

Nadja Bergmann, Irene Pimminger, Claudia Sorger
und Barbara Willsberger

**Nationale und internationale Umsetzungs-
beispiele zur Umsetzung von Gender
Mainstreaming**

Bericht im Auftrag des Frauenbüros der Stadt Wien



Wien, Dezember 2003

Beispiele der Gender Mainstreaming Implementierung in Stadt- und Landesverwaltungen

Zur Aufbereitung von Ansätzen und Erfahrungen der Gender Mainstreaming Implementierung in Stadt- und Landesverwaltungen wurden österreichische und internationale Beispiele recherchiert und Interviews mit RepräsentantInnen der jeweiligen Verwaltungsbehörden geführt. Umfassende erste Interviews fanden im Frühjahr/Sommer 2002 statt, 2003 erfolgten weitere Interviews und/oder Internetrecherchen zur Aktualisierung der Beispiele. Die Aktualisierung der Beispiele erfolgte zwischen Juni und Oktober 2003.

Im folgenden dargestellt sind

Beispiele aus Österreich

Graz.....	Seite 3
Oberösterreich.....	Seite 7
Tirol.....	Seite 11
Vorarlberg.....	Seite 15
Salzburg.....	Seite 17
Bundesebene.....	Seite 19

Internationale Beispiele

Deutschland

Berlin.....	Seite 22
Lübeck.....	Seite 25
Mecklenburg-Vorpommern.....	Seite 29
Sachsen-Anhalt.....	Seite 30
Wuppertal.....	Seite 34

Schweiz

Basel.....	Seite 39
Zürich.....	Seite 43

Gender Mainstreaming in der Kommunal- und Landesverwaltung

Beispiele aus Österreich

Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung GRAZ*	
Hintergrund	In Graz gibt es einen Verwaltungsreformprozess, der von einem eigenen Reformteam getragen wird. Die Implementierung von Gender Mainstreaming läuft außerhalb des Verwaltungsreformprozesses. Dies liegt nicht in strategischen Überlegungen begründet, sondern es war eine praktische Entscheidung, dass die Implementierung vom Frauenreferat begleitet, und nicht etwa vom Reformteam getragen wird. Das Frauenreferat ist nicht in das Reformteam und den Reformprozess eingebunden.
Grundlage	Es gibt einen Grundsatzbeschluss der Stadtregierung, dass Gender Mainstreaming implementiert werden muss. Auch im neuen Arbeitskommen (zwischen ÖVP und SPÖ) 2003 bis 2008 wird die Weiterführung der Umsetzung von GM festgehalten.
InitiatorInnen	Treibende Kraft war die zuständige Frauenstadträtin.
Konzept	<p>Die Zuständigkeit für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist in der Magistratsdirektion angesiedelt in Person des Magistratsdirektors. Das Budget für den Implementierungsprozess ist ebenfalls in der Magistratsdirektion veranschlagt.</p> <p>Das Frauenreferat hat die Aufgabe der inhaltlichen Begleitung.</p> <p>Gender Mainstreaming wird als Entwicklungsprozess verstanden. Aus einem Workshop mit VertreterInnen aus allen Ämtern entstand der Vorschlag für die Grundstruktur des Gender Mainstreaming Konzepts.</p> <p>Gender Mainstreaming wird als ein Prozess auf zwei Ebenen betrachtet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ebene Personalentwicklung und Unternehmensführung 2. Ebene der Produkte, Projekte und Dienstleistungen. <p>Das Gender Mainstreaming Konzept selber nimmt in seinen Details (Strategie, Methoden ...) im Laufe des Entwicklungsprozesses immer konkretere Gestalt an.</p>
Implementierungsstrategie	<p>Der Implementierungsprozess begann mit Informationsveranstaltungen für Mitglieder der Stadtregierung und leitende BeamtInnen sowie einem Workshop mit VertreterInnen aus allen Ämtern. Im Weiteren soll er in zwei Etappen vor sich gehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Phase der Diagnose: Analyse, Entwicklung (Zielfindung, Leitfädenentwicklung) 2. Phase der Umsetzung (z.B. Produkte anpassen) <p>Die Ebene der Personalentwicklung wird durchgängig umgesetzt, für die Ebene der Produkte und Dienstleistungen erfolgte die Einigung auf ein Pilot-Amt (Jugend und Familie).</p> <p>Auf Basis der 1. Phase, der Diagnose, erfolgt dann die konkrete Festlegung der 2. Phase, der Umsetzung. Ob die Planung der Umsetzungsphase von einer Steuerungsgruppe vorgenommen wird – ein Vorschlag des Frauenreferats – wird erst im September, nach dem vorläufigen Abschluss der 1. Phase entschieden. Auf jeden Fall ist geplant, auf Basis der Diagnose-Ergebnisse die Prioritäten für die Umsetzung festzulegen und auch entsprechende Informationsveranstaltungen abzuhalten.</p>

	<p>Die Diagnose-Phase selber wurde inhaltlich sehr stark vom Frauenreferat begleitet und initiiert. Für die interne Diagnose wurde intensiv mit der Personalabteilung kooperiert, bei der Diagnose der Produkte und Dienstleistungen wurde ein Projektteam gebildet, bestehend aus dem Frauenreferat und hoch angesiedelten VertreterInnen des Pilot-Amtes. Zudem wurde eine externe Beratung herangezogen.</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Derzeit läuft gerade Phase 1 des Gender Mainstreaming Implementierungsprozess in Graz – die Diagnose. Bis September 2003 werden die Ergebnisse dieser Phase zur Verfügung stehen und die 2. Phase, die Umsetzung, vorbereitet werden.</p> <p>Zu Beginn des Implementierungsprozesses haben zwei Informationsveranstaltungen stattgefunden, einmal mit den Mitgliedern der Stadtregierung und einmal mit leitenden BeamtInnen (Abteilungsvorständen). Weiters wurde ein Workshop veranstaltet, zu dem VertreterInnen aller Ämter entsandt wurden, um die Strategie und Vorgehensweise auszuarbeiten. Die Einladungen zu den Veranstaltungen erfolgten von der Magistratsdirektion, die Teilnahme war für die BeamtInnen verpflichtend.</p> <p>Die 1. Etappe der Diagnose- und Entwicklungsphase steht derzeit (Juni 2003) bald am Ende.</p> <p>Was hat sich hier konkret getan:</p> <p>Die Diagnose wurde – entsprechend der Aufteilung des GM-Prozesses auf 2 Ebenen (Personal und Unternehmensführung sowie Ebene der Produkte) – auf 2 Ebenen durchgeführt:</p> <p>1. Diagnose der Ebene Personalentwicklung und Unternehmensführung:</p> <p>diese basiert auf 3 Standbeinen:</p> <p>einer umfangreichen quantitativen Fragebogenerhebung bei 500 Beschäftigten (Zufallsauswahl, aber Schichtung nach Hierarchieebene und Geschlecht) zum Thema „Equality Management“ entlang von 7 Themenfeldern (Beschäftigungssituation, Recruiting, Personalentwicklung, Vereinbarkeit Privatleben – Beruf, Förderung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, Institutionalisierung von Gleichstellung sowie Gleichstellung von Frauen und Männer als Unternehmensphilosophie und in der Öffentlichkeitsarbeit; zudem wurde gebeten ein persönliches Resümee zu ziehen); Ziel ist es, die Wahrnehmung der Beschäftigten zum Thema zu erheben</p> <p>qualitativen Interviews zur Identifikation von gleichstellungspolitischen Defiziten und Einstellungen der Befragten; diese fanden mit allen Hierarchieebenen statt, wobei sowohl Gruppen- als auch Einzelinterviews durchgeführt wurden, beispielsweise jeweils Interviews mit einer Gruppe von <u>Amtsleitern</u> und einer von <u>Amtsleiterinnen</u>; Einzelgespräche mit <u>StadträtInnen</u>, der Personalvertretung etc.; zu den „hochrangigen“ Interviews erging die Einladung vom Magistratsdirektor</p> <p>der Abarbeitung einer „Checkliste“ zur Erhebung der gleichstellungsbezogenen Realitäten im Magistrat: gemeinsam mit dem Personalbüro werden entlang der 7 Handlungsfelder umfangreiche statistische Erhebungen durchgeführt, wie die tatsächliche Situation aussieht – diese werden auch mit der Einschätzung der Bediensteten gegenübergestellt</p>

Im September 2003 sollen die Ergebnisse der umfangreiche internen Diagnose vorliegen und vorgestellt werden. Bei der Erhebung wird das Frauenreferat von externen ExpertInnen unterstützt.

