Nachberichte und allfälliges Informationsmaterial (sowohl online als auch offline) in geschlechtergerechter Sprache verfasst?
- Sind die Beiträge von Frauen und Männern in den Nachberichten sichtbar und in einem ausgewogenen Verhältnis abgebildet?
- Werden die Nachberichte und Informationen über Medien bzw. Kanäle verteilt, die allen gleichermaßen zugänglich sind?

Tipp

Die Website <https://speakerinnen.org/> unterstützt bei der Suche nach Referentinnen und Moderatorinnen.

Wissensvermittlung



Die Vermittlung von Wissen ist in den gesellschaftlichen Strukturen eingebettet und spiegelt gesellschaftliche Verhältnisse wider. Stereotype über das weibliche sowie das männliche Geschlecht finden sich daher oftmals auch in Lehrmaterialien. Um dem entgegenzuwirken, ist eine gendersensible Wissensvermittlung, Bewusstsein über die gesellschaftlichen Verhältnisse und Genderkompetenz wichtig.

Im Sinne des Gender Mainstreaming muss auch die Wissensvermittlung unter einer Geschlechterperspektive erfolgen.

Das Lehrformat, der Sprachgebrauch und die Ausgestaltung von Lerngruppen bieten zahlreiche Möglichkeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und unterschiedliche Sichtweisen und Zugänge zu berücksichtigen. Wie dies genau aussieht, kann im Leitfaden für gendersensible Didaktik der MA 57 – Frauenservice Wien nachgelesen werden.

Genderkompetenz als Schlüssel zur gendersensiblen Wissensvermittlung

Um Weiterbildungen, Schulungen und Wissensvermittlung gendersensibel gestalten zu können, bedarf es einer ausgeprägten Genderkompetenz der verantwortlichen Personen, insbesondere der TrainerInnen bzw. der Lehrveranstaltungsleitung. Das Bewusstsein über gesellschaftliche Verhältnisse und Geschlechterstereotype stellt für sich noch keine ausreichende Genderkompetenz im Sinne einer geschlechtergerechten Wissensvermittlung dar. Genderkompetenz ist mehr und muss von den TrainerInnen und Lehrveranstaltungsleitungen auch dementsprechend erlernt und geschult werden. Hilfestellungen dazu finden sich im Leitfaden für gendersensible Didaktik.

Genderkompetenz stellt aber nicht nur den Ausgangspunkt gendersensibler Wissensvermittlung dar, sondern auch ein erklärtes Ziel. Gendersensible Weiterbildungen und Schulungen tragen auch zur Erhöhung der Genderkompetenz der Teilnehmenden bei.

Zentral bei der Gestaltung gendersensibler Weiterbildungsangebote ist, dass Sie über Ihre eigene Haltung und Einstellung reflektieren. Bin ich mir meiner eigenen Annahmen und Stereotypen bewusst? Weitere wichtige Fragen, die es zu stellen gilt, finden sich auf der Checkliste zur Gestaltung von geschlechtergerechter, diskriminierungsfreier und barrierefreier Weiterbildung.

Fragen zur Vorbereitung und Durchführung geschlechtergerechter Weiterbildungen

- Sind Ihre Unterlagen und Vortragsinhalte geschlechtergerecht formuliert? Fühlen sich alle angesprochen?
- Vermeiden Sie Stereotype, Klischees sowie abwertende Inhalte?
- Berücksichtigen Ihre Übungen und Lehrmethoden unterschiedliche Lebensrealitäten? Sind sie frei von pauschalisierenden, überholten Rollenbildern?
- Achten Sie bei Gruppenaufgaben und Rollenspielen auf die geschlechtergerechte Verteilung der Aufgaben und Rollen.
- Gehen Sie als Vorbild voran und sprechen Sie Fehlverhalten sowie unpassende Äußerungen seitens der TeilnehmerInnen an.



Weiterführende Informationen

MA 57 – Frauenservice Wien (2007): Gendersensibilität organisieren: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf>

Stadt Wien: Checkliste zur Gestaltung von geschlechtergerechter, diskriminierungsfreier und barrierefreier Weiterbildung. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/mva/netzwerke/trainer/Checkliste.pdf>

Partizipation und BürgerInnenbeteiligung



BürgerInnenbeteiligung ist ein wesentliches Instrument einer modernen Stadtverwaltung. Das Einholen und die Einbeziehung von unterschiedlichen Meinungen und Interessen zu städtischen Vorhaben gehört in Wien mittlerweile zum Standard. Damit die vielfältigen Interessen ausgewogen und fair berücksichtigt werden können, braucht es eine gender- und diversitätsorientierte Herangehensweise.

Durch eine aktive Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven wird der Interessensausgleich transparenter und Projektvorschläge können im Sinne des Gemeinwohls und des lokal vorhandenen Know-hows verbessert werden. Mit breit aufgestellten, gendergerechten Verfahren können auch jene Gruppen Wertschätzung erfahren, die sich eher wenig an Beteiligungsprozessen beteiligen oder sonst von demokratischen Prozessen (z. B. aufgrund fehlender Wahlberechtigung) ausgeschlossen sind. Dies stärkt die demokratische Legitimität des Prozesses und den sozialen Zusammenhalt.

Wie können diese vielfältigen Ausgangslagen in Beteiligungsprozessen berücksichtigt und integriert werden?

Ein Schlüssel liegt in der Organisation integrierter Beteiligungs- und Kommunikationskonzepte. Die zentrale Frage in der Organisation eines städtischen Beteiligungsprozesses lautet daher:

1. Wen wollen wir beteiligen?

Gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation ist eine Frage von Ressourcen (Bildung, Einkommen, sozialer Status, Herkunft etc.). Das Erreichen und Einbinden vielfältiger Bevölkerungsgruppen bedarf einer differenzierten und frühzeitigen AkteurInnen- und Zielgruppenanalyse.

Ziel einer gendersensiblen Planung ist die Berücksichtigung der NutzerInnen-spezifischen Interessen in den Entscheidungsprozessen sowie die aktive Beteiligung aller NutzerInnen-gruppen am Planungsprozess. Dabei sind die unterschiedlichen Partizipationsmöglichkeiten von Frauen und Männern, Mädchen und Burschen zu beachten, um einen diskriminierenden Ausschluss einer Gruppe zu vermeiden. Die Ursachen für eingeschränkte Partizipationsmöglichkeiten können in den verschiedenen Lebensentwürfen, sozialen oder kulturellen Hintergründen, Betreuungspflichten, Einkommensunterschieden, unterschiedlichen Bildungsniveaus, sprachlichen Barrieren u.v.m. liegen.

2. Woran wollen wir beteiligen?

Es ist frühzeitig zu klären, welchen Gestaltungs- und Mitwirkungsbereich Beteiligung in konkreten Projekten bietet. Beteiligung in Wien findet auf unterschiedlichen Ebenen statt: räumliche Leitbilder, städtebaulicher Entwürfe, Parks, Plätze und Straßenraum, aber ebenso im Bereich des Zusammenlebens in Grätzln, Sozial- und Gemeinwesenarbeit, Bildung, Integration, Kinder- und Jugendarbeit oder Diskussionen auf der Partizipationsplattform der Stadt Wien.

Im Bereich des gendergerechten Planens und Bauens sind beispielsweise das Angebot und die Qualität teilöffentlicher und öffentlicher Räume, ihre Lage und Zugänglichkeit, ihre Verschattung, ihr Zuschnitt und Ausstattung ein genderrelevantes Thema, da das lokale Wohnumfeld für Frauen und Männer eine unterschiedliche Bedeutung besitzt.

WEN wollen wir
WORAN und WIE
beteiligen?

Besonders ist darauf zu achten, ob beim Beteiligungsgegenstand frauen- oder männer-spezifische Aspekte von Relevanz sind (wie Aneignung öffentlicher Räume durch junge Burschen und junge Mädchen, die oft sehr unterschiedlich ausfällt). Getroffene Aussagen und gewonnene Erkenntnisse des Beteiligungsverfahrens sind genderdifferenziert auszuwerten (siehe Kurzfassung „Genderstatistik und Equality Daten“).

