

Geschlecht & Geschlechtsidentität

2



Einleitung

02

Zahlreiche Unternehmen setzen bereits umfangreiche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Diversity Management geht die Dimension Geschlecht jedoch **deutlich** über Vereinbarkeitsthemen hinaus: Im Fokus stehen alle Stereotype und Vorurteile über das Verhalten von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie deren konkrete Auswirkungen auf Beruf und Karrierechancen.

Seit Generationen werden Frauen und Männern unterschiedliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Aufgaben zugeschrieben. So werden Frauen häufig aufgrund des Geschlechts als kreativer, einfühlsamer oder sozial kompetenter angesehen, während Männern hingegen eher Führungskompetenz, Durchsetzungsvermögen und analytisches Geschick zugeordnet werden. In den meisten Fällen passiert dies unbewusst, allerdings haben diese Eigenschaften weniger mit dem Geschlecht als mit der Persönlichkeit zu tun.

Die Folgen dieser Vorannahmen und Rollenbilder sind eine geringe Anzahl an Frauen in Führungspositionen und in technischen sowie naturwissenschaftlichen Bereichen – andererseits aber auch eine vergleichsweise geringe Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit oder eine geringere Präsenz von Männern in klassischen „Frauenberufen“ (wie Pädagogik oder Sozial- und Gesundheitsberufe). Vorhandene Potenziale werden so nicht bzw. zu wenig genutzt und Innovationskraft, die von geschlechtsgemischten Teams ausgeht, liegt brach.

Unternehmen, die den Vorteil von gemischten Teams und Belegschaften erkannt haben, setzen daher bewusste Maßnahmen, um für alle Geschlechter aktiv gleiche Chancen zu ermöglichen und deren Lebensphasen zu berücksichtigen. Die Dimension „Geschlecht und Geschlechtsidentität“ bekommt von einer Mehrzahl an Betrieben daher bereits entsprechende Aufmerksamkeit. 83 Prozent der ATX-Unternehmen gaben bereits 2015 an, sich mit dem Thema Geschlecht aktiv auseinanderzusetzen.

Zudem spielen geschlechtsbedingte Faktoren natürlich auch bei der Gewinnung von Kundinnen und Kunden eine große Rolle.



Wussten Sie, dass ...?

03

die Top 3-Lehrberufe von Mädchen Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin sind?ⁱⁱ

die Top 3-Lehrberufe von Buben Metalltechnik, Elektrotechnik, KFZ-Technik sind?ⁱⁱⁱ

nur 36 Prozent der Studierenden in den MINT-Fächern an österreichischen Universitäten Frauen sind, während sie insgesamt 53,5 Prozent der Studierenden ausmachen?^{iv}

47,5 Prozent aller Frauen in Österreich 2018 in Teilzeit arbeiteten, aber nur 11,2 Prozent der Männer? Europaweit arbeiten durchschnittlich 31 Prozent der Frauen in Teilzeit.^v

nur 4,8 Prozent der Vorstände von Österreichs börsennotierten Unternehmen weiblich sind?^{vi}

nur 22 Prozent der Aufsichtsratsposten in Österreichs börsennotierten Unternehmen von Frauen eingenommen werden?^{vii}

30 Prozent der Beschäftigten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts als sehr verbreitet oder eher verbreitet sehen?^{viii}

Frauen in Österreich unbereinigt 19,9 Prozent (bereinigt etwa 10 Prozent) brutto weniger verdienen als Männer?^{ix} In der Pension ergibt das einen Unterschied von rund 43 Prozent.^x

bei Paaren mit einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld in den städtischen Gebieten rund 30 Prozent der Väter für zumindest zwei Monate in Väterkarenz gehen.^{xi}

das Papamonat derzeit (2018/2019) rund 5.000-6.000 Mal jährlich in Anspruch genommen wird und seit Herbst 2019 mit einem Rechtsanspruch versehen ist?^{xii}

Vorteile für Unternehmen

04

Neben Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit schaffen fortschrittliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Bedingungen, die Frauen und Männern die gleichen Chancen bieten – sei es im Job oder auch im Privatleben. Und das macht sich in vielerlei Hinsicht bezahlt:

Höhere Attraktivität als Arbeitgeber/in

Geschlechtergerechtigkeit ist besonders für junge Menschen mittlerweile unverhandelbar und wird vorausgesetzt, wie eine umfangreiche Untersuchung im Jahr 2017 ergeben hat.^{xiii} Betriebe, die entsprechende Maßnahmen aktiv umsetzen und ihre Bemühungen authentisch vermitteln, sind deutlich attraktiver.