2. Diagnose der Ebene der Produkte, Projekte und Dienstleistungen:

Hierzu wurde vorerst das Amt für Jugend und Familie als Pilotamt ausgewählt und eine Arbeitsgruppe gebildet, welche die Analyse durchführt.

Bevor die AG gestartet hat, hat es – gemeinsam mit der externen Beratung – einen halbtägigen „Kick-off“ gegeben, wo GM vorgestellt wurde, eine erste inhaltliche Diskussion erfolgte und das Pilotvorhaben präsentiert wurde. Nicht zuletzt aufgrund der spannenden Diskussion konnten sich genug „Freiwillige“ für die AG finden, wobei von Anfang an klar war, dass diese auf Ebene der ReferatsleiterInnen angesiedelt sein muss. Jetzt besteht die AG aus einer Projektleitung (einer Frau (Frauenreferentin) und einem Mann) sowie 3 ReferatsleiterInnen.

Auftrag der AG ist es, anhand von ausgewählten Produkten und Dienstleistungen eine beispielhafte Gender Analyse vorzunehmen. Neben der Produktion von Ergebnissen geht es hierbei darum ein verallgemeinerbares Analyseinstrument zu entwickeln (eine Art Leitfaden und Anleitungen dazu), welches für das Magistrat zugeschnittene, pointierte Fragen enthält.

Bei der Analyse wird folgendermaßen vorgegangen:

für jedes Produkt wird definiert, was die Gleichstellungsrelevanz dieses Produkts/DL ist; dann erfolgt eine Analyse der betroffenen Zielgruppen und eine erweiterte 3R-Analyse (Repräsentation, Ressourcen, Realitäten, geschlechtsspezifische Evaluierungsdaten, gesetzliche Regelungen). Diese Analyse wurde in einem ersten Schritt von der AG für einige Produkte und Dienstleistungen gemeinsam vorgenommen. Hierzu wurden folgende Beispiele gewählt Kinderbetreuung, psychologischer Beratungsdienst, Beratungsstelle Familie und Mediation und das Freizeitangebot.

Bis Ende des Jahres soll zudem jedes Referat des Pilotamtes selbstständig für mindestens ein Produkt/Dienstleistung eine Analyse durchführen (auf Basis der entwickelten Fragen) – dabei kann auf die Expertise der AG zurückgegriffen werden.

Die Ergebnisse beider Ebenen fließen in die weitere Planung und Umsetzung ein. Ab Herbst werden Maßnahmen und Strategien für die Umsetzung beschlossen und die weiteren Prioritäten festgelegt. Der Wunsch des Frauenreferats wäre es, dass es hierzu eine Steuerungsgruppe gibt (tatsächliche Form aber derzeit noch nicht beschlossen).

Neben dem Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung wird Gender Mainstreaming im Programm der URBAN-Gemeinschaftsinitiative der Abteilung für Stadtentwicklung „Urban_Link Graz-West“ umgesetzt. In diesem Programm gibt es eine eigene Gender Mainstreaming Beauftragte, die alle Projekte, die grundsätzlichen Richtlinien usw. begutachtet. In Graz fand eine URBAN-Tagung statt, bei der die Abteilung für Stadtentwicklung europaweit großes Interesse für diese Maßnahme wecken konnte.

Personelle Ressourcen	<p>Die personellen Ressourcen werden derzeit als größtes Manko eingeschätzt. Zur Zeit wird der Planungs- und Implementierungsprozess größtenteils von der Leiterin des Frauenreferats getragen. Allerdings gibt es nun für die einzelnen Schritte die Möglichkeit einer Unterstützung durch externe BeraterInnen (für Veranstaltungen, die Durchführung der Diagnose der internen Magistratsstruktur, Möglichkeiten eines begleitenden Coachings); zudem wurde eine Arbeitsgruppe innerhalb des Pilotamtes gebildet. Ob eine Steuerungsgruppe gebildet wird, ist derzeit noch unklar.</p>
Finanzielle Ressourcen	<p>Im Budget der Magistratsdirektion ist im Jahr 2002 ein eigenes Budget für die Gender Mainstreaming Implementierung vorgesehen. Für den derzeitigen Stand des Projektes wird das als ausreichend angesehen.</p> <p>Nach der Gemeinderatswahlen im Jänner 2003 erfolgte eine Fortschreibung des Gender Mainstreaming Budgets – womit eine budgetäre Absicherung auch 2003 besteht.</p>
Umsetzungserfahrungen Resümee	<p>Sehr fördernd ist die Ansiedlung der Zuständigkeit für Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion und das Auftreten des Magistratsdirektor, als Zuständiger für Gender Mainstreaming. Beispielsweise ergingen verpflichtende Einladungen vom Magistratsdirektor für GM-Informationsveranstaltungen. Die Veranstaltungen selber wurden vom Magistratsdirektor eingeleitet. Damit erhält das Thema einen guten Stellenwert. Die Verpflichtung zur Teilnahme ist positiv, da Erstinformationen zu allen durchdringen sollten. Auch bei weiteren konkreten Schritten während der ersten „Diagnosephase“ wird durch den Magistratsdirektor immer wieder die Ernsthaftigkeit des Anliegens unterstrichen, z.B. erfolgte die Einladung zu den Interviews mit den oberen Hierarchieebenen durch den Magistratsdirektor.</p> <p>Prinzipiell brauchte und braucht es Zeit, alle von der Notwendigkeit der Umsetzung zu überzeugen, hilfreich ist der Grundsatzbeschluss in der Stadtrregierung und das vehemente Engagement der zuständigen Frauenstadträtin.</p> <p>Grundsätzlich scheinen manche mehr mit Gender Mainstreaming zu können als mit Frauenförderung.</p> <p>Der Umstand, dass die inhaltliche Begleitung beim Frauenreferat liegt, macht es manchmal schwierig, den Unterschied von Gender Mainstreaming und Frauenförderung (mit ihrem „Nischendasein“) klar zu machen.</p>
Kontakt	<p>Doris Kirschner, Leiterin des Frauenreferats Graz Tel: 0316/872-4670, Email: doris.kirschner@stadt.graz.at</p> <p>Urban_Link Graz-West: Alexander Ferstl, Email: alexander.ferstl@stadt.graz.at</p>
Weitere Materialien	<p>Bislang gibt es die internen Erhebungsinstrumente; ab September 2003 soll die Auswertung vorliegen.</p>

* Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung OBERÖSTERREICH*	
Hintergrund	In Oberösterreich wurde 2002 als Jahr der Chancengleichheit ausgerufen
Grundlage	<p>Im Juli 2001 hat der Oö. Landtag die Ergänzung des Leitbilds für die Erarbeitung von Normen um den Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming beschlossen. Ebenso hat sich die Oö. Landesregierung im Februar 2002 zur Strategie und Umsetzung des Gender Mainstreaming bekannt. Die Oö. Landesregierung hat alle Abteilungen beauftragt, bei Normsetzungsvorhaben (Gesetze und Verordnungen) folgende Fragen kritisch zu prüfen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haben die geplanten Regelungen unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere Frauen und Männer? 2. Sind die Unterschiede sachlich gerechtfertigt? Wie kann Chancengleichheit hergestellt oder sichergestellt und wie können benachteiligende Unterschiede verhindert werden? <ul style="list-style-type: none"> • Mit dem Beschluss hat der Oö. Landtag die Oö. Landesregierung ersucht ein umfassendes und systematisches Konzept zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming als ein Leitprinzip und eine Methode der Politik und der Verwaltung im Land OÖ auszuarbeiten und dem Oö. Landtag vorzulegen, auf allen Ebenen und in allen Bereichen die Aspekte des Gender Mainstreaming vorrangig zu berücksichtigen sowie die dafür nötigen Personal- und Sachmittel bereit zu stellen. • Zuletzt hat sich die Oö. Landesregierung in einem Beschluss vom 11. Februar 2002 zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung im Land OÖ bekannt, der in Zukunft auf allen Ebenen ein besonderer Stellenwert einzuräumen ist. In diesem Beschluss werden die Dienststellen aufgefordert, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Gender Mainstreaming zu sensibilisieren und die Strategie im jeweiligen Verantwortungsbereich aktiv zu verfolgen.
InitiatorInnen	Die Gender Mainstreaming Implementierung geht auf einen Initiativantrag einer Regierungsfraktion zurück.
Konzept	<p>Entsprechend dem Auftrag der Landesregierung hat der Landesamtsdirektor eine ressort- und landesdienststellenübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt. Ziel dieser Gruppe ist die Ausarbeitung eines umfassenden und systematischen Gesamtkonzeptes zur Umsetzung sowie die Erstattung von Vorschlägen zur Umsetzung. Weitere Inhalte der Arbeit sind die Gesamtkoordination aller Aktivitäten und Projekte zu Gender Mainstreaming im Bereich des Landes sowie die Beratung der Landesdienststellen, der Landesregierung und des Landtages.</p> <p>Im Auftrag des Landesamtsdirektors dieser Arbeitsgruppe sind die Aufgaben in genauen Punkten umrissen. Der Leiter der Arbeitsgruppe hatte im Rahmen seiner regulären Funktionen die Gelegenheit, diesen Auftrag mitzugestalten.</p> <p>Mit der Leitung der Arbeitsgruppe wurde Herr Steiner aus der Abteilung Verfassungsdienst betraut. Es war eine strategische Entscheidung, diese</p>

	<p>Funktion nicht im Frauenbüro anzusiedeln, um zu zeigen, dass das Thema nicht nur „Frauensache“ ist. Zudem hat es Signalwirkung, einem höherrangigen Funktionsträger – der eine bekannte und politisch allseits akzeptierte Person ist – die Aufgabe zu übertragen.</p> <p>Die Arbeitsgruppe hat 13 Mitglieder (6 engerer Kreis, 7 weiterer Kreis) aus verschiedenen Abteilungen.</p> <p>Ein Schwerpunkt der Arbeitsgruppe liegt derzeit vor allem bei der Prüfung von Gesetzesentwürfen. Als weitere Schwerpunkte können die Punkte der Informations- und Ausbildungsinitiativen rund um GM bezeichnet werden, sowie als neuer Schwerpunkt 2003 „GM in der Förderungsvergabe“.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Das Projekt „Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming“ ist vorläufig bis Ende 2003 angelegt. Vor Ablauf der Frist wird die Arbeitsgruppe Überlegungen für eine Fortführung anstellen. Aller Voraussicht nach, wird die AG eine Weiterführung der Gruppe mit kleinen Änderungen (mehr Mitglieder, 2 LeiterInnen) vorschlagen).</p> <p>Die Arbeitsgruppe hat jeweils halbjährlich die Zwischenergebnisse zu mindestens drei Punkten des Aufgabenspektrums vorzulegen und schriftlich Bericht zu erstatten. (Umsetzungsschritte sind beispielsweise die interne Kommunikation wie etwa ein Vortrag und eine Umfrage unter den AbteilungsleiterInnen, ein Erlass des Landesamtsdirektors bezüglich der Aufgaben der AbteilungsleiterInnen, die Gestaltung einer Broschüre, ein Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch etc.).</p> <p>Die Arbeitsweise ist bewusst wenig bürokratisch gewählt. Die interne Kommunikation und Information erfolgt meist auf elektronischem Weg. Zu den verschiedenen Themen werden Untergruppen gebildet, einmal pro Halbjahr gibt es eine Klausurtagung der gesamten Arbeitsgruppe, um die verschiedenen Arbeiten gemeinsam abzuschließen. Außerdem sind gemeinsame Workshops geplant, um strategische Perspektiven zu entwickeln und zu besprechen (die allerdings im „Tagesgeschäft“ zu kurz kommen).</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Die Arbeitsgruppe wurde mit Beginn des Jahres 2002 eingesetzt und befindet sich jetzt in der zweiten Halbjahres-Berichtsperiode.</p> <p>Zur Begutachtung der Gesetzesentwürfe wurden bislang folgende Erfahrungen gemacht: Jeder Gesetzesentwurf wird der Arbeitsgruppe im regulären Begutachtungsprozess vorgelegt, sie ist im Verteiler der zuständigen Stelle aufgenommen worden. Die Gleichstellungsprüfung der Gesetzesentwürfe erfolgt derzeit noch nicht nach einer systematischen Methode, sondern eher intuitiv, es konnten durch die bisherige Erfahrung aber schon einige systematischere Fragestellungen entwickelt werden, mit denen die Gesetzesentwürfe begutachtet werden. Derzeit gibt es zudem gemeinsam mit der Bundesebene eine verwaltungsinterne Gruppe zur Erstellung eines Leitfadens, wo auch OÖ beteiligt ist; außerdem wurde eine Dissertation zum Thema beauftragt.</p> <p>Nach Einschätzung von Herrn Steiner werden die Entwürfe ziemlich lückenlos der AG vorgelegt, oft wird die AG schon in Phase der Entwurferstellung eingebunden, um von Beginn an entsprechende Punkte zu berücksichtigen. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe werden erfahrungsgemäß meist berücksichtigt. Die Entscheidung liegt beim Landtag, nachdem hier die Initiative für die Arbeitsgruppe ausgegangen ist, ist jedoch von der Bereitschaft auszugehen, die Empfehlungen der Arbeitsgruppe zu</p>

	<p>berücksichtigen. Auch Verordnungen, Ausschreibungen und ähnliches werden auf Anfrage bearbeitet. Die Arbeitsgruppe steht im Austausch mit Frau Hauch vom Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz.</p> <p>Bezüglich der Frage, der Verbreiterung von GM für alle MitarbeiterInnen bzw. zur Sicherstellung, dass alle entsprechende Informationen haben, werden nun – wurden im Sinne des Top-Down-Ansatzes vom Landesamtsdirektor alle AbteilungsleiterInnen in den Zielvereinbarungsgesprächen über die Relevanz von GM informiert sowie, dass sie in ihren Abteilungen GM zum Thema machen müssen: einerseits in den MitarbeiterInnen-Gesprächen, andererseits dass sie Grundinformationen zu GM weitergeben. Dies wird unterschiedlich gehandhabt; beispielsweise wird die Broschüre der AG weitergegeben oder es werden Workshops mit ExpertInnen (z.B. der AG) veranstaltet.</p> <p>Momentan wird auch an einer Ausbildungsinitiative bzw. der Erstellung eines Gender Curriculums gearbeitet: Die Grundfrage ist, wie Gender Kompetenz vermittelt werden kann. In erster Linie ist an eine Seminarreihe (in Zusammenarbeit mit der Uni Linz) für Führungskräfte geplant (ab Ende 2004 realistisch).</p> <p>Ein neuer Schwerpunkt 2003 ist „GM in der Förderungsvergabe“ – bislang wurden alle Abteilungen aufgefordert, zusammenzutragen, was sich hier bislang tut (oder eben nicht). Im Herbst wird die AG die Ergebnisse zusammenstellen und es wird überlegt, was zu diesem Thema weiter geschehen wird oder kann.</p>
<p>Personelle Ressourcen</p>	<p>Der zeitliche Aufwand des Arbeitsgruppenleiters wurde mit 0,15 Personennjahre für das erste Jahr veranschlagt. Nach eigener Einschätzung wird dies wahrscheinlich überschritten, da der zeitliche Einsatz mit zunehmendem Bekanntheitsgrad steigt. Zur Unterstützung der Organisation und Dokumentation kann sich der Leiter im Einvernehmen mit den AbteilungsleiterInnen der sachlichen und personellen Ressourcen des Präsidiums und des Verfassungsdienstes bedienen. Über den Aufwand sind Aufzeichnungen zu führen.</p> <p>Ein Rundschreiben des Landesamtsdirektors hat die AbteilungsleiterInnen angewiesen, dass die Teilnahme an der Arbeitsgruppe ausdrücklich erwünscht ist, und die AbteilungsleiterInnen dafür zu sorgen haben, dass die Mitglieder aus ihren Abteilungen für diese Aufgabe freigestellt werden (Dies ist nicht immer möglich, weshalb die Gender Mainstreaming Arbeit von den Arbeitsgruppenmitgliedern manchmal als Zusatzarbeit erledigt werden muss).</p> <p>Die zeitliche Beanspruchung der Arbeitsgruppenmitglieder schätzt der Leiter im Jahresdurchschnitt auf ca. einen halben Tag pro Woche.</p>
<p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Es gibt kein spezifisches Projektbudget für die Arbeit der Arbeitsgruppe. Sind finanzielle Mittel notwendig, muss der Arbeitsgruppenleiter versuchen, diese aufzutreiben. Beispielsweise hat die Personalabteilung einen 2tätigen Workshop der Arbeitsgruppe finanziert, der Landtag bezahlte das Honorar für die Einladung von Expertinnen usw.</p>
<p>Umsetzungserfahrungen Resümee</p>	<p>Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, dass der Landesamtsdirektor die Gender Mainstreaming Implementierung unterstützt. Unterstützung gibt es auch von Seiten der Landtagspräsidentin, die hinter dem Thema steht und auch mal nachfragt, wenn es notwendig ist, sowie von den Regierungsmitglie-</p>