3. Wie wollen wir beteiligen?

Bei klassischen Beteiligungsformaten, ob analog oder digital, ist bei den Teilnehmenden oft ein „Genderbias“, eine entsprechende statistische Verzerrung auf Basis des Geschlechts zu beobachten (meist weiß, männlich, akademisch). Durch diesen Genderbias entsteht ein einseitiges Bild, das die Interessen aller potenziellen NutzerInnen nur sehr ungenügend abbildet.

Es braucht daher eine zielgruppenspezifische Ansprache sowie Anpassung der Beteiligungsformate im Sinne der besseren Erreichbarkeit. Neben klassischen Workshops und Arbeitsgruppen kann auch mit Netzwerkanalysen, Sozialraumanalysen, aktivierenden und aufsuchenden Erhebungsmethoden gearbeitet werden (siehe Beispiel Reumannplatz). Lokale AkteurInnen, Organisationen, Vereine und Einrichtungen können eine MultiplikatorInnenrolle übernehmen.

Gendersensiblen Konzeption von Beteiligungsverfahren in der Kommunikation:

- Achten Sie auf eine gendergerechte Sprache und diskriminierungsfreie Bildauswahl.
- Verzichten Sie auf die Darstellung von Klischees sowie auf übliche Zuschreibungen (z. B. Männer sind technikaffin, Frauen sozial).
- Achten Sie in der Aktivierung und Einbindung von Gruppen auf eine differenzierte Kommunikation, um möglichst viele unterschiedliche NutzerInnengruppen zu erreichen. Arbeiten Sie hier in der Vorbereitung der Kommunikationsmaßnahmen bspw. mit der Personas-Methode und spielen Sie das bevorstehende Beteiligungsverfahren vorab durch:

Name und Aussehen	Details	Ziel
Wie sieht die Person aus? Wie heißt die Person? (realistisch und glaubwürdig)	Welchen typischen Charakter hat die Person? Welches Verhalten? (Alter, Gender, Einkommen, Lebensstil, soziale Klasse, Persönlichkeit, Gewohnheiten, Eigenschaften, Vorlieben)	Welches Problem möchte die Person lösen? Welche Ziele werden verfolgt? Warum nimmt die Person am Beteiligungsangebot teil?

Gendersensible Konzeption von Beteiligungsverfahren bei der Organisation und Durchführung:

- Achten Sie während des gesamten Vorbereitungs- sowie Beteiligungsprozesses darauf, ausgewogene Teams zusammenzustellen, die Rollen für die verschiedenen Aufgaben gleichwertig auf Frauen und Männer zu verteilen und gegebenenfalls ein Rotationssystem einzuführen.
- Wählen Sie die Beteiligungsmethoden so, dass diese einen repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung in einem Grätzl bzw. in einer Nachbarschaft ermöglichen. Arbeiten Sie bspw. mit einem Losverfahren oder organisieren Sie eine aktivierende Befragung im öffentlichen Raum.

- Nutzen Sie bei der Einladung zum Beteiligungsprozess auch lokale MultiplikatorInnen wie Vereine, soziale Einrichtungen etc., um den Anteil von unterschiedlichen sozialen Gruppen ausgewogen zu gestalten.
- Arbeiten Sie eher mit kleinen Gruppen und überlegen Sie sich mehrere Veranstaltungsformate, als nur eine Großveranstaltung zu organisieren – dies erhöht die Zielgruppendifferenzierung.
- Wählen Sie Veranstaltungsorte und -zeiten so, dass auch Menschen mit Kinderbetreuungspflichten daran teilnehmen können. Alternativ kann im Rahmen der Veranstaltung eine Kinderbetreuung angeboten werden. Die Orte sollten jedenfalls barrierefrei zugänglich und gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein.

Praxisbeispiel „Reumannplatz“

Umgestaltung des öffentlichen Raums im Rahmen des Pilotprojekts DIE Stadt

- Kompaktes, niederschwelliges Verfahren, Sozialraumanalyse im Vorfeld (Stadtteilbegehungen, teilnehmende Beobachtungen, 21 qualitative Interviews mit lokalen ExpertInnen, Kurzinterviews mit NutzerInnen, Gruppendiskussion mit SeniorInnen, Teilnahme an lokalen Aktivitäten/Plattformen, Nadelmethode, Sekundärauswertungen etc.)
- Aufsuchende Beteiligung und Planungscafés vor Ort mit ergänzenden Gesprächen (wohnungslose Männer, Stammpublikum am Spielplatz, Geschäftstreibende mit Migrationshintergrund, blinde Menschen)
- Teilnahmemöglichkeiten: unterschiedliche Intensität und Länge, verschiedene Tageszeiten, mehrsprachige MitarbeiterInnen, hoher Frauenanteil im Team
- Als eine besonders niederschwellige Methode ist im Verfahren die klassische Punktebewertungsmethode gendersensitiv differenziert worden. Während des Planungscafés, das an drei Tischen an unterschiedlichen Orten am Platz stattfand, wurden auch Stelen aufgestellt, die Symbolfotos mit unterschiedlicher Atmosphäre und möglichen Ausgestaltungselementen für die Umgestaltung zeigten. Teilnehmende an den Tischen, aber auch Vorbeigehende wurden aufgefordert, drei Punkte auf die Fotostelen zu kleben. Bei dem Verteilen der Klebepunkte wurde nach Farbe zwischen Frauen und Männern und nach Größe zwischen Erwachsenen und Kindern und Jugendlichen unterschieden. Dieses Verfahren, das ohne große Sprachkenntnisse funktioniert und nur sehr wenig Zeit in Anspruch nimmt, erzeugt ein transparentes Abbild unterschiedlicher Interessen und ermöglicht auch eine gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen vor Ort. Es zeigte sich, dass Frauen stärker als Männer eine naturnahe Gestaltung mit vielen Grünelementen bevorzugten und Kinder fröhliche Ausstattungselemente und Wasserspielelemente wünschen.

Einen guten Überblick über verschiedene Formate und Methoden bietet das Praxisbuch Partizipation der Stadt Wien. Dort finden sich in der Beschreibung der einzelnen Methoden auch Hinweise zur Eignung unter Gender- und Diversitätspunkten.

Weiterführende Informationen

MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung (2012): Praxisbuch Partizipation: Gemeinsam die Stadt entwickeln. Online: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008273.pdf>

Partizipationsplattform der Stadt Wien: <https://www.partizipation.wien.at/>

Stadt Wien: Smart City Wien, Rahmenstrategie 2019 – 2050. Die Wiener Strategie für nachhaltige Entwicklung. Zielbereich „Partizipation“, S. 126 – 131. Online: <https://smart-city.wien.gv.at/site/files/2019/10/Smart-City-Wien-Rahmenstrategie-2019-2050.pdf>



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, die im Rechtserzeugungsprozess für die fachliche Seite der Erstellung von Rechtsvorschriften zuständig sind.

Legistik ist die Lehre von der Gesetzestchnik.

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 KindergartenpädagogInnen ausgesetzt sind, nicht. Die körperliche Belastung für KindergartenpädagogInnen 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.

Die Funktion von Gender Mainstreaming in der Legistik

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 Ungleichstellungen, sind zulässig. Die hiermit beabsichtigte Förderung der realen Gleichstellung durch Ausgleich und Angleichung der Lebensbedingungen dient der Verwirklichung der dem Gleichheitsgrundsatz immanenten Ziele, vor allem dem Ziel der Herstellung von Chancengleichheit. (Rill, Heinz Peter / Schäffer, Heinz: Kommentar zum Bundesverfassungsrecht, Rz. 17 zu Art. 7 B-VG.)

Weitere wesentliche Rechtsgrundlagen auf Ebene des Unionsrechtes sind die Gebote der Beseitigung von Ungleichheiten und der Förderung von Mann und Frau in Art. 8 AEUV, die Gebote zur Einräumung zur Chancengleichheit von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt und zur Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt gemäß Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV sowie das Gebot zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gemäß Art. 157 AEUV.

Beratungsfunktion der Legistik

Den LegistInnen kommt eine wichtige Beratungsfunktion zu: Sie haben Entwürfe von Rechtsnormen einer Prüfung anhand eines Fragenkataloges einschließlich der 4-R-Methode 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.

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 etc.) 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.