Nutzen aller Talente und Kompetenzen

Mehr als 47 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit. Damit sind Teilzeitkräfte ein wichtiges Arbeitskräftepotenzial, auf das nicht verzichtet werden sollte. Aber auch Männer wollen Familienaufgaben heute aktiver wahrnehmen. Wer dies berücksichtigt, schafft Zufriedenheit und senkt die Fluktuation.

Gemischte Führungsteams sind erfolgreicher

Untersuchungen haben den Zusammenhang zwischen geschlechtergemischten Führungsteams und dem Unternehmenserfolg aufgezeigt. Geschlechterunterschiedliche Kompetenzen und neue Perspektiven machen Unternehmen innovativer, resilienter und sicherer gegen wirtschaftliche Schieflagen.

Gemischte Führungsteams treffen bessere Entscheidungen

Verpflichtende Vorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten haben nicht nur Frauenförderung an sich zum Zweck. Es ist evident, dass gemischte Teams auch bessere und klarer hinterfragte Entscheidungen treffen. Nicht umsonst schreibt etwa die Bankenaufsicht seit fast zehn Jahren eine Steigerung der Diversität in Bankgremien vor.

Erobern neuer Kundensegmente

Die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Geschlechter eröffnet auch neue Marktchancen. Frauen und Männer wollen – abseits von Rollenklischees – teilweise anders angesprochen werden und zeigen unterschiedliches Kaufverhalten.

Gesetzliche Vorgaben werden strenger

Bereits jetzt müssen börsennotierte Gesellschaften von öffentlichem Interesse ihre Aktivitäten zur Steigerung der in Aufsichtsräten und Vorstandsetagen unterrepräsentierten Geschlechter offenlegen. Unternehmen sie nichts, müssen sie dies erläutern. Gleichzeitig stehen Unternehmen mehr denn je unter Beobachtung und werden von ihren Stakeholdern aktiv zu ihren diesbezüglichen Aktivitäten befragt.

Unsere Rollenbilder und Erwartungen an Geschlechter haben unterschiedliche Ursachen und Auswirkungen. Daraus hervorgehende Diskriminierung erfolgt nicht immer bewusst. Für Unternehmen gibt es zudem eine Vielzahl an Ansatzpunkten, um das Potenzial aller Geschlechter zu nutzen und allen gleiche Chancen zu bieten.

Geschlechts-unabhängige Chancengleichheit

05

Frauenberufe, Männerkarrieren und unterschiedliche Gehälter

Bei der Berufswahl orientieren sich Frauen wie Männer nach wie vor stark an „geschlechtertypischen Aufgaben“. So ist die Anzahl an Kindergartenpädagoginnen nach wie vor höher als jene der -pädagogen, während es bei Automechanikern umgekehrt ist. Bereits die Berufswahl von Jugendlichen zeigt, wie stark Geschlechterrollen und -stereotype verankert sind. So sind die Top 3-Lehrberufe von Mädchen nach wie vor Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin, während Burschen die Berufe Metalltechnik, Elektrotechnik und KFZ-Technik wählen.^{xiv} Diese Berufswahl hat auch Auswirkungen auf die Bezahlung, da die von Mädchen ergriffenen Berufe meist deutlich niedrigere Einstiegsgehälter aufweisen.

Neben den bereits genannten Gehaltsunterschieden zeigen sich die Auswirkungen vor allem in der Pension. Frauen in Österreich erhalten gemäß den aktuellen Berechnungen der Stadt Wien, Statistikabteilung der MA 23 (Wirtschaft, Arbeit, Statistik) und MA 57 (Frauenservice), mit 29. Juli 2019 eine um 42,35 Prozent niedrigere Pension als Männer.^{xv}

Praxistipp: Sprechen Sie alle Geschlechter aktiv an

Unabhängig davon, ob Sie in einem Betätigungsfeld sind, das Frauen oder Männer stärker anzieht, ist das aktive Ansprechen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts eine wesentliche Maßnahme. Initiativen wie „Frauen in die Technik“, „Töchtertag“ etc. zielen darauf ab, die oft übersehenen Jobmöglichkeiten sichtbar zu machen. Besonders das Aufzeigen von Role Models aus Betrieben, also reale Testimonials, die erklären, wie sie ihre Arbeit als Frau/Mann erleben, sind wichtig, besonders um junge Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen.