	<p>dem und vom Rechtsbereinigungsausschuss des Landtags.</p> <p>Die bisherigen Umsetzungserfahrungen weisen dem Top-Down-Prinzip entscheidende Bedeutung bei. Wichtig ist, die Implementierung auf eine breite Basis zu stellen und die MeinungsbildnerInnen „ins Boot zu holen“. AbteilungsleiterInnen und die Abteilung Personalwesen sind dabei von großem Gewicht.</p> <p>Widerstand wurde wenig erlebt und kommt eher hinter vorgehaltener Hand.</p> <p>Die Erfahrung zeigt außerdem, dass es wichtig ist, sehr realistisch zu sein und sich nicht zu viel vorzunehmen, Geduld aufzubringen, aber dabei auch immer wieder mal „jemandem auf die Zehen zu steigen“.</p> <p>Großer Wert gelegt wird auf Vernetzung auch mit anderen Bundesländern und der Bundesebene zum Erfahrungsaustausch.</p> <p>Die praktische Arbeit und Erfahrung zeigt aber auch, dass die Umsetzung von GM zeitintensiver ist, als ursprünglich geplant. Nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Anfragen von BürgerInnen und Interessierter am Beispiel OÖ sowie der notwendigen laufenden GM-Tätigkeiten bleibt für die strategische Planung oft zuwenig Platz. Für 2004 wird es daher von der AG ange-regt, dass sie insgesamt rund 20 Mitglieder beinhalten soll sowie 2 Leite-rInnen, damit sich diese die Repräsentation nach Außen aufteilen können.</p>
<p>Kontakt</p>	<p>Wolfgang Steiner, Leiter der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming</p> <p>Tel: 0732/ 7720-11708, Email: gender@ooe.gv.at</p>
<p>Weitere Informationen</p>	<p>Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich. Ein Informationsfolder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming. Mai 2002</p> <p>Auftrag des Landesamtsdirektors an die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming. Jänner 2002</p> <p>Die Arbeitsgruppe ist mit einem eigenen Bereich auf der Homepage des Landes Oberösterreich http://www.ooe.gv.at im Bereich Beratung/Information → Gender Mainstreaming vertreten (Direktlink: http://www.ooe.gv.at/beratung/gender).</p>

*Stand Juli 2003

Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung TIROL*	
Hintergrund	<p>Aufgrund nationaler und internationaler rechtlicher Vorgaben wurde auf Initiative des Frauenreferats das Prinzip Gender Mainstreaming als politische Querschnittsaufgabe in der Tiroler Landespolitik verankert.</p> <p>Hinsichtlich einer Verwaltungsmodernisierung besteht in Tirol kein ganzheitliches Konzept, sondern einzelne Ansätze (z.B. Besoldungsreform, Zeiterfassung etc.)</p>
Grundlage	<p>Seit 2001 Regierungsbeschluss zur Implementierung und Umsetzung von GM, wo u.a. festgehalten wird, dass GM als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Landesregierung als verbindliches Leitziel verankert werden soll; eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe und nach Bedarf Arbeitsgruppen eingerichtet werden sowie das JUFF-Frauenreferat mit Koordinierungs- und Controllingfunktionen beauftragt wird.</p> <p>Landtagsbeschluss (6.2.2002): künftig ist bei der Erstellung von Gesetzesentwürfen und sonstigen Rechtsvorschriften zu analysieren, welche Auswirkungen das Vorhaben auf Frauen und Männer hat. Zusätzlich soll das geltende Tiroler Landesrecht schrittweise unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming geprüft und notwendige Anpassungen eingeleitet werden.</p>
InitiatorInnen	<p>Initiative ging seitens des Frauenreferats aus; Auftrag wurde durch zuständige Landesrätin erteilt</p>
Konzept	<p>Der Antrag zum Regierungsbeschluss beinhaltet drei wesentliche Teile:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung des Prinzips Gender Mainstreaming als politische Querschnittsaufgabe und vollwertiger Teil der Grundsatzzpolitik ▪ Einrichtung einer ressortübergreifenden Steuerungsgruppe für die Umsetzung der strategischen Zielvorgaben; für die operative Umsetzung werden nach Bedarf Arbeitsgruppen installiert; ▪ Als Geschäftsstelle für die Steuerungsgruppe und Arbeitsgruppen fungiert das JUFF-Frauenreferat, d.h. es ist für die Koordination zuständig. <p>Der Einsatz des Frauenreferats als Geschäftsstelle hat einen strategischen Hintergrund: So konnte eine rechtliche Absicherung des Frauenreferats erwirkt werden und zudem vermieden werden, dass frauenspezifische Belange nur im Wirkungsbereich der einzelnen Ressorts behandelt werden.</p> <p>Die inhaltliche Verantwortung der Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming liegt jedoch in den einzelnen Ressorts. Die Frauenbeauftragte sieht ihre Aufgabe eher darin Impulse zu geben und durch ihre Genderkompetenz die Ressorts zu unterstützen.</p> <p>Seitens des Frauenreferats werden Gender Mainstreaming und Frauenförderung eher getrennt. Frauenspezifische Fördermaßnahmen sind trotz Gender Mainstreaming auch in Zukunft notwendig, beispielsweise wurde Mitte August ein Frauenförderungsprogramm des Landesdienstes beschlossen -> derartige Programme können nicht geändert werden!</p> <p>Im Prinzip gibt es zwei Schwerpunkte in der Umsetzung von Gender</p>