Eine andere, aber im Ergebnis ebenso zielführende Methode zur Beurteilung der Folgen eines Gesetzesvorhabens auf die Gleichstellung bietet der Leitfaden über die Folgenabschätzung für die Gleichstellung von Frau und Mann in Gesetzgebungsprojekten, der vom eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann für die Schweiz herausgegeben wurde. Siehe Leitfaden über die Folgenabschätzung für die Gleichstellung von Frau und Mann in Gesetzgebungsprojekten (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/gleichstellungsfolgenabschaetzung.html>).

Tipps

- Eine Übersicht über das Thema Gender Mainstreaming und Legistik sowie eine Einführung in die praktische Anwendung der 4-R-Methode anhand von Beispielen bietet das Legistikseminar, das vom Geschäftsbereich Recht in Zusammenarbeit mit dem Dezernat Gender Mainstreaming und der Wien Akademie der Stadt Wien als Fortbildungsveranstaltung in regelmäßigen Abständen angeboten wird.
- Eine gute Informationsquelle für die Beurteilung des Ist-Zustandes bietet der Wiener Gleichstellungsmonitor (<http://www.gleichstellungsmonitor.at/>), in dem alle drei Jahre eine Vielzahl von Daten zur aktuellen Situation von Frauen und Männern in Wien dargestellt wird.
- Ähnlich wie bei technischen Fragestellungen, bei denen TechnikerInnen befragt werden, sollten bei Gleichstellungsfragen ExpertInnen für Gleichstellung herangezogen werden (z. B. MitarbeiterInnen der Landesstatistik Wien, MA 57 – Frauenservice Wien und MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming).
- Denken Sie daran, dass auch viele KollegInnen 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) überdurchschnittlich Frauen oder Männer? Betrifft die Regelung nur eine kleine Gruppe der Frauen oder Männer überproportional, und wenn ja, welche (z. B. MigrantInnen, PensionistInnen, Alleinerziehende etc.)?
- Hat die Regelung für Frauen oder Männer bzw. für eine bestimmte Gruppe (z. B. Lesben, Schwule, Transgenderpersonen etc.) Nachteile?
- Beeinflusst die Regelung die Wertschätzung von Frauen und Männern unterschiedlich?

Managementinstrumente



Moderne Managementinstrumente wie Qualitäts-, Prozess- und Projektmanagement sind die 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 ein Projekt oder einen Steuerungsprozess an den Menschen, die auf eine Leistung angewiesen sind, vorbeizuplanen.

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. Daher sind Genderaspekte im Rahmen des Qualitäts-, Prozess- und Projektmanagements von Beginn an zu berücksichtigen.

Checkliste für die Gestaltung gendergerechter Managementinstrumente:

- Für das Herausarbeiten von Genderaspekten müssen keine neuen Methoden entwickelt werden. Verwenden Sie 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.

Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement hat zur Aufgabe, die Übereinstimmung zwischen Erwartung und Leistung sicherzustellen und eine kontinuierliche Optimierung zu erzielen. Im Sinne eines umfassenden Total-Quality-Management-Ansatzes ist eine Berücksichtigung von Genderaspekten unerlässlich und zentraler Bestandteil des Qualitätsmanagements. Zeitgemäße Qualitätsmanagementsysteme beinhalten in der Regel genderspezifische Kriterien. Auch bei dem im Magistrat verwendeten Common Assessment Framework (CAF) sind einige Genderaspekte eingearbeitet und wurden bereits in der Praxis erprobt.

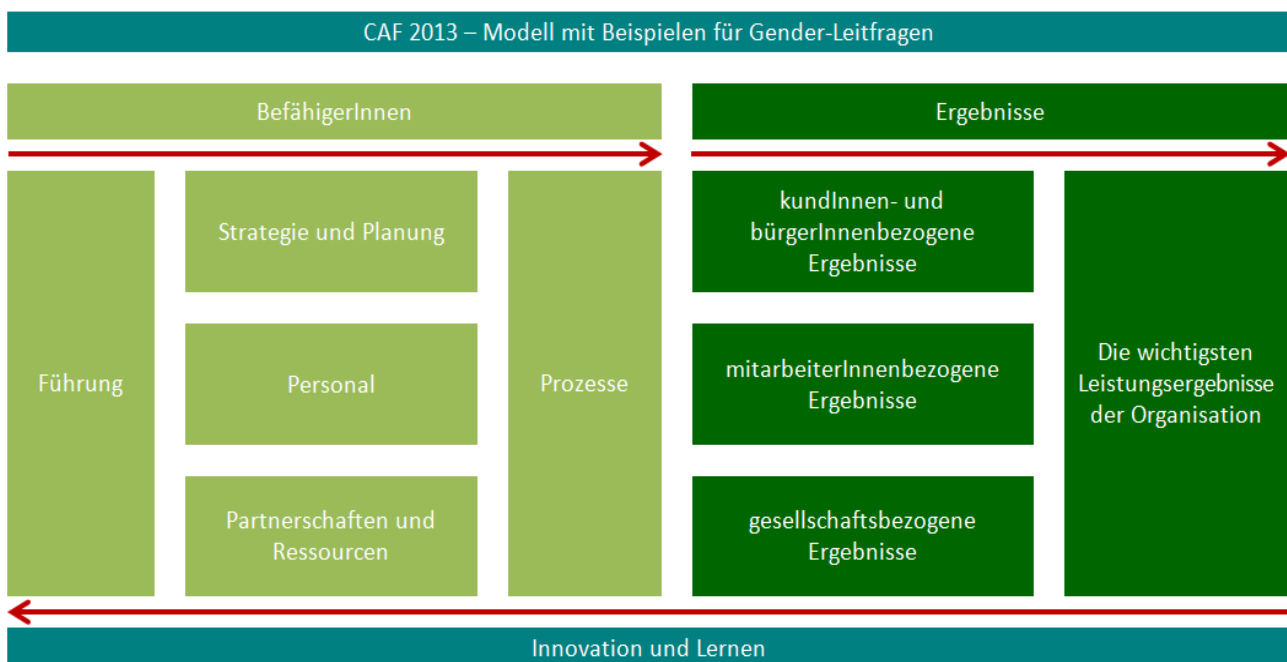
CAF ist ein gemeinsames europäisches Qualitätsbewertungssystem, das speziell für die öffentliche Verwaltung als Instrument zur Selbstbewertung der eigenen Leistungen entwickelt wurde.

Zur Verdeutlichung werden hier die genderspezifischen Fragestellungen in den einzelnen Kriterienfeldern nochmals klar herausgearbeitet:

1. Führung
Gibt es eine positive Haltung der Führungsebene gegenüber Gleichstellungsfragen?
2. Strategie und Planung
Werden die geschlechtsspezifischen Bedürfnisse der KundInnen und NutzerInnen bei der Strategieentwicklung und Planung entsprechend berücksichtigt?
3. Personal
Kommen flexible Arbeitszeitmodelle zum Einsatz, um eine bessere Vereinbarung von Beruf und Betreuungspflichten zu ermöglichen?
4. Partnerschaften und Ressourcen
Kommt Gender Budgeting zum Einsatz?
5. Prozesse
Wird im Zuge des Prozessmanagements auf ein ausgewogenes Geschlechter-

verhältnis geachtet, damit die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt werden?

6. kundInnen- und bürgerInnenbezogene Ergebnisse
Erfolgt eine gendergerechte Datenerfassung und -auswertung der Leistungserbringung?
7. mitarbeiterInnenbezogene Ergebnisse
Wie gestalten sich die mitarbeiterInnenbezogenen Gleichstellungsmaßnahmen in der Praxis?
8. gesellschaftsbezogene Ergebnisse
Hat die Dienststelle eine sichtbare Vorbildwirkung und einen MultiplikatorInnen-effekt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
9. wichtigste Leistungsergebnisse der Organisation
Erfolgt eine Überprüfung und Evaluierung der wichtigsten Ergebnisse und Wirkungen aus einer Genderperspektive (z. B. mithilfe des Genderchecks)?



Prozessmanagement

In der öffentlichen Verwaltung der Stadt Wien laufen täglich unzählige Prozesse ab. Jeder dieser Prozesse besteht aus einer Reihe miteinander verbundener Aktivitäten, bei denen die eingesetzten Ressourcen (Input) auf effiziente Weise in Dienstleistungen (Output) und Wirkungen (Outcome) verwandelt werden.