Neben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache ist auch der tatsächliche Inhalt von Stellenausschreibungen ausschlaggebend. Begrifflichkeiten, die stark der maskulinen Sprache entstammen, können dazu führen, dass sich bestimmte Gruppen nicht angesprochen fühlen.



Infobox: Positive Diskriminierung

Positive Diskriminierung, im Englischen auch „Affirmative Action“ genannt, ist die bewusste, verstärkte Berücksichtigung von unterrepräsentierten sozialen Gruppen, um Diskriminierung entgegenzuwirken bzw. ein Ungleichgewicht in der Verteilung von benachteiligten sozialen Gruppen zu beseitigen. Sie ist übrigens explizit erlaubt, wenn dadurch Ungleichgewichte ausgeglichen werden. Ein typisches Beispiel dafür ist die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation, wenn diese im Unternehmen unterrepräsentiert sind.

Weniger Frauen in der Führung – die Gläserne Decke

06



Es gibt viele Gründe warum Frauen in Top-Führungspositionen weniger vertreten sind als Männer. Die genannten Rollenklischees gepaart mit männlichen Netzwerken und einem oft männlich geprägten Unternehmens- und Arbeitsumfeld führen zu unsichtbaren Aufstiegsbarrieren, der metaphorischen „Gläsernen Decke“. Selbst in stark weiblich besetzten Berufen, etwa im Bereich der Pflege, sind überproportional viele Männer in den obersten Leitungsebenen zu finden. Hier wird auch vom „Gläsernen Lift“ gesprochen.

Durch bestimmte Erfordernisse und Erwartungshaltungen, die Führungsfunktionen oft mit sich bringen, wie Reisebereitschaft, die Notwendigkeit Überstunden zu leisten oder besonders hohe Flexibilität, werden Frauen oft von Beförderungen ausgeschlossen. Dies trifft aber zunehmend nicht nur Frauen, sondern auch junge Männer, die Familienaufgaben heutzutage einen höheren Stellenwert einräumen.

Testen Sie sich! Mann=Karriere, Frau=Kind – der Implicit Association Test

Die Harvard Universität erbringt mit ihrem „IAT – Implicit Association Test“ (auf Deutsch Impliziter Assoziations-test) den Beweis, wie unterschiedlich wir Geschlechterrollen sehen. Wortpaare wie „Mann“ und „Karriere“ werden deutlich öfters und vor allem rascher als zusammengehörig gesehen als etwa „Mann“ und „Kinderbetreuung“. In diesem Zusammenhang spricht man von „Unconscious Bias“, also unbewussten Vorannahmen, die unser Handeln maßgeblich beeinflussen.

Glauben Sie nicht? Dann probieren Sie es aus! Sie werden überrascht sein!

<https://implicit.harvard.edu/implicit/austria/takeatest.html>



Good Practice: Women in Business (WIB) @ BASF



Das Netzwerk „Women in Business“ hat das Ziel, gleiche Karrierechancen für alle BASF-Beschäftigten zu fördern. Hierzu unterstützt WIB die BASF bei der Rekrutierung, Förderung und Beschäftigung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und beteiligt sich aktiv an der Entwicklung einer neuen Führungskultur. Außerdem bestehen Frauennetzwerke für spezifische Bereiche: Forschung („Women in Research“), Produktion („Women in Production“) und Technik („Women in Tech Business“).

Praxistipp: Überarbeiten Sie Ihre Auswahl- und Beförderungsprozesse

Analysieren Sie, welche Faktoren in Ihrem Unternehmen dazu führen, dass ein Ungleichgewicht der Geschlechter besteht und wo dieses besonders stark sichtbar wird, etwa im Recruiting, bei Bewerbungen für Führungspositionen, beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten etc.

- Wie finden Auswahlprozesse statt?
- Wie werden die Auswahlentscheidungen getroffen und vom wem?
- Welches Wording wird in Ausschreibungen verwendet und wer fühlt sich davon angesprochen?
- Welche Ansprüche werden an „Karriere“ gestellt und wer kann diese (nicht) erfüllen?