	<p>Mainstreaming:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufbau von interner Genderkompetenz in den Abteilungen durch Information und Qualifizierung ▪ Umsetzung von Pilotprojekten
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Die konkrete Umsetzung des Regierungsbeschluss zu GM wird von einer Steuerungsgruppe besprochen und vorangetrieben – auf operative Ebene werden Arbeitsgruppen eingesetzt.</p> <p>Im Regierungsbeschluss ist die Zusammensetzung der Steuerungsgruppe festgehalten; diese umfasst 4 bis 5 Personen: den Vorsitz hat die für Frauenfragen zuständige Landesrätin; weiters sind VertreterInnen von Querschnittsabteilungen beteiligt: der Finanz-, der Personal- und der Bezirkshauptmannschaft sowie des JUFF-Frauenreferats</p> <p>Die Treffen finden ungefähr halbjährlich statt (was als allerdings fast zu wenig eingeschätzt wird).</p> <p>Im Rahmen der Steuerungsgruppe wurden strategische Grundzüge und Handlungsfelder diskutiert und beschlossen. Außerdem wird – wie ebenfalls im Regierungsbeschluss vorgesehen – für die operative Umsetzungsebene der Einsatz von Arbeitsgruppen beschlossen.</p> <p>Insgesamt sind momentan 2 Handlungsfelder identifiziert worden: der Neubau des Landeshaus sowie die Besoldungsreform.</p> <p>Auf Beschluss der Steuerungsgruppe wurden zudem 3 Arbeitsgruppen gebildet, die derzeit zu 3 Themenschwerpunkten arbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ internes Marketing zu GM ▪ GM in der internen Aus- und Weiterbildung ▪ Erstellung von GM-Kriterien für öffentliche Gebäude. <p>Derzeit arbeiten die AGs (in jeder ist auch die Frauenreferentin vertreten) an den Themen. Die Zusammensetzung der AGs wird von der Steuerungsgruppe festgelegt, neben FachexpertInnen werden GM- bzw. GleichstellungsexpertInnen eingebunden (als große Schwierigkeit wird es angesehen, dass es so wenig FachexpertInnen mit Genderkompetenz gibt). Erste Zwischenergebnisse werden bei einer Steuerungsgruppensitzung im Juli 2003 präsentiert; hier wird auch entschieden, was mit den Ergebnissen passiert: welche Empfehlungen leiten sich daraus für die Fachabteilungen ab, was sind die nächsten konkreten Umsetzungsschritte oder wird eine Weiterarbeit der AG empfohlen.</p> <p>Neben diesen zentralen Anliegen gibt es einzelne Vorhaben und kleinere Projekte rund um die Integration von GM: wie GM im neuen Leitbild für den Kulturbereich, eine Umfrage in der Abteilung für Logistik mit den längerfristigen Plan eines Gender Checks, im Bereich Sportförderung ist mit der Universität ein Projekt geplant etc. Zur Verbreiterung des Themas waren in einem ersten Schritt Informations- und Schulungsmaßnahmen sowie „Gender Gespräche“ mit PolitikerInnen geplant.</p> <p>Zu den einzelnen Handlungsfeldern:</p>

	<p>Bei der Errichtung des neuen Landhauses wird Gender Mainstreaming berücksichtigt. Hier erging der Auftrag für das Einbringen des Themas top-down unter Einbeziehung der Frauenbeauftragten, die sich fachliche Expertise (Architektin) zukaufte. In einen ersten Schritt wurde ein Fragebogen erarbeitet, der von den ArchitektInnen ausgefüllt werden soll, um weitere Schritte vorzubereiten.</p> <p>Im Rahmen der Besoldungsreform ist es sehr positiv hervorzuheben, dass die Frauenreferentin sowohl in der Steuerungsgruppe sitzt, als auch dann in den entsprechenden AGs eingebunden sein wird. Die Reform wird in Zusammenarbeit mit einem Beratungsunternehmen durchgeführt – bei Aspekten wie Stellenbeschreibung, Leistungsbewertung, Laufbahnplanung etc. wird die Einbindung der GM-Perspektive zentral sein.</p> <p>Bezüglich der Aus- und Weiterbildung hat einerseits im Juni 2002 ein Workshop für Führungskräfte stattgefunden, der sehr gut und prominent besucht war. Hier sind – in Kooperation mit der Personalabteilung – weitere Workshops geplant. Auch die Implementierung von GM in die Programme der Verwaltungsakademie wird derzeit diskutiert.</p> <p>Bezüglich des „internen Marketing“ laufen derzeit verschiedene Initiativen, die v.a. auf eine Verbreiterung durch das Intranet und Internet abzielen. Als besonders wichtig wird hier die Verdeutlichung anhand konkreter Beispiele angesehen.</p> <p>Die verschiedenen Projektverläufe werden dokumentiert. Bezüglich der tatsächlichen Umsetzungsschritte ist es Aufgabe der Frauenreferentin nachzufragen, was sich tut. Wenn zu wenig passiert, ist die Steuerungsgruppe als nächste „Instanz“ jene, die nachfragt.</p> <p>Seitens der Frauenbeauftragten wird der Standpunkt vertreten, dass die grundsätzliche Verantwortung für die Umsetzung von GM natürlich in den einzelnen Fachabteilungen liegen muss. Die grundsätzliche GM-Kompetenz und Zuständigkeit muss aber weiterhin im Frauenreferat bleiben.</p>
Stand der Umsetzung	<p>Wenn auch von einer umfassenden Implementierung von Gender Mainstreaming noch nicht gesprochen werden kann, gibt es derzeit zahlreiche konkrete Projekte und Ansätze, wo gearbeitet wird.</p>
Personelle Ressourcen	<p>Im Frauenreferat ist die Zuständigkeit für GM bisher eine „One-Woman-Show“, eine weitere MitarbeiterIn ist aber geplant. Die Arbeit im Bereich GM ist auf jeden Fall mit den Gleichbehandlungsagenden zu verbinden.</p> <p>In den einzelnen Ressorts hängt es vom Engagement bzw. Bereitschaft der Führungskräfte ab, in wie weit personelle Ressourcen eingesetzt werden.</p>
Finanzielle Ressourcen	<p>Im Voranschlag des Frauenreferats sind zusätzliche Budgetmittel für den Zukauf von Fachexpertise, Umsetzung von Veranstaltungen sowie internes Marketing festgehalten, jedoch noch nicht genehmigt.</p> <p>Es ist kein zentraler Fördertopf vorgesehen, sondern die inhaltlich und budgetäre Verantwortlichkeit der Umsetzung liegt in den einzelnen Fachabteilungen.</p>
Umsetzungserfahrungen	<p>Unterstützung gibt es durch die Landesrätin, die sich auf politischer Ebene</p>

Resümee	<p>BündnispartnerInnen gesucht hat. Die Motivation ist natürlich sehr unterschiedlich, allerdings ist die rechtliche Absicherung durch den Regierungsbeschluss hier sehr hilfreich. Beispielsweise hat die Legistikabteilung unmittelbar nach den Landtagsbeschluss ein Schreiben an alle Dienststellen versandt; dies hat natürlich einen relativ hohen Stellenwert und erleichtert auch die Arbeit des Frauenreferats, auf dessen Fachkompetenz nun zurückgegriffen wird (mit unterschiedlichem Motivationsgrad).</p> <p>Die rechtliche Absicherung durch den Regierungsbeschluss erleichtert die Arbeit sehr; dadurch kam es auch zu einer Aufwertung der Arbeit der Frauenbeauftragten, die nunmehr als Expertinnen eingeladen werden.</p> <p>Es ist ein Prozess der Topdown stattfinden muss. In manchen Abteilungen und auch im mittleren Management ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming schwierig. Zudem besteht die Tendenz, dieses Thema primär im Aufgabengebiet von Mitarbeiterinnen anzusiedeln.</p> <p>Schwierig gestaltet sich der Informationsfluss aus den Fachbereichen zum Frauenreferat, z.B. zu erfahren welche größeren Vorhaben geplant sind oder wie weit einzelne Vorhaben bereits umgesetzt werden – somit gestaltet sich die Suche nach möglichen Projektansatzpunkten mitunter schwierig.</p> <p>Es konnten aber auch schon Erfolge verzeichnet werden, z.B. ist die Strategie Gender Mainstreaming in der Ausschreibung für die Besoldungsreform enthalten. Dies ist auf eine engagierte Kollegin in der Steuerungsgruppe zurückzuführen.</p> <p>Ganz wichtig sind Bündnispartnerinnen auf höchster Ebene. Gleichbehandlungsbeauftragte sind inhaltliche Partnerinnen, aber nicht die Hauptschiene für die Umsetzung von GM.</p> <p>Man muss sich Verbündete in den Fachbereichen suchen, Best-practice-Modelle aufzeigen und dokumentieren. Als große Schwierigkeit wird – nach einer ersten allgemeinen Information – die Unterstützung bzw. Unterstützungsmöglichkeiten beim Transfer des Ansatzes in die Praxis gesehen. Da müsste es auch mehr an fachlicher Unterstützung geben, was GM im jeweiligen Bereich heißen kann, beispielsweise durch „flying experts“ etc., was aber natürlich auch eine Ressourcenfrage ist. Eine bloße Delegation auf die Fachabteilungen ohne entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten ist auch zuwenig.</p>
Kontakt	<p>Leiterin Frauenreferat des Landes Tirol: Elisabeth Stögerer-Schwarz Tel: 0512 / 508-3580, Email: e.stoegerer-schwarz@tirol.gv.at</p>
Weitere Materialien	<p>Derzeit noch kaum schriftlichen Unterlagen. Im Internet findet sich zwar eine kurze Erläuterung des Begriffs, ein umfassenderer Internet- und Intranetauftritt ist aber noch in Vorbereitung</p>

*Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung VORALBERG*	
Grundlage	<p>Innerhalb des Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern Rechtsgrundlage zur Umsetzung von GM-Maßnahmen</p> <p>Regierungsbeschluss seit Sommer 2002.</p>
InitiatorInnen	<p>Die Initiative für die Gender Mainstreaming Implementierung ging vom Frauenreferat aus. Seitens der Frauenlandesrätin wurde diesbezüglicher Regierungsantrag eingebracht und seit Sommer 2002 gibt es nun einen Regierungsbeschluss.</p>
Konzept	<p>Die GM-Umsetzung innerhalb der Landesverwaltung wurde durch das von der Landesregierung initiierte Projekt "Rahmenplan für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Vorarlberger Landesverwaltung" in Angriff genommen. Im Februar hat sich der Lenkungsausschuss mit einem Entwurf befasst. Der Rahmenplan soll die Bemühungen in Richtung Chancengleichheit sicherstellen.</p> <p>Der Regierungsantrag beinhaltet unter andere folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bildung einer Arbeitsgruppe ▪ Fortbildungsmaßnahmen ▪ Bewusstseinsarbeit ▪ Umsetzung von (Pilot-)Projekten ▪ Ausarbeiten von Kriterien zur Überprüfung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen <p>Das Frauenreferat initiiert und begleitet; ist aber nicht für die Umsetzung verantwortlich.</p>
Implementierungsstrategie	<p>Für den Implementierungsprozess wurde ein abteilungsübergreifendes Begleitteam installiert. Hier sind Personen aus den Abteilungen Legistik, Personal, Finanzen und Regierungsdienste vertreten. Den Vorsitz nimmt die Frauenrätin ein und geschäftsführende Stelle ist das Frauenreferat.</p> <p>Erste Schritte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewusstseinsbildung ▪ Pilotprojekte ▪ Entwicklung eines Leitfadens für Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung
Stand der Umsetzung	<p>Derzeit liegt der Schwerpunkt der Arbeiten im Bewusstseinsbildungsprozess der Führungskräfte, z.B. in Form von Aussendungen, Broschüren, Handouts usw. Zudem hat das Frauenreferat die Möglichkeit das Thema Gender Mainstreaming im Rahmen der AbteilungsleiterInnen-Besprechungen immer wieder einzubringen (ca. ¼-jährlich).</p> <p>Weiters ist die Umsetzung konkreter Projekte geplant, u.a. im Bereich der Legistik, sowie die Sicherstellung einer geschlechtssensiblen Statistik.</p> <p>Auch auf Ebene der BündnispartnerInnen wird derzeit am Aufbau eines Netzes gearbeitet, das primär auf BündnispartnerInnen in Führungspositionen abzielt.</p>

Personelle Ressourcen	<p>Nachdem sich die Implementierung von Gender Mainstreaming noch in der Startphase befindet, kann der benötigte Zeitaufwand noch nicht festgelegt werden (aber sicher mehr als erwartet!).</p> <p>Ein Vorteil ist, dass aufgrund der schlanken Verwaltung in Vorarlberg generell viel ausgelagert wird. Zudem werden die meisten Vorhaben – so auch Gender Mainstreaming – in Form von Projekten umgesetzt, d.h. es ist der Zukauf von ExpertInnen möglich.</p>
Finanzielle Ressourcen	<p>Die Arbeit in der Landesregierung erfolgt sehr projektbezogen; so auch bei Gender Mainstreaming, d.h. Projekt und dessen Finanzierung müssen seitens der Regierung beschlossen werden.</p>
Umsetzungserfahrungen Resümee	<p>Die Implementierung kann nur Top down erfolgen; es ist ganz wichtig Führungskräfte von der Notwendigkeit der Umsetzung zu überzeugen.</p> <p>Hilfreich in der Umsetzung ist die rechtliche Grundlage durch EU sowie der Regierungsbeschluss.</p> <p>Große Unterstützung gibt es durch engagierte Einzelpersonen in Abteilungen, z.B. EU und Personal. Ansonsten sind eher die üblichen Widerstände beobachtbar wie Angst vor Mehraufwand etc.</p> <p>Hemmend wirkte bisher die Unklarheit der Umsetzung, d.h. wo fangen wir an. Es wäre wichtig hier bereits zu Beginn anhand guter Pilotprojekte mögliche Umsetzungsstrategien aufzuzeigen.</p>
Kontakt	<p>Frauenreferentin vom Land Vorarlberg: Mag. Monika Lindermayr Tel: 05574 / 511-24113, Email: monika.lindermayr@vorarlberg.at</p>

*Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung SALZBURG*	
Vorgehensweise, Grundlagen und Strategien	<p>Bislang sind eigentlich alle Initiativen rund um GM vom Büro für Frauenfragen & Gleichbehandlung ausgegangen. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Einzelinitiativen – z.B. GM in der Regionalplanung, innerhalb von Interreg-Programmen etc. Zudem wurde mit einer Equal-Partnerschaft das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern am Salzburger Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt gestellt.</p> <p>Auf breitere Basis wurde GM einerseits durch eine Beschluss des Salzburger Landtags (März 2002) gestellt, der den Bereich der legislativen Maßnahmen umfasst: hierin wird die Landesregierung ersucht, bei allen Landesgesetzen, Regierungsvorlagen sowie allen zu erlassenden Verordnungen und Rechtsvorschriften den Gesichtspunkt GM zu berücksichtigen.</p> <p>Andererseits soll nun – auf Initiative des Frauenreferats – GM wirklich umfassend und vom Top abgesichert verankert werden. Nach zahlreichen Workshops mit VertreterInnen der Verwaltung und der politischen Ebene steht nun ein Regierungsbeschluss zu GM knapp vor der Beschließung.</p> <p>Dieser umfasst folgende Punkte:</p> <p>ein prinzipielles Bekenntnis der Salzburger Landesregierung zu GM,</p> <p>den Beschluss, dass die GM-Strategie als Leitprinzip und Methode für alle Bereiche der Salzburger Landespolitik und -verwaltung verankert wird,</p> <p>die Einrichtung einer Arbeitsgruppe GM als Koordinierungsinstrument für die Umsetzung, welche strategische Zielvorgaben erarbeitet sowie die Umsetzungsschritte und Öffentlichkeitsarbeit koordiniert,</p> <p>und eine 1 Mal jährliche Berichterstattung über die Fortschritte durch die AG.</p> <p>Konkretisiert wurde zudem, wer zumindest in der AG vertreten sein muss: Landesamtsdirektion, Legislativ- und Verfassungsdienst, Personalabteilung, Abteilung Bildung, Familie und Gesellschaft, Finanzabteilung, Referat für Frauenfragen und Gleichbehandlung sowie Bezirkshauptmannschaft.</p> <p>Zudem wurde festgehalten, dass entsprechend dem GM-Charakter als Querschnittsmaterie anfallende Kosten aus den im Landesvoranschlag im jeweiligen Bereich budgetierten Mitteln zu tragen sind.</p>
Erfahrungen	<p>Da es bislang noch keinen umfassenden Regierungsbeschluss und eine dem Gedanken von GM entsprechende breite Implementierung gegeben hat, liegt ein Großteil der Arbeit beim Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung. Wenn aufgrund vielfältiger Initiativen auch viele „BündnispartnerInnen“ quer über die verschiedensten Fachbereiche gewonnen werden konnten – unter anderem im Planungs- und Regionalentwicklungsbereich – steht eine umfassende Implementierung noch aus. Mit dem Regierungsbeschluss und der Bildung einer Arbeitsgruppe soll die Umsetzung auf eine breite und strategische Basis gestellt werden – die Bedeutung derartiger Beschlüsse wird vor dem Erfahrungshintergrund als sehr hoch eingestuft.</p> <p>Hinsichtlich der Umsetzung von GM in einzelnen Projekten konnte aber</p>