Ein gendergerechtes Prozessmanagement stellt sicher, dass die eingesetzten Ressourcen am Ende für alle KundInnen des Prozesses eine gleichermaßen positive Wirkung entfalten. Damit trägt die Berücksichtigung von Genderaspekten im Prozessmanagement auch ganz entscheidend zur Verbesserung der Qualität von Prozessen bei.

Tipps

Zentral für die qualitätsvolle und dauerhafte Anwendung von Gender Mainstreaming sind Schulungen zum Aufbau von Genderkompetenz bei den MitarbeiterInnen.

Die Umsetzung der 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze wird als eines der Hauptziele für den gesamten Prozess definiert.

Gender Mainstreaming kann auch als Teilziel eines Hauptzieles in den Prozess einfließen, z. B. kann das Hauptziel „hohe Prozessqualität“ durch das Teilziel „gendergerechte Datenerfassung“ gestärkt werden.

Bereits laufende Prozesse können mithilfe der 4-R-Methode analysiert und so kritisch in Bezug auf ihre Geschlechtergleichstellung hinterfragt werden.



Weiterführende Informationen

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

MD-OS/PIKT (2016): Prozessmanagement Handbuch der Stadt Wien. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/md-os/ikt/prozessmanagement-handbuch.pdf>

Projektmanagement

Projekte sind eine besonders gute Möglichkeit, Gender Mainstreaming in der Organisation zu verankern und umzusetzen. Schon bei der Projektidee sollte Geschlechtergleichstellung mitgedacht werden und Gender Mainstreaming als Teil der Projektstrategie definiert werden. Die bewusste Berücksichtigung der 5 Gender Mainstreaming-Grundsätze über alle Projektphasen hinweg stellt dabei eine umfassende gleichstellungsfördernde Projektausrichtung sicher.

Zum einen sollte die Projektstruktur eine ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen bei der Projektentwicklung fördern und bei der Zusammensetzung des Projektteams auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Zum anderen sollten auch die Projektinhalte in den jeweiligen Zielgruppen eine gleichstellungsfördernde Wirkung haben. Am Ende des Projekts sollte eine genderkompetente Evaluierung und Dokumentation der Projektergebnisse durchgeführt werden.

Tipps

Doblhofer & Küng (2008) haben einen Leitfaden entwickelt, der notwendige Gender-Überlegungen in den einzelnen Projektschritten aufzeigt und Projektverantwortliche bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten unterstützt.

Der Leitfaden findet sich zum Download auf <https://www.springer.com/?SG-WID=1-102-12-432899-0>.



Weiterführende Information

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

Gender Budgeting

Die Stadt Wien setzt tagtäglich viel Geld für ihre BürgerInnen 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 Geschlechtergleichstellung auch bei der finanziellen Planung Ihrer Aktivitäten umsetzen können. Ziel ist eine gerechte Verteilung der Haushaltsmittel auf Frauen und Männer.



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 und somit für Bund, Länder und Gemeinden verpflichtend umzusetzen.

Gender Budgeting in der Stadt Wien

Im Zuge von Gender Budgeting werden Ausgaben, die dem Bereich des Zweckaufwands zuzuordnen sind, auf ihre Geschlechtergleichstellung geprüft. Maßnahmen zur internen Frauenförderung, wie z. B. Ausbildungen, um eine höhere Position zu erreichen, werden im Gender Budgeting nicht berücksichtigt, da diese Förderungsmaßnahmen in Wien im Gleichstellungsprogramm abgebildet werden.

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. Ankauf von Büchern für die Wiener Büchereien, Mindestsicherung, Subventionen, Investitionen usw.).
- **Amtssachaufwand:** jener Aufwand, der anfällt, um das Tätigwerden der Dienststelle überhaupt erst zu ermöglichen (z. B. Miete, Computer, Möbel, Telefon usw.). Wie über die öffentliche Auftragsvergabe auch die Geschlechtergleichstellung berücksichtigt werden kann, erfahren Sie im Kapitel „Frauenförderung und Gender Mainstreaming bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“.
- **Personalaufwand** einschließlich Pensionen.

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

Der Weg zum gendergerechten Budget

Unter Gender Budgeting fallen grundsätzlich alle Budgetansätze, auf denen Leistungen verrechnet werden, die Genderrelevanz aufweisen. Alle Budgetansätze sind jährlich von den anordnungsbefugten Dienststellen auf Genderrelevanz zu hinterfragen.

Schritt 1: Genderdifferenzierte Daten erheben und analysieren

Wofür hat die Abteilung im letzten Jahr Geld ausgegeben?

Es soll analysiert werden, welchen NutzerInnen die aufgewendeten Budgetmittel zugutekommen. Die geschlechtsspezifische Datenerhebung ist hierbei unerlässlich, um die Zielgruppen besser bestimmen und die Angebote der Stadt Wien zielgerichtet optimieren zu können.

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

Gibt es Daten, die die Verteilung des Geldes in Bezug auf die Geschlechter dokumentieren?

Die Erhebung der Daten hat spätestens im Rahmen der Budgetplanung für das nächste Jahr zu erfolgen.

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. Weitere Informationen zur gendergerechten Datenerhebung finden Sie im Kapitel „Daten und Statistik“.

Schritt 2: Bewertung und Prioritätensetzung

Aus dem Ergebnis der Genderanalyse sind Gleichstellungsziele zu definieren. Es ist die Frage zu beantworten, wie Produkte und Dienstleistungen gestaltet werden können, damit sie den tatsächlichen Zielgruppen besser zugutekommen und wie durch die Produkte und Dienstleistungen mehr Gleichstellung erreicht werden kann. Diese Ziele bestimmen auch, welche Maßnahmen, Projekte und Angebote zur Erreichung anzubieten sind und wie die Zielerreichung gemessen werden kann.

Eine gute Vorarbeit für die Definition genderspezifischer Ziele 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“. 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.

Schritt 3: Dokumentation

Wie die Dokumentation von Gender Budgeting auf Dienststellenebene zu erfassen ist, wird im jeweiligen Erlass zur Erstellung des Voranschlags und Rechnungsabschlusses definiert.

Genderspezifisches Ziel:

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

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. Für Dienststellen aus dem Bereich der Stadtplanung kann auf den Modal Split zurückgegriffen werden, der die Aufteilung der Verkehrsmenge auf einzelne Verkehrsträger darstellt.

Indikatoren:

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.

(siehe auch Kapitel „Daten und Statistik“)

Geplante(s) Angebot, Maßnahme, Projekt:

Welche konkrete Maßnahmen, Projekte, Angebote werden gesetzt, um das jeweilige genderspezifische Ziel zu erreichen?

VORANSCHLAG 20__ Fiktive Beispiele						
Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Geplante(s) Angebot, Maßnahme, Projekt	Indikatoren	Geplante NutzerInnenanteile	
					w	m
MA X	xxxx	Erhöhung des Sicherheitsempfindens im Straßenraum	Siehe Erläuterungen	Umsetzungsgrad bzw. Anzahl der umgesetzten Projekte	Modal Split	
MA Y	yyyy	Darstellung der Lebensverhältnisse von benachteiligten Frauen und Männern in Wien	Gendergerechte 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; Abbau gesellschaftlich bedingter Klischees von Frauenberufen	Darstellung von atypischen Berufsbildern bei Führungen von Schulklassen, Firmen	Anzahl der Führungen, Ziel: 50	100	0

Erläuterungen zu MA X:

Folgende Projekte sollen umgesetzt werden:

Musterfraustraße:

Es ist geplant, eine Verbreiterung des Gehsteiges sowie eine Verlängerung der Grünampelphasen für den gehen den Verkehr umzusetzen.

Herrmusterstraße:

Die Herrmusterstraße soll zu einer FußgängerInnenzone umgestaltet werden. Im Bereich der FußgängerInnenzone werden unter dem bestehenden Bäumen Sitzmöglichkeiten geschaffen und damit die Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum wesentlich verbessert.

Erläuterungen:

Bitte nutzen Sie dieses Erläuterungsfeld, um Ihre Maßnahmen bzw. Projekte konkreter zu beschreiben.