Neueste Untersuchungen machen deutlich, dass das reine Bewusstsein über mögliche Unterschiede bzw. Ungleichbehandlungen noch zu keiner nennenswerten Veränderung führt. Vielmehr müssen Auswahl- und Entscheidungsprozesse so umgestaltet werden, dass damit eine Ungleichbehandlung ausgeschlossen oder zumindest unwahrscheinlicher wird.^{xvi} Das kann unter anderem erfolgen über:

- Kollegiale oder gremiale Entscheidungen statt Entscheidungen von Einzelpersonen
- Mehr-Augen-Prinzipien
- Erarbeitung klar definierter Entscheidungskriterien, die geschlechtsunabhängig sind
- Ermöglichen anonymer oder teilanonymer Bewerbungen
- Klare (Einladungs-) Quotenvorgaben
- Vergleichende Beurteilungsverfahren

07



Familie ist das Karrierehindernis Nummer Eins

In Österreich arbeiten 47,5 Prozent der Frauen in Teilzeit (Stand 2018), während dies nur etwas mehr als elf Prozent der Männer tun. Hauptgrund dafür ist und bleibt die Kinderbetreuung. Neben geringeren Fortkommenschancen von Teilzeitkräften in Unternehmen wirkt sich dies jedoch auch auf das Gehalt massiv aus. Gehaltsunterschiede in dieser Karrierephase können später oft nicht mehr ausgeglichen werden.

Praxistipp: Analysieren Sie die Chancengleichheit

08

- Analysieren Sie, welche Positionen / Funktionen in Ihrem Unternehmen von Frauen und Männern besetzt werden und warum.
- Betrachten Sie das Verhältnis von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Ebenen des Unternehmens, um Effekte wie die „Gläserne Decke“ und den „Gläsernen Lift“ sichtbar zu machen.
- Vergleichen Sie die Gehaltsbandbreiten in unterschiedlichen Funktionen nach Geschlecht und sehen Sie, ob Unterschiede bestehen.
- Analysieren Sie, wer in Ihrem Unternehmen in Teilzeit / in Vollzeit arbeitet. Gibt es Führungskräfte in Teilzeit? Welche Personen mit Familienpflichten schließen Sie unbewusst aus?

Die gute Nachricht: Auch Männer entdecken immer häufiger den Wert der Familienaufgaben für sich und beteiligen sich an diesen seit Jahren verstärkt. So liegt etwa bei jenen Paaren, die sich für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld entscheiden, der Anteil jener Väter, die zumindest für zwei Monate in Väterkarenz gehen, in den städtischen Räumen bereits bei rund 30 Prozent. Und auch das seit 1.3.2017 mögliche Papamonat wird von ca. 5.000-6.000 Vätern pro Jahr genutzt (Stand 2019), Tendenz steigend. Ab 1.12.2019 haben Väter einen Rechtsanspruch auf einen Monat Freistellung nach der Geburt eines Kindes.

Good Practice: Kinderbetreuung im Unternehmen @ MIBA



Als Familienunternehmen liegt der MIBA AG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders am Herzen. So soll vor allem die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert werden. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen für Mütter und Väter sowie der Möglichkeit, Arbeit zum Teil auch von zu Hause aus zu erledigen, tragen vor allem die unterschiedlichen Angebote zur Kinderbetreuung zur Familienfreundlichkeit bei. So bietet MIBA etwa eine Betriebs-Krabbelstube und Betreuung in den Sommerferien an.

Führung in Teilzeit ermöglichen

09

„Führungskräfte müssen immer verfügbar sein“, ist eine weit verbreitete Meinung in Unternehmen. Sieht man sich den Tagesablauf von Führungskräften hingegen an, so wird sichtbar, dass diese auch bei Vollzeitbeschäftigung nicht permanent verfügbar sind. Allerdings haben Führungskräfte häufig einen großen operativen Arbeitsanteil, neben dem sie ihre Führungsarbeit leisten. Dies rührt daher, dass vielerorts die besten Expertinnen und Experten zu Führungskräften gemacht werden, Führungsaufgaben also „on top“ hinzukommen. Teilzeitkräfte von der Möglichkeit auf Führungspositionen auszuschließen, bedeutet jedoch, auf fast die Hälfte der arbeitenden Frauen und eine steigende Anzahl von Männern zu verzichten. Um Führung in Teilzeit zu ermöglichen, ist es nötig, operative Anteile und Führungsaufgaben klar aufzutrennen. Selbstverständlich müssen Prozesse und kommunikative Abläufe gezielt angepasst werden, jedoch sind reine Führungsaufgaben in vielen Fällen auch in Teilzeit zu erledigen.