	auch bereits jetzt sehr viel an positiver Erfahrung gesammelt werden – die Verankerung der Genderperspektive ist prinzipiell „überall“ möglich, bedarf aber noch der fachlichen Unterstützung durch GenderexpertInnen innerhalb und außerhalb der Verwaltung.
Nächste Schritte	<p>Nach dem Regierungsbeschluss wird mit der Bildung der Gender Mainstreaming AG, einer ersten Koordinierungssitzung und der Aufnahme der konkreten Arbeit begonnen.</p> <p>Fest steht, dass der Leiter der GM AG der Leiter der Abteilung Bildung, Familie und Gesellschaft sein wird – dies wird als positiv hervorgehoben, da er einerseits anerkannt und relativ hochrangig ist und es auch ein gutes Signal Richtung Breitenwirkung ist, dass ein Mann die AG-Leitung übernimmt.</p> <p>Außerdem ist ein Interview mit dem Landesamtsdirektor zur tatsächlichen Umsetzung von GM und dem Regierungsbeschluss geplant – dieses wird u.a. im neuen IFF (Juli 2003) abgedruckt und soll noch einmal die Bedeutung von GM sichtbar machen und unterstreichen</p>
Kontakt	<p>Martina Berthold oder Romana Rotschopf</p> <p>Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung, phone +43-662-8042-3404, martina.berthold@salzburg.gv.at</p>
Weitere Informationen	Bislang liegt der Entwurf des Regierungsbeschlusses vor. Zu einzelnen Projekten (GM in Regionalentwicklung etc.) gibt es fachspezifische Materialien.

*Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming auf der Bundesebene Österreich	
Konzept und Implementierungsstrategie	<p><u>Ministerratsbeschlüsse und IMAG</u></p> <p>Am 11.7.2000 wurde ein Ministerratsbeschluss zum Einsatz einer interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG GM) beschlossen, um die Strategie des Gender Mainstreaming auf Bundesebene umzusetzen. In dieser Arbeitsgruppe (Vorsitz BundesministerIn) sind alle Bundesministerien, der Verfassungsgerichtshof, der Verwaltungsgerichtshof, der Rechnungshof, die Volksanwaltschaft sowie die Parlamentsdirektion durch Ressortbeauftragte für Gender Mainstreaming vertreten.</p> <p>Ziel der IMAG GM ist es, den Prozess des Gender Mainstreaming in allen Ressorts auf allen politischen Ebenen zu unterstützen und zu begleiten. Zu den wesentlichen Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören der Austausch von Informationen und nachahmenswerten Initiativen in den Ressorts sowie von in- und ausländischen best-practice Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie sowie die Begleitung und Evaluierung laufender Projekte, Maßnahmen und Gesetze hinsichtlich der Anwendung der Gender Mainstreaming Zielsetzungen.</p> <p>Die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe fand im November 2000 statt. Dabei erfolgte eine grundlegende Informationsvermittlung zum Konzept und zu Umsetzungs- und Anwendungsmöglichkeiten des Gender Mainstreaming. Weiters wurde eine Informationsbroschüre zu Gender Mainstreaming verfasst. Weitere Sitzungen folgten 2001, wo Empfehlungen zur weiteren Umsetzung erarbeitet wurden (diese wurden dem Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 angeschlossen).</p> <p>Zudem wurden 2001 österreichischen Regierungsmitglieder und VertreterInnen der obersten Organe zu Informationsgesprächen mit Frau Zita Küng eingeladen. In diesen Gesprächen wurde die Möglichkeit einer Implementierung des Gender Mainstreaming in den jeweiligen Ressorts bzw. Vollzugsbereichen anhand aktuell anstehender Themenbereiche besprochen. Frau Küng hielt auch Informationsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming für die leitenden Beamten/innen aller Ressorts und obersten Organe ab.</p> <p>Mit einem erneuten Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 hat die Bundesregierung auf Basis der Empfehlungen der IMAG GM ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre beschlossen.</p> <p>Der Schwerpunkt dieses Arbeitsprogrammes liegt in der Durchführung und Evaluierung von GM-Pilotprojekten, für die je nach Projektvorhaben die Bildung flexibler Arbeitsgruppen aus Mitgliedern der jeweiligen ressortinternen GM Arbeitsgruppen, leitenden BeamtInnen und allenfalls externen ExpertInnen empfohlen wird. Neben dieser praxisorientierten Umsetzung von GM beinhaltet das Arbeitsprogramm die Durchführung von GM-Schulungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die öffentlich Bediensteten, die Überprüfung von Gesetzen und Verordnungen unter dem Aspekt des GM sowie eine wissenschaftliche Evaluierung des Implementierungsprozesses nach 3 Jahren.</p>
Nächste Schritte	Im Moment „ruht“ die Arbeit der IMAG GM als Steuerungsgruppe – lau-

	<p>fende Projekte wie Pilotprojekte in einzelnen Ressorts, IMAG GM-Homepage, Überlegungen zu GM-Qualitätskriterien etc. werden aber weitergeführt.</p> <p>Wie die Arbeit weitergeführt wird, soll bei weiteren Sitzung der IMAG GM besprochen werden.</p>
Kontakt	Kontakt: Dr. Vera Jauk; 71100 – 3419; vera.jauk@bmgf.gv.at
Weitere Informationen	http://www.imag-gendermainstreaming.at/

*Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming in der Kommunal- und Landesverwaltung