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.

Indikatoren:

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

Tatsächliche NutzerInnenanteile:

Hier wird angegeben, in welchem Verhältnis Frauen und Männer tatsächlich erreicht wurden.

RECHNUNGSABSCHLUSS 20__ Fiktive Beispiele

Dienststelle	Ansatz	Genderspezifisches Ziel	Geplante(s) Angebot, Maßnahme, Projekt	Indikatoren	Geplante NutzerInnenanteile	
					w	m
MA X	xxxx	Erhöhung des Sicherheitsempfindens im Straßenraum	Siehe Erläuterungen	Umsetzungsgrad bzw. Anzahl der umgesetzten Projekte	Modal Split	
MA Y	yyyy	Darstellung der Lebensverhältnisse von benachteiligten Frauen und Männern in Wien	Gegenderte 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; Abbau gesellschaftlich bedingter Klischees von Frauenberufen	Darstellung von atypischen Berufsbildern bei Führungen von Schulklassen, Firmen	Anzahl der Führungen: 48, Ziel waren: 50 (2 sind ausgefallen)	100	0

Erläuterungen zu MA Z:

Folgende Projekte wurden umgesetzt:

Musterfraustraße:

Eine Verbreiterung des Gehsteiges sowie eine Verlängerung der Grünampelphasen für den gehenden Verkehr wurden umgesetzt.

Herrmusterstraße:

Die Herrmusterstraße wurde zu einer FußgängerInnenzone umgestaltet. Im Bereich der FußgängerInnenzone wurden unter den bestehenden Bäumen Sitzmöglichkeiten geschaffen und damit die Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum wesentlich verbessert.

Erläuterungen:

Bitte nutzen Sie dieses Erläuterungsfeld, um Ihre Maßnahmen bzw. Projekte konkreter zu beschreiben.

Wo Gender Budgeting „einen Unterschied macht“ – Praxisbeispiel

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.

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,
- die Maßnahmen, die in Hinblick auf eine gendergerechte Verteilung der Mittel geplant sind, sowie
- geplante Verbesserungen beim Angebot der Dienstleistungen.

Tipp

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

Weiterführende Informationen

MA 5 – Finanzwesen (2015): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Stadt Wien. Online: <http://www.intern.magwien.gv.at/ma05/dateien/arbeitshilfe-gender-budgeting.pdf>

MA 5 – Finanzwesen (2015): Gender Budgeting auf Bezirksebene – Leitfaden: Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/ma05/dateien/gender-budgeting-auf-bezirksebene.pdf>

Der Leitfaden kann auch über die MA 5 unter gender-budgeting@ma05.wien.gv.at bestellt werden.

Wenn Sie unsicher bezüglich der Umsetzung von Gender Budgeting sind, können Sie die Beratung von MitarbeiterInnen des Referates Gender Budgeting in der MA 5 – Finanzwesen und der MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming, in Anspruch nehmen.

Zusätzlich gibt es Schulungen der MD-PR, Gruppe Personalorganisation und -entwicklung (Wien Akademie) zum Thema Gender Budgeting.



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 einige Beispiele, wie Gender Mainstreaming als Bedingung formuliert werden kann. Dabei kann die geschlechtergerechte Gestaltung von Förderungen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen, und je nach Kontext sind verschiedene Umsetzungswege zielführend.

Genderkriterien betreffen direkt die förderwerbende Stelle oder beziehen sich auf die konkreten Projekte oder Zielgruppen der förderwerbenden Stelle.

Unterschiedliche Ebenen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Förderungen

Je nach Organisationstyp und Organisationszweck der förderwerbenden Stelle können Genderkriterien in Förderungen auf zwei unterschiedlichen Ebenen wirken:

1. Genderkriterien betreffen direkt die förderwerbende Stelle: Das bedeutet, dass die Förderzusage an bestimmte genderbezogene Zielsetzungen gekoppelt wird, die beispielsweise auf eine Verbesserung des Geschlechterverhältnisses im Team oder der gesamten Organisation abzielen.
2. Genderkriterien beziehen sich auf die konkreten Projekte oder Zielgruppen der förderwerbenden Stelle: Das bedeutet, dass die genderbezogenen Förderkriterien sicherstellen sollen, dass die Projekte der geförderten Stelle in den jeweiligen Zielgruppen gleichstellungsfördernde Wirkung haben bzw. die Leistungen der geförderten Stellen allen Menschen gleichermaßen zugutekommen.

Unterschiedliche Wege der Umsetzung

1. Gender Mainstreaming als Bonuspunkt für Projekte

Bonuspunkte sind als Anreiz wichtig und können den entscheidenden Unterschied im Zuge eines Förderansuchens ausmachen. Daher können für förderungsansuchende Projekte, in deren Rahmen Gender Mainstreaming-Maßnahmen umgesetzt werden, Bonuspunkte vergeben werden. Das Verknüpfen von Gender Mainstreaming mit Bonuspunkten ist vor allem bei einer langfristigen und/oder wiederholten Zusammenarbeit mit projekteinreichenden Stellen geeignet. Diese Vorgangsweise hat sich bei der Wirtschaftsagentur Wien sehr bewährt.

2. Genderaspekte als Knock-out-Kriterium

Eine weitere Umsetzungsmöglichkeit besteht darin, Förderzusagen an Genderkriterien zu koppeln. Dabei müssen bindende Genderkriterien durch die Fördergeberin in den Antragsunterlagen klar formuliert werden. Die Auszahlung der Förderung muss konsequent an die Erfüllung der Kriterien 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.

Regelmäßige genderbezogene Evaluierungsberichte stellen dabei ein wirkungsvolles Instrument zur Überprüfung der Erfüllung der Genderkriterien dar.

3. Gender-Calls und Themenschwerpunkte

Zusätzlich kann in manchen Bereichen „Gender“ konkret zum (Forschungs-) Thema gemacht werden. Das bietet sich beispielsweise in Wissenschaft und Forschung an, wie folgende Beispiele zeigen:

Im „Medizinisch-Wissenschaftlichen Fonds des Bürgermeisters der Bundeshauptstadt Wien“ werden u. a. Forschungsprojekte mit dem Schwerpunkt „Gender-Differences in Inanspruchnahme, Betreuungsqualität, Kommunikation, Information“ gefördert.

Das Förderprogramm „FemPower IKT“ der Wirtschaftsagentur Wien unterstützt Forschungs- und Entwicklungsprojekte aus dem Themenfeld IKT. Voraussetzung für die Förderung ist, dass das eingereichte Projekt von einer Frau geleitet bzw. von einem mehrheitlich weiblichen Team umgesetzt wird oder Gender Mainstreaming als zentralen Aspekt hat.

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. Durch spezielle Boni oder Zuschläge bei der Vergabe von Förderungen kann beispielsweise sichergestellt werden, dass Frauen in Projektteams gleichermaßen mitwirken und sich gleichberechtigt einbringen können.

Die Wirtschaftsagentur Wien vergibt bei vielen Förderprogrammen einen zusätzlichen Frauen-Bonus. Je nach Programm kann dieser Bonus bis zu 10.000 Euro betragen und wird ausschließlich an Projekte ausgezahlt, die inhaltlich von einer Frau geleitet werden. Um Missbrauch zu verhindern, wird dieser Bonus erst nach Projektabschluss ausbezahlt.

Tipps

Erfolgsfaktor Genderkompetenz

Für die MitarbeiterInnen, die im Förderwesen arbeiten:

- Veranstalten Sie gemeinsame Workshops, um Gender Mainstreaming im eigenen Förderbereich zu diskutieren und Handlungsspielräume auszuloten.
- Entwickeln Sie einen Leitfaden zu Gender Mainstreaming im eigenen Förderbereich. Die MA 7 – Kultur hat beispielsweise einen solchen Leitfaden ausgearbeitet und kommuniziert diesen öffentlich. (<https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/foerderungen/gender-leitfaden.html>)
- Hinterfragen Sie in regelmäßigen Abständen die Förderpraxis Ihrer Dienststelle mithilfe der 4-R-Methode.