Good Practice: Erste Women Hub @ Erste Group



Das Netzwerk vertritt die Interessen von Frauen, die eine Führungs- oder Fachkarriere anstreben, und liefert Inputs für karrierefördernde Maßnahmen. Weiters fördert das Netzwerk finanzielle Absicherung und individuelle Lösungen für Frauen in allen Lebenssituationen. Es besteht aus den Arbeitsgruppen „Frauen.Karriere.Chancen“, einem Mentoringprogramm für junge Frauen, „Women Financial Lifetime“ – einem Programm, das Frauen hilft, finanzielle Lösungen für ihre jeweilige Lebenssituation zu finden –, sowie „Frauen in der IT“ – einem Netzwerk zur Vernetzung von Frauen mit MINT-Hintergrund.

Aber nicht nur bei Führungspositionen, sondern auch vom Zugang zu Weiterbildung oder zu anspruchsvollen Aufgaben und Projekten sind Teilzeitkräfte häufig ausgeschlossen. Entsprechende Analysen können ein solches Missverhältnis sichtbar machen, eine Anpassung, etwa der Ausbildungseinheiten in Teilzeitmodule, können helfen, diese Ungleichbehandlung zu beseitigen. Eine Untersuchung der FHWien der WKW aus dem Jahr 2017^{xvii} hat zudem gezeigt, dass Teilzeitkräfte effektiver und effizienter arbeiten und in Kombination mit einer vom Unternehmen angebotenen zeitlichen Flexibilität eine der wertvollsten und ökonomischsten Personalressourcen darstellen.

Praxistipp: Lebensphasen und Familienaufgaben berücksichtigen

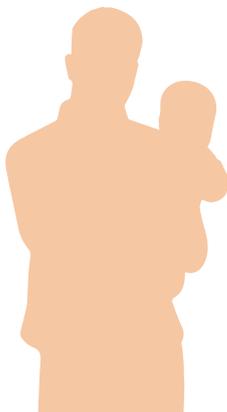
Menschen unabhängig davon, wie sehr sie Familienaufgaben wahrnehmen müssen oder wollen, die gleichen Möglichkeiten zu eröffnen, ist ein wesentlicher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Konkrete Förder- und Unterstützungsmaßnahmen können sein:

- Flexible, an Lebensphasen angepasste Arbeitszeiten
- Aktive Unterstützung in der Phase der Elternschaft, Karenz und Rückkehr
- Unterstützung von Väterbeteiligung (Väterkarenz, Papamonat, freiwillige Freistellungen)
- Ermöglichung von (temporärer) Teilzeitarbeit in Lebensphasen, die das erfordern
- Unterstützung von Beschäftigten, die Pflegeaufgaben für nahe Angehörige übernehmen (über Informationsangebote, Veränderungen der Arbeitszeit, Pflegekarenz und Pflegeteilzeit etc.)
- Ermöglichen von Auszeiten für die Erfüllung bestimmter (familiär oder lebensphasenbedingter) Bedürfnisse

10

Es braucht ein klares Ziel

„80 Prozent der Belegschaft des Unternehmens sind Frauen, trotzdem bewerben sich nur zehn Prozent Frauen für eine ausgeschriebene Position.“ Solche oder ähnliche, oft vorkommende Missverhältnisse nicht nur sichtbar zu machen, sondern sich auch selbst verbindliche Ziele zu deren Beseitigung zu setzen, ist eine wichtige Maßnahme, um effektiv eine höhere Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Dabei müssen sich Zielwerte nicht nur auf Positionen, wie etwa Führungsfunktionen einer bestimmten Ebene, beziehen, sondern beispielsweise auch auf Einladungen zu Bewerbungsgesprächen. Bewerben sich 30 Prozent Frauen, dann sollten auch unter den eingeladenen Personen mindestens 30 Prozent Frauen sein – oder im Sinne der positiven Diskriminierung auch mehr.