Für die FörderwerberInnen:

- Bieten Sie Briefings zum Thema Gender Mainstreaming an.
- Stellen Sie Unterlagen zu Gender Mainstreaming bereit.
- Finden Sie Unterstützung im Handbuch zur Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen der MA 27 – Europäische Angelegenheiten. (http://www.irsocialresearch.at/files/HANDBUCHGMF-HWIEN_Endversion_1.pdf)

Für Beurteilungsgremien und Jurys:

- Besetzen Sie Jurys ausgewogen mit Frauen und Männern. Die Mitglieder sollen über Genderkompetenz verfügen.
- Vorsitzende sollten zumindest offen sein für Genderaspekte, im besten Fall über Genderkompetenz verfügen und Genderaspekte aktiv einbringen.
- Mehr Tipps über Beurteilungsgremien und Jurys finden Sie im entsprechenden Kapitel in diesem Handbuch.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser:

Es ist gerade in der Einführungsphase stichprobenartig zu prüfen, ob die bei der Antragstellung angekündigten Gleichstellungsmaßnahmen 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.

Erfolge sichtbar machen:

Alle freiwilligen finanziellen Unterstützungen und damit auch Förderungen sind im Amtsblatt der Stadt Wien öffentlich einsehbar. Diese Informationen werden seit 2015 jährlich in Form des Subventionsberichts der Stadt Wien in einem einheitlichen und übersichtlichen Bericht zusammengefasst und damit noch zugänglicher und transparenter gemacht. Zusätzlich können die Bemühungen und Erfolge bei der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Förderwesen in einem eigenen Jahres- oder Projektbericht der Dienststelle dokumentiert und kommuniziert werden.



Weiterführende Informationen

Leitfaden zur Genderrelevanz im Kunst- und Kulturbereich der MA 7 – Kultur (<https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/foerderungen/gender-leitfaden.html> – PDF: <https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/pdf/gender-leitfaden.pdf>)

Handbuch zur Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen der MA 27 – Europäische Angelegenheiten (http://www.lrsocialresearch.at/files/HANDBUCHGMFHWIEN_Endversion_1.pdf)

Vergabewesen



Von der Büromaterialbestellung bis zur Vergabe von Forschungsaufträgen – die Stadt Wien ist eine wichtige Auftraggeberin. Seit 2010 koppelt die Stadt Wien die öffentliche Auftragsvergabe an frauenfördernde Maßnahmen und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter.

Um sicherzustellen, dass mit der Vergabe öffentlicher Aufträge auch ein Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet wird, startete die Stadt Wien im Jahr 2010 das Pilotprojekt „Frauenförderung und Genderaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“. Das Projekt war zu Beginn noch auf zwei Magistratsabteilungen beschränkt und wird schrittweise auf weitere Dienststellen ausgeweitet. Unter der Leitung der MA 63 – Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand wurde für das Pilotprojekt eine Arbeitsgruppe gebildet, der das Dezernat Gender Mainstreaming sowie die MA 57 – Frauenservice Wien beratend zur Seite stehen.

Instrumente zur Frauenförderung und Berücksichtigung von Genderaspekten im Vergabewesen

Drei Instrumente stehen der Stadt Wien laut Artikel 19 Abs. 6 des Bundesvergabegesetzes 2006 zur Frauenförderung und Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Verfügung:

1. Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung

Ein Unternehmen, das einen Auftrag von der Stadt Wien erhält, verpflichtet sich, innerhalb eines festgelegten Zeitraums und zumindest für die Dauer des Auftrages bestimmte, auf die Größe und Branche des Unternehmens abgestimmte, gleichstellungsfördernde Maßnahmen umzusetzen. Derzeit gilt diese Regelung für alle Dienstleistungsaufträge, die einen Auftragswert von zumindest 50.000 Euro haben, eine Mindestlaufzeit von sechs Monaten aufweisen und an Unternehmen gehen, die mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigen. Damit setzt die Stadt Wien bewusst bei länger laufenden und betragsmäßig nicht geringfügigen Aufträgen an. Die Stadt Wien ließ sich dabei von der Überlegung leiten, dass bei kleineren Betrieben und bei betragsmäßig kleineren Aufträgen mit einer kurzen Laufzeit nur sehr schwer Änderungen der betrieblichen Organisation vorgenommen und evaluiert werden können. Die Umsetzung der vertraglich vereinbarten Maßnahmen ist bis zur Hälfte der Leistungsfrist nachzuweisen und wird durch eine Vertragsstrafe gesichert. Ein Verstoß kann außerdem bewirken, dass das Unternehmen bei zukünftigen Vergaben aufgrund der fehlenden Zuverlässigkeit nicht mehr berücksichtigt werden kann.

Da die Einhaltung der betrieblichen Frauenförderungsmaßnahmen erst nach erfolgtem Zuschlag während der Ausführung des Auftrages geprüft wird, hat dieses Instrument keine Auswirkung auf die Bewertung und Reihung der Angebote.

Frauenförderung in Betrieben

Aus einem Katalog, der europaweit gängige Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung enthält, wählen die Unternehmen aus vier Maßnahmengruppen jeweils eine Maßnahme aus. Unterstützung für Unternehmen bietet die Publikation „Frau + Mann gleich fördern = Gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen“ der MA 57 – Frauenservice Wien (<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf>).

Genderrelevanz hinterfragt, ob und in welchem Umfang das Thema und das Ziel eines Auftrages relevant für die Gleichstellung der Geschlechter sind. Als grober Orientierungsrahmen gilt: Ein Thema ist immer relevant für die Gleichstellung, wenn Menschen direkt oder indirekt betroffen sind.

2. Gendersensible Bedarfserhebung, Beschaffungsplanung und Leistungsbeschreibung

Schon im Vorfeld des Vergabeverfahrens sind bei der Bedarfserhebung und Beschaffungsplanung seitens der Stadt Wien als Auftraggeberin die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern mitzudenken. In weiterer Folge sind in der Beschreibung der Leistungen in der Ausschreibung dementsprechende Aspekte der Frauenförderung und Genderaspekte zu berücksichtigen.

Dazu muss in einem ersten Schritt die Genderrelevanz eines Vorhabens überprüft werden.

Ist Genderrelevanz gegeben, dann sind in einem zweiten Schritt die Erkenntnisse dieser Überlegungen in der Leistungsbeschreibung zu verankern und die Prüfung der Genderrelevanz zu dokumentieren. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang das Wissen über Gender Mainstreaming jener MitarbeiterInnen, die für die Beschaffung verantwortlich sind. Es gibt Begleitmaßnahmen wie Schulungen und Checklisten, die mit Vergabeverfahren betraute MitarbeiterInnen unterstützen. So z. B. die Checkliste zur Prüfung der Genderrelevanz, die aus einer Zusammenarbeit des Dezernats Gender Mainstreaming mit allen am Pilotprojekt beteiligten Magistratsabteilungen entstand. Die Checkliste gibt einen praxiserprobten, gemeinsamen Rahmen zur Prüfung der Genderrelevanz im Zuge der Bedarfserhebung, Bedarfsplanung und Leistungsbeschreibung vor. (<https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/5933864/Checkliste+f%C3%BCr+Genderrelevanz+Stand+2018+02+07.pdf/a58ae3fa-3840-4ab6-aa5c-2de731ecc972>)

Das jeweilige Zuschlagskriterium muss im Sinne der Sachbezogenheit eng mit dem Auftragsinhalt verbunden sein.

3. Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Ausformulierung von konkreten Zuschlagskriterien

Das bedeutet, dass bereits die Zuschlagskriterien konkrete gleichstellungsfördernde Aspekte beinhalten. Die Auftragsvergabe erfolgt also nicht nur nach dem Kriterium des niedrigsten Preises bzw. des technisch und wirtschaftlich günstigsten Angebots, sondern im Rahmen des BestbieterInprinzips unter Anwendung weiterer qualitativer Zuschlagskriterien, die speziell auf frauen- und gleichstellungsfördernde Aspekte abzielen.

Um für den Zuschlag des Auftrags überhaupt in Betracht zu kommen, müssen die an dem Auftrag interessierten Unternehmen diese Zuschlagskriterien erfüllen und bereits bei Antragstellung eine entsprechende Berücksichtigung und Umsetzung dieser gleichstellungsfördernden Maßnahmen in ihrem Betrieb vorweisen können. So kann beispielsweise ein Nachweis über spezielle Ausbildungen im Bereich Gender Mainstreaming und Frauenförderung der mit der Ausführung betrauten Personen gefordert werden, um sicherzustellen, dass bei der Konzeption und Durchführung des Auftrages auf die verschiedenen Lebensrealitäten der Geschlechter Bedacht genommen wird.