Good Practice: Eltern-Kind-Büro @ PORR



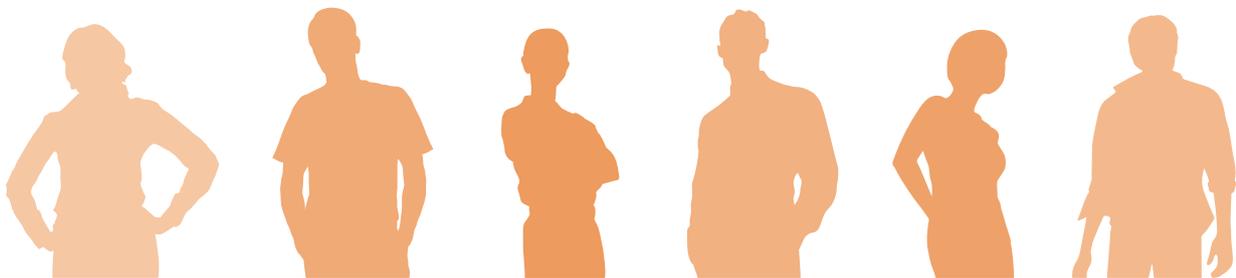
In der Zentrale der PORR AG in Wien gibt es seit 2017 das Eltern-Kind-Büro. Dieses steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern für kurzfristige Betreuungsnottfälle (z.B. Ausfall der Kinderbetreuung) zur Verfügung. Der Raum ist mit einem Arbeitsplatz inklusive kleinem Besprechungstisch sowie einem kindgerechten Spielbereich inklusive Wickelmöglichkeit und Kinderbett ausgestattet. Diese Flexibilität unterstützt Eltern bei der PORR in Notfällen und erleichtert dadurch generell die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Good Practice: Diversity Charta 2023 @ ÖBB



Die Österreichischen Bundesbahnen haben ein umfassendes Diversity Management im Konzern etabliert, das alle Unternehmensbereiche und Teilorganisationen umfasst. Im Zuge dessen wurde die „Diversity Charta 2023“ erarbeitet, die unter anderem für alle Betriebe, auch jene mit historisch besonders hohem Männeranteil, verpflichtende Ziele zur Steigerung der unterrepräsentierten Geschlechter vorsieht. Zahlreiche Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden gesetzt.

11



Infobox: Quote ja oder nein

Sehr kontroversiell diskutiert wird in zahlreichen Betrieben die Einführung von Zielen zur Steigerung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts für bestimmte Führungsebenen. Diese Ziele werden oftmals als „Frauenquoten“ bezeichnet und sind auf der einen Seite ein probates Mittel, um den notwendigen Druck für Veränderung zu erzeugen, und oft Anlassfall für eine erste, tiefergehende Beschäftigung. Andererseits ist sie aber auch kritisch zu betrachten. Vor allem dann, wenn damit keine tiefergehende Beschäftigung mit den Rahmenbedingungen, die Frauen effektiv benachteiligen, einhergeht. Ohne diese Auseinandersetzung werden jene Personen bevorzugt, die wenig Anpassungsleistung vollziehen müssen. Konkret etwa Frauen, die keine Kinder zu betreuen haben, oder bei Aufsichtsrätinnen jene, die bereits mehrere Mandate haben. Sollen generell Frauen gefördert werden, müssen zusätzlich die Rahmenbedingungen aktiv verändert werden.

Auch auf die Sprache kommt es an

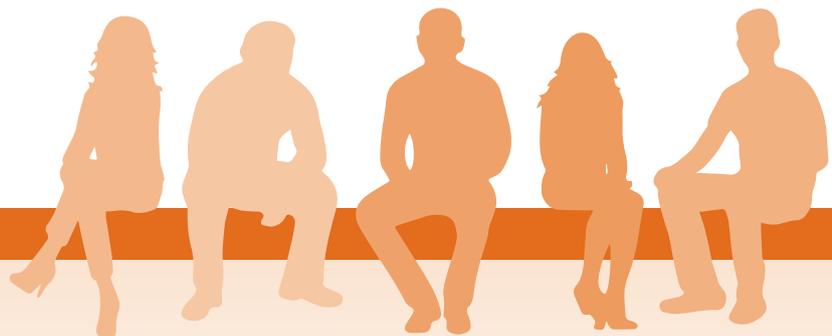
12

Sprache schafft Wirklichkeit und kann rasch dazu führen, dass wir bestimmte Gruppen – vor allem Frauen – gedanklich ausklammern. Gendergerechte bzw. -sensible Sprache bemüht sich, diesem Umstand entgegenzutreten und Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Hierzu gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, die jeweils unterschiedliche Auswirkungen hinsichtlich der Länge von Texten und Lesbarkeit haben können. Eine Studie der Technischen Universität in Braunschweig aus dem Jahr 2019 kommt übrigens zum Erkenntnis, dass Texte, die beide Geschlechtsformen verwenden, also gendersensibel verfasst sind, nicht weniger verständlich sind, als jene, die nur die männliche Form verwenden.^{xviii}

Praxistipp: Gendergerechte Sprache im Betrieb nutzen

Sie finden zahlreiche Abhandlungen über die Möglichkeiten zu gendern im Internet. Ganz grundsätzlich bedeutet gendergerechte Sprache jedoch, dass Sie...

- auch weibliche Personenbezeichnungen verwenden (z.B. Schülerin, Teilnehmerin, Abteilungsleiterin, Fachfrau etc.)
- ausschließlich Männer bezeichnende Begriffe vermeiden (statt Leserbrief oder Fußgängerstreifen, besser LeserInnenbrief oder Zebrastreifen verwenden)
- positive sprachliche Identifikationsmöglichkeiten für Männer und Frauen nutzen (z.B. Team statt Mannschaft) oder geschlechtlich nicht markiert formulieren (z.B. Qualifikationsgespräch statt Mitarbeitergespräch)
- diskriminierende geschlechtlich konnotierte Bezeichnungen bzw. Aussagen vermeiden (z.B. Heulsuse, Karrierefrau, Pantoffelheld)
- Infantilisierungen und erniedrigende, bevormundende Bezeichnungen vermeiden (z.B. »unsere Skimädchen«)
- auch in der Bildsprache auf Ausgewogenheit der Geschlechter achten und auf geschlechterstereotype Darstellungen verzichten



Geschlecht ist für uns üblicherweise schlicht Mann und Frau. Tatsächlich gibt es jedoch auch Menschen, bei denen diese Zuordnung nicht ausreichend ist bzw. die sich im ihnen zugeordneten Geschlecht nicht beheimatet fühlen. Diese werden als Transgender oder auch Trans*personen bezeichnet. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine temporäre, pubertäre Verwirrtheit und auch nicht um eine Kunstform wie bei Travestie, sondern um ein tiefes inneres Gefühl, im „falschen“ Geschlecht geboren zu sein, das sich oft schon in frühen Kinderjahren zeigt.

Wollen Menschen in Österreich ihr Geschlecht anpassen / verändern, so müssen sie jedoch einen aufwändigen Prozess aus Gutachten, Alltagstests und bürokratischen Hürden durchlaufen, um letztlich operativ und hormonell, aber auch im Personenstand eine Änderung zu erwirken. Trans*personen sind immer noch zahlreichen Vorurteilen und effektiven Benachteiligungen im Arbeits- und gesellschaftlichen Leben ausgesetzt.

Es gibt noch mehr als Mann und Frau

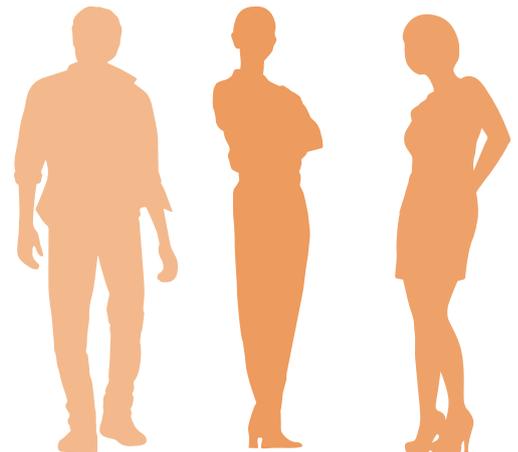
13



Infobox: m/w/d – das dritte Geschlecht

Vielleicht ist es Ihnen in Stellenanzeigen bereits aufgefallen. Immer öfters wählen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber neben der Jobbezeichnung ein „m/w/d“. „d“ bezieht sich dabei auf das Wort „divers“ und dieses wiederum bezeichnet das in Österreich offiziell etablierte dritte Geschlecht.