Dokumentationspflicht bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

Gemäß Artikel 136 des Bundesvergabegesetzes 2006 besteht eine umfassende Pflicht zur Vergabedokumentation sowohl im Unterschwellen- als auch Oberschwellenbereich und damit unabhängig vom Auftragsvolumen. Gleichmaßen sollten auch die gesetzten Frauenförderungsmaßnahmen sowie die im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigten Genderaspekte dokumentiert werden.

Ein sorgsames Arbeiten mit der Checkliste zur Prüfung der Genderrelevanz hilft nicht nur beim Feststellen der Genderrelevanz einer zu vergebenden Leistung, sondern dient gleichzeitig als Dokumentation der Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Hier finden Sie Unterstützung

- Frauenförderung und Genderaspekt bei der Vergabe öffentlicher Aufträge – MA 63 (<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/vergabe-frauenfoerderung.html>)
- Jährliche Schulungen der Wien Akademie
- ExpertInnen der MD-OS – Dezernat Gender Mainstreaming, der MA 57 – Frauenservice Wien sowie der MA 63 – Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand



Weiterführende Informationen

MA 57 – Frauenservice Wien (2008): Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf>

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2018): Leitfaden – Frauenförderung und Genderaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, Wien. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/5933864/Checkliste+f%C3%BCr+Genderrelevanz+Stand+2018+02+07.pdf/a58ae3fa-3840-4ab6-aa5c-2de731ecc972>

Gender Mainstreaming qualitativ voll angewendet



Nicht überall, wo Gender Mainstreaming draufsteht, ist es auch wirklich drin! Im Sinne der Geschlechtergleichstellung 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
<p>Geschlechtergerechte Sprache wird durchgehend verwendet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sowohl im Text als auch bei Bildern wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen und in einem ausgewogenen Verhältnis sichtbar sind. 	<p>Geschlechtergerechte Sprache wird nicht durchgehend verwendet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auf Bildern sind Frauen oder Männer stärker repräsentiert als das jeweils andere Geschlecht. • Auf geschlechtergerechte Sprache wird mit dem Hinweis auf das automatische Mitgemeint-Sein bzw. die schlechte Lesbarkeit weitestgehend verzichtet.
<p>Genderaspekte und deren Umsetzung werden genau beschrieben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein direkter Projektbezug von Gender Mainstreaming ist erkennbar. • Es ist deutlich und nachvollziehbar, warum Genderaspekte eine Rolle spielen. 	<p>Gender wird als „Aufputz“ verwendet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oft wird der Genderaspekt erst am Ende z. B. eines Subventionsantrags (etwa in einem Extrakapitel) eingefügt. Die Verantwortung liegt hier oft allein bei der Frauenbeauftragten, das Team ist nicht involviert. • Genderaspekte werden in den Projektzielen nicht erläutert und die Genderperspektive zieht sich nicht durch das Projekt. • Es werden nur Schlagworte verwendet, wie z. B. „Gender Mainstreaming ist zu berücksichtigen“ oder „im Sinne des Gender Mainstreaming“, aber es fehlt der Bezug zum Thema.
<p>Gender ist strategisch verankert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genderaspekte ziehen sich als roter Faden durch Projektdefinition, Zielsetzung, Maßnahmen und Evaluierung. • Genderziele sind ganz konkret formuliert und mit Maßnahmen verknüpft. 	<p>Gender findet sich „immer und überall“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es wird darauf verwiesen, dass Gender immer und überall mitgedacht wird. Konkrete, ausformulierte Ziele und Maßnahmen fehlen jedoch. • Frauen werden „vorgeschoben“. Es wird alibimäßig 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 für den Hinweis „das Projekt wurde von Frauen entwickelt“.

<p>Gendergerechte Erhebung und Analyse – Nachhaltigkeit von Gender Mainstreaming ist gesichert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen werden differenziert und genderspezifisch betrachtet. • Entsprechende Indikatoren und Kennzahlen sind vorhanden. • Bei nur teilweise vorhandenen bzw. fehlenden Daten werden der Versuch der differenzierten Analyse nachvollziehbar dargestellt und die Probleme erläutert. • Für (verpflichtende) gendergerechte Evaluierung ist gesorgt. 	<p>Genderspezifische Ziele und Analysen fehlen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Status quo aus Genderperspektive wurde nicht erhoben. Die genderspezifische Problemanalyse fehlt. • Gleichstellungsziele sind nicht definiert. • Die Definition der Zielgruppen und deren genderspezifischer Bedürfnisse fehlen. • Daten werden zwar nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt, aber es fehlt eine entsprechende genderspezifische Analyse und Erläuterung. • Die Umsetzung entspricht nicht den Gleichstellungszielen, z. B. werden aus der Analyse keine Konsequenzen gezogen.
<p>Genderkompetenz der Verantwortlichen ist nachvollziehbar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Über Lebensläufe und Referenzprojekte von MitarbeiterInnen und Leitungen wird Genderkompetenz z. B. in einem Anbot transparent dargestellt. 	<p>Keine Genderkompetenz bei Verantwortlichen oder anderen beteiligten Personen erkennbar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender- oder Frauenbeauftragte werden beigezogen, haben aber keine wirklichen Kompetenzen und/oder Befugnisse im Projekt.
<p>Geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Bedürfnissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Bedürfnisse werden nicht nur dargestellt, sondern auch ernst genommen (z. B. Wer nutzt was, wie und wozu?). • Auch nicht direkt sichtbare Bedürfnisse und Auswirkungen werden berücksichtigt (z. B. Alltagswege in der Verkehrsplanung). • Soziale Verhältnisse bzw. Machtverhältnisse werden dargestellt. 	<p>Anführen von Ausreden, warum genderspezifische Maßnahmen nicht möglich bzw. nicht nötig sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen und Leistungen werden als genderneutral dargestellt, obwohl sie das bei näherem Hinsehen nicht sind. Zugrundeliegende strukturelle Bedingungen können zu Diskriminierung führen. Beispielsweise profitieren Männer stärker von Steuererleichterungen für mittlere und höhere Einkommen, da Frauen häufiger Teilzeit und/oder in niedriger entlohnten Branchen arbeiten.
<p>Gender Mainstreaming-Maßnahmen und Zielsetzungen werden auch im Budget berücksichtigt und abgegolten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für die Gender Mainstreaming-Maßnahmen werden auch die für eine erfolgreiche Umsetzung notwendigen finanziellen Ressourcen im Budget vorgesehen. • Gender Budgeting wird angewendet. Es wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer in einem ausgewogenen Ausmaß von Investitionen profitieren. 	<p>Die Umsetzung von Gender Mainstreaming steht in keiner Verbindung zum Budget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender Mainstreaming-Maßnahmen sind zwar vorhanden und konkrete Ziele formuliert, doch ist für die Erreichung dieser Ziele kein Budget eingeplant. • Gender Budgeting wird nicht angewendet. Es kann somit nicht festgestellt werden, ob Frauen und Männer in einem ausgewogenen Ausmaß von den geplanten Maßnahmen und Investitionen profitieren.

Gendercheck

Sie möchten wissen, wie weit Ihre Dienststelle beim Thema Gender Mainstreaming ist? Der Gendercheck hilft Ihnen dabei, Ihre persönliche Einschätzung der Situation in Ihrer Dienststelle sichtbar zu machen. Sollten Sie in einem Bereich Verbesserungspotenzial feststellen, dann informieren Sie sich ganz einfach im entsprechenden Kapitel in diesem Handbuch.