Seit 1.1.2019 können Personen, deren Geschlecht nicht eindeutig festgelegt ist oder die dieses nicht eindeutig festlegen möchten, eine Eintragung im Personenstandsregister vornehmen lassen. Dies betrifft sogenannte „intersexuelle“ Personen, die tatsächlich Merkmale beider Geschlechter (Frau/Mann) aufweisen. Schätzungen gehen von etwa einem von 2.000 geborenen Kindern aus.



Beispiele konkreter Maßnahmen

14

- Geschlechtergerechte bzw. geschlechterneutrale Sprache in der internen und externen Kommunikation
- Gender Mainstreaming
- Policy für und Umsetzung von „gleiches Geld für gleiche Arbeit“
- Policy und Schulungen für diskriminierungsarmes Recruiting, Beförderungswesen etc.
- Aktive Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. Aktivitäten zur Förderung von Parität der Geschlechter in allen Ebenen
- Förderung „geschlechtsuntypischer“ Berufswahl und Karrieren
- Lebensphasenorientierte Personalplanung, Arbeitszeitgestaltung und Auszeitenmanagement
- Förderung aktiver Vaterschaft, etwa durch Papawochen/Papamonat, Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Väterkarenz etc.
- Berücksichtigung weiterer Geschlechtsidentitäten
- Berücksichtigung von Geschlechtsaspekten bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen
- Kinderbetreuung im Unternehmen, Flying Nannys etc.

Quellenangaben

- ⁱ Vgl. Factor-D: Studie „Diversity Management und CSR in ATX-Unternehmen 2015“
- ⁱⁱ Vgl. WKO: Lehrlingsstatistik, 2018
- ⁱⁱⁱ Vgl. WKO: Lehrlingsstatistik, 2018
- ^{iv} Vgl. uni:data, BMBWF: Frauen an Hochschulen im Wintersemester 2018
- ^v Vgl. Statistik Austria: Teilzeitstatistik, 2018
- ^{vi} Vgl. EY: Mixed Leadership Barometer 1/2019
- ^{vii} Vgl. Arbeiterkammer Österreich: Frauen.Management.Report., 2019
- ^{viii} Vgl. SORA: Diskriminierungserfahrung in Österreich, 2019
- ^{ix} Vgl. Eurostat: Gender Pay Gap Statistics, 2017
- ^x Vgl. Stadt Wien, Statistikabteilung der MA 23 (Wirtschaft, Arbeit, Statistik) und MA 57 (Frauenservice)
- ^{xi} Vgl. BMFFJ, Monatsstatistiken zum Kinderbetreuungsgeldbezug
- ^{xii} Vgl. BMFFJ, Monatsstatistiken zum Kinderbetreuungsgeldbezug
- ^{xiii} Vgl. Universum: World's Most Attractive Employers, 2017
- ^{xiv} Vgl. WKO: Lehrlingsstatistik 31.12.2018 und AMS-Gehaltskompass
- ^{xv} Stadt Wien, Statistikabteilung der MA 23 (Wirtschaft, Arbeit, Statistik) und MA 57 (Frauenservice): Berechnung zum Pension Gap und Equal Pension Day, 2019
- ^{xvi} Vgl. Bohnet, I.: What Works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann, 2016
- ^{xvii} Vgl. FH Wien der WKW: Studie „Effizient, effektiv, in Teilzeit“, 2017
(<https://www.hrweb.at/2017/03/teilzeitjob-teilzeitbeschaeftigung-studie/>)
- ^{xviii} Vgl. Technische Universität Braunschweig: Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts? An Experiment Using an Authentic Contract Manipulating Single Role Nouns and Pronouns, 2019



2

Geschlecht & Geschlechtsidentität

Impressum

Herausgeber

brainworker – Vielfalt kommunizieren
Ziegelofengasse 31
1050 Wien

Autoren

Manuel Erkan Bräuhofer, MSc (brainworker)
Mag.(FH) Peter Rieder (Arbeitswelten
Consulting)

Grafik: Christoph Letmaier
Druck: Print-Sport Handels GmbH & CoKG
Bildnachweis: shutterstock, iStockPhoto



Diese Broschürenreihe wurde durch die freundliche Unterstützung der Industriellenvereinigung (IV) ermöglicht.

Das Autorenteam hat alle Inhalte gewissenhaft recherchiert und die Inhalte sorgfältig erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Genannten übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte, insbesondere übernehmen sie keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

Wien, Oktober 2019