	0 = trifft nicht zu, 5 = trifft zu					
	0	1	2	3	4	5
Die geschlechtergerechte Sprache wird angewandt (z. B. Folder, Besprechungen).						
Im Rahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird auf eine geschlechtergerechte Bildsprache geachtet.						
Die Dienststelle führt Datenerhebungen und Datenanalysen geschlechterbezogen durch.						
Die Dienststelle hinterfragt, ob sich ihre Dienstleistungen und Tätigkeiten unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken.						
Die Dienststelle ist mit der 4-R-Methode zur Genderanalyse vertraut und wendet diese an.						
In der Dienststelle werden Frauen und Männer gleichermaßen in Arbeitsgruppen, Teams, Besprechungen etc. eingebunden.						
Die Dienststelle hat Gleichstellungsziele formuliert und kommuniziert.						
Die Gleichstellungsziele sind in der Dienststellenkultur verankert, sie werden im Alltag der Dienststelle gelebt.						
In der Dienststelle gibt es ExpertInnen für Genderfragen.						
Die ExpertInnen für Genderfragen werden in relevante Planungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden.						
Gleichstellungsziele werden in konkreten Projekten umgesetzt.						
Gender Mainstreaming ist in den Steuerungsinstrumenten der Dienststelle verankert.						
Gender Mainstreaming ist im Controlling der Dienststelle verankert.						
Gender Mainstreaming ist im Qualitätsmanagement der Dienststelle verankert.						
Gender Mainstreaming ist Teil der Personalentwicklung in der Dienststelle.						
Die Verpflichtung zu Gender Budgeting hat spürbare Auswirkungen auf die Budgeterstellung.						

Literatur und Quellen

Appelt, Erna (Hg.in) (2009): Gleichstellungspolitik in Österreich. Eine kritische Bilanz. Innsbruck/Wien.

Bauer, Ursula / Rick, Karin (2013): Leitfaden zur Genderrelevanz im Kunst- und Kulturbereich, MA 7 – Kultur. Online: <https://www.wien.gv.at/kultur/abteilung/pdf/gender-leitfaden.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)

Bendl, Regina (2012): Das Verhältnis von Chancengleichheitsprogrammen und Gender Mainstreaming zu Diversitätsmanagement – eine vergleichende Darstellung, in: Bendl, Regina / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hg.innen): Diversität und Diversitätsmanagement, Wien, S. 237–264.

Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca (2006): Handbuch zur Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen, L&R Sozialforschung im Auftrag der MA 27 – Europäische Angelegenheiten. Online: http://www.lrsocialresearch.at/files/HANDBUCHGGMFHWIEN_Endversion_1.pdf. (Zugriff: 13.12.2018)

Boldrino, Susanna / Billinger, Barbara / Hasil, Hedwig Maria / Zach, Ruth (Hrsg.innen) (2009): Gender in Process. Gendergerechte Prozesse an der FH Campus Wien, FH Campus Wien – Organisations- und Projektentwicklung, Wien.

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

Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), i.d.g.F., Artikel 7 (2).

Bundesvergabegesetz (2006), Artikel 136.

Bundesvergabegesetz (2006), Artikel 19 (6).

Cottier, Michelle / Kägi-Diener, Regula / Küng, Zita / Schmidlin, Irène (2015): Folgenabschätzung für die Gleichstellung von Frau und Mann in Gesetzgebungsprojekten. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.

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

Europarat (1998): Definition Gender Mainstreaming.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Löffler, Doris (2012): Gender Mainstreaming im Betrieb, VÖGB/AK, Wien.

Löffler, Doris (2012): Gender Mainstreaming und Organisationsentwicklung: Meilensteine und Stolperfallen. Tipps für AnwenderInnen, ÖGB-Verlag, Wien.

- MA 17 – Integration und Diversität: Integrationsmonitoring und Diversitätsmonitoring – Daten und Fakten aus Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung (2012): Praxisbuch Partizipation: Gemeinsam die Stadt entwickeln. Online: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008273.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 18 – Stadtentwicklung und Stadtplanung (2013): Handbuch Gender Mainstreaming in der Stadtplanung und Stadtentwicklung. Online: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008290.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 5 – Finanzwesen (2015): Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Stadt Wien. Online: <http://www.intern.magwien.gv.at/ma05/dateien/arbeitshilfe-gender-budgeting.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 5 – Finanzwesen (2015): Gender Budgeting auf Bezirksebene - Leitfaden. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/ma05/dateien/gender-budgeting-auf-bezirksebene.pdf>. (Zugriff: 20.08.2019)
- MA 53 – Presse- und Informationsdienst (2017): Das Corporate Design der Stadt Wien – Handbuch. Online: <https://www.wien.gv.at/cd-manual/>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 57 – Frauenservice Wien (2007): Gendersensibilität organisieren: Leitfaden für gendersensible Didaktik. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MA 57 – Frauenservice Wien (2008): Frau + Mann gleich fördern = gewinnen! Gleichstellung als Erfolgsformel für Unternehmen, Wien. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/frau-mann.pdf>. (Zugriff: 26.8.2019)
- MA 57 – Frauenservice Wien: Wiener Gleichstellungsmonitor. Online: <http://www.gleichstellungsmonitor.at/>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2015): Leitfaden – Kurzversion: Genderstatistik und Equality-Daten. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/6627533/Leitfaden+Kurzversion+Genderstatistik+und+Equality+Daten+2018.pdf/d74fa6ab-21ec-41cd-99d5-0d1f44c737ba>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2015): Leitfaden – Genderstatistik und Equality Daten. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/6627533/gute-daten-langfassung.pdf/a2106cae-8507-48b3-b8e3-ba84b9fdb1f5>. (Zugriff: 13.12.2018)
- MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming und MA 13, Bibliothekspädagogisches Zentrum (2017): „Gender Matters!“ – Themenboxen gegen Geschlechterstereotypen. Online: <https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/gender-matters.html> (Zugriff: 13.1.2020)

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2018): E-Learning „5 Mainstreaming-Grundsätze“. Online: <http://www.intern.magwien.gv.at/viva/noframe/genderfit/index.html>. (Zugriff: 13.12.2018)

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming (2018): Frauenförderung und Genderaspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/documents/37900/5933864/Checkliste+f%C3%BCr+Genderrelevanz+Stand+2018+02+07.pdf/a58ae3fa-3840-4ab6-aa5c-2de731ecc972>. (Zugriff: 13.12.2018)

MD-OS, Dezernat Gender Mainstreaming / MA 53 – Presse- und Informationsdienst (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Online: <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)

MD-OS/PIKT (2016): Prozessmanagement Handbuch der Stadt Wien. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/md-os/ikt/prozessmanagement-handbuch.pdf>. (Zugriff: 13.12.2018)

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

Schweizerische Eidgenossenschaft. Leitfaden: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/gleichstellungsfolgenabschaetzung.html>. (Zugriff: 26.8.2019)

Stadt Wien: Beschluss des Stadtsenats über die Festsetzung der Amtstitel (Amtstitelverordnung). Online: <https://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/html/d0800600.htm>. (Zugriff: 13.12.2018)

Stadt Wien: Checkliste zur Gestaltung von geschlechtergerechter, diskriminierungsfreier und barrierefreier Weiterbildung. Online: <https://www.intern.magwien.gv.at/mva/netzwerke/trainer/Checkliste.pdf> (Zugriff: 13.12.2018)

Stadt Wien: Für eine offene Stadt – Open Government Wien. Online: <https://open.wien.gv.at/site/open-data/> (Zugriff: 13.12.2018)

Stadt Wien: Partizipationsplattform der Stadt Wien. Online: <https://www.partizipation.wien.at/> (Zugriff: 26.8.2019)

Stadt Wien (2019): Smart City Wien, Rahmenstrategie 2019 – 2050. Die Wiener Strategie für nachhaltige Entwicklung. Zielbereich „Partizipation“, S. 126 – 131. Online: <https://smartcity.wien.gv.at/site/files/2019/10/Smart-City-Wien-Rahmenstrategie-2019-2050.pdf> (Zugriff: 29.10.2019)

Stadt Wien: Trilingual Glossary – Die Organisation der Wiener Stadtverwaltung / The Organisation of the Vienna City Administration / L'organisation administrative de la Mairie de Vienne. Online: <https://www.wien.gv.at/english/politics/translation/>. (Zugriff: 13.12.2018)

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2009): Artikel 8.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2009): Artikel 153

(1/i).

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2009): Artikel

157. Wiener Landesstatistikgesetz: LGBl Nr. 21/2017 i.d.g.F., Artikel 2 (4).