Beispiele aus Europa

Gender Mainstreaming in Landes- und Bezirksverwaltung BERLIN*	
Hintergrund	<p>Ingesamt wird der Prozess der Berliner Verwaltungsmodernisierung (vor allem zu Beginn) als stark an den Organisations- und Managementstrukturen der freien Wirtschaft orientiert beschrieben, was das Vokabular, die Ziele etc. betrifft. Auf allgemeiner Ebene wurden Ziele wie „Stärkung der Kundenorientierung“, „Steigerung der Produktivität“, „Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten“ etc. formuliert; hier wurde es aus frauenpolitischer Sicht als zentral angesehen, dass den Interessen der Kundinnen und weiblichen Beschäftigten besonders Rechnung getragen wird.</p> <p>Erst bei dem zweiten Senatsbeschluss zur Verwaltungsreform 1995 wurde die Berücksichtigung von Fraueninteressen und Frauenförderung als wesentliches Ziel festgeschrieben (Frauenförderung als zentrales Anliegen und Querschnittsaufgabe).</p> <p>Nicht zuletzt aufgrund des Drucks des Abgeordnetenhauses wurde Gender Mainstreaming in der Berliner Politik und Verwaltung als real wichtig gewertet und neue Wege und Anläufe in Angriff genommen.</p>
Grundlage	<p>Mittlerweile gibt es schon zahlreiche (Senats)Beschlüsse rund um Gender Mainstreaming:</p> <p>Beim zweiten Senatsbeschluss zur Verwaltungsreform 1995 wurde die Berücksichtigung von Fraueninteressen und Frauenförderung als wesentliches Ziel festgeschrieben.</p> <p>Im Juni 2001 gab es eine Aufforderung des Abgeordnetenhauses an den Senat zu berichten, inwieweit GM umgesetzt wurde. Als Reaktion darauf wurde vom Senat ein Senatsbeschluss im Mai 2002 vorgelegt, der die Grundsätze der Implementierung regeln soll.</p> <p>Im Juni 2002 gab es einen Beschluss, dass die Grundlagen zur Einführung von Gender Budgeting zu schaffen sind.</p> <p>Im November 2002 wurde die Weiterbildung von Führungskräften festgelegt.</p> <p>Im März 2003 schließlich wurde die Einsetzung einer Berliner Landeskommision zur Umsetzung von GM beschlossen.</p>
InitiatorInnen	<p>Treibende Kraft ist zwar die Abteilung "Frauen" der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen bzw. engagierte Einzelkämpferinnen und Nichtregierungsorganisationen, aber auch vom Bund (der sich zur Umsetzung von GM bekannte) gingen wichtige Impulse aus, sowie vom Ausschuss für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen des Berliner Abgeordnetenhauses.</p>
Gesamtkonzept	<p>Mit dem Senatsbeschluss wurde - neben allgemeinen Erklärungen zu Gender Mainstreaming und entsprechender Willensbekundungen - relativ genau festgehalten, welche Ansätze und Ebenen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming insbesondere im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung als zentral angesehen werden.</p> <p>Festgelegt wurde, dass GM ein systematischer Prozess sein soll, der durch unterschiedliche Ebenen und Ansätze vorangetrieben werden soll. Auf der strukturellen Ebene wurde einerseits - im Sinne des Top Down-Ansatzes - die Führungsebene besonders angesprochen (u.a. mittels Weiterbildung), andererseits eine Landeskommision "Gender Mainstreaming" vorgesehen, die unter der Leitung der Staatssekretärin für</p>

	<p>Wirtschaft, Arbeit und Frauen Mitglieder der unterschiedlichen Bereiche, auch jener der Gesamtsteuerung der Verwaltungsmodernisierung, angehören sollen. Zusätzlich wurde zur Prozesssteuerung eine eigene Geschäftsstelle eingerichtet.</p> <p>Konzeptionell wird der enge Zusammenhang zwischen Gender Mainstreaming und der Berliner Verwaltungsreform betont: so setzen die Ziele Qualitäts-, Effektivitäts- und Effizienzsteigerung eine detaillierte Problemanalyse und Wahrnehmung und Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse voraus, wodurch auch beispielsweise Nutzungsgrade erhöht werden. Die Wahrnehmung unterschiedlicher Interessen unter Gender-Gesichtspunkten wird hier als hilfreich beschrieben.</p> <p>GM soll gezielt an den Verwaltungsmodernisierungsprozess gekoppelt werden, beispielsweise durch die Integration in das Controlling und Berichtswesen. Die Produktdefinition ist mit Gender Mainstreaming zu verknüpfen, indem Gender Mainstreaming als Qualitäts- und Leistungsmerkmal bestimmt wird.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Die Implementierung wird mittels des Senatsbeschluss als mehrjähriger Prozess angelegt, an dessen Beginn Pilotprojekte auf allen Ebenen stehen.</p> <p>Zur Prozesssteuerung wurde eine eigene Geschäftsstelle eingerichtet, die unter anderem folgende Aufgaben hat: Geschäftsführung für die Landeskommission "Gender Mainstreaming", allgemeine Prozessplanung und –steuerung in Kooperation mit der Fachabteilung „Frauen“ der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Ansprechpartnerin für die in der Umsetzungsphase befindlichen Organisationseinheiten, Koordination genderspezifischer Datenerhebungen, Erarbeitung von train-the-trainer-Konzepten mit dem Institut für Verwaltungsmanagement etc.</p> <p>Eine erste Pilotphase mit der Erprobung modellhafter Projekte hat ab April 2003 begonnen; diese soll einen ersten Erfahrungsaufbau ermöglichen., Auf dieser Basis ist von April 2004 bis März 2006 die Hauptphase der GM-Einführung geplant: in allen Senats- und Bezirksverwaltungen soll es Pilotprojekte geben. Ab 2006 soll dann die flächendeckende Einführung von Gender Mainstreaming stehen. .</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Die Landeskommission Gender Mainstreaming (bestehend aus StaatssekretärInnen, Vertretung des BürgermeisterInnen-Rats, ExpertInnen, Frauenvertretungen etc.) hat sich konstituiert und Arbeitsschwerpunkte festgelegt.</p> <p>Die Geschäftsführung hat die mittlerweile ebenfalls schon eingerichtete Geschäftsstelle Gender Mainstreaming übernommen. Diese hat schon eine umfangreiche Schulungs-, Beratungs- und Informationstätigkeit aufgenommen. In einigen Bezirken und Verwaltungen sind zudem schon zahlreiche Pilotprojekte gestartet.</p> <p>Auch das Thema Gender Budgeting wurde inzwischen in Angriff genommen; eine Arbeitsgruppe wurde eingerichtet, eine Einführungsstrategie und erste Handlungsansätze erarbeitet.</p> <p>Für den europäischen Strukturfonds in Berlin wurde außerdem ein „Gender Beirat“ eingerichtet (unabhängig vom Senatsbeschluss).</p>
<p>Personelle Ressourcen</p>	<p>Einrichtung einer eigenen Geschäftsstelle zur Prozesssteuerung bei der für Frauenpolitik zuständigen Senatsverwaltung für einen Zeitraum von drei Jahren. Geplant ist die Besetzung von insgesamt 4 Stellen. Das Personal soll aus dem landesweiten "Personalüberhang" gewonnen werden.</p>

Finanzielle Ressourcen	Sind vor allem die personellen Ressourcen, die abgedeckt werden.
Umsetzungserfahrungen / Resümee	<p>Debatten und Beschlüsse alleine sind oft zu wenig wirksam und nichtssagend. Wichtig ist es, dass GM inklusive einem konkretem Umsetzungs-konzept beschlossen wird, damit die Umsetzung auch tatsächlich voran-getrieben wird. Das dazu eine eigene Stelle eingerichtet wurde, kann als ein Garant dafür angesehen werden, dass GM auf der Tagesordnung bleibt, der Prozess begleitet und dokumentiert wird.</p> <p>Die Absicherung bestehender gleichstellungspolitischer Strukturen wird ebenfalls als unumgänglich angesehen, damit nicht zwei Ansätze gegen-einander ausgespielt werden.</p> <p>Damit Gleichstellung wirklich strukturell verankert wird, ist außerdem die Unterstützung von Frauenorganisationen und engagierten Frauen im Senat wichtig, da von selbst sehr wenig passiert. Das Schmieden frauen-politischer Allianzen wird daher als notwendig angesehen.</p>
Kontakt	<p>Ute Weinmann, Leiterin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Tel. 0049/30/9013-8102, Email: ute.weinmann@senwiarbfrau.verwalt-berlin.de</p> <p>Helga Hentschel, Senat Abteilung Frau und Wirtschaft, Tel 0049/30/9013-8900, Email: helga.hentschel@senwiarbfrau.verwalt-berlin.de</p>
Weitere Informationen	<p>Eine sehr gute Dokumentation des Prozesses, der Beschlüsse und Vor-haben findet sich auf der Homepage der Stabstelle Gender Mainstreaming: www.berlin.de/gendermainstreaming oder http://www.berlin.de/senwiarbfrau/Kurzinfos/gendergesch.html</p> <p>Hier finden sich auch Dokumente zu Gender Budgeting in Berlin und der „Erste Bericht über Gender Mainstreaming in der Berliner Politik und Verwaltung. Berichtszeitraum 2002/2003, der von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming erstellt wurde.</p> <p>Hentschel, Helga: Berliner Verwaltungsreform – Frauenpolitische Aspekte eines Veränderungsprozesses. In: Regenhard, Ulla (Hg.): Die männliche Wirtschaft. Berlin 1998, S. 153-165.</p> <p>Senat von Berlin: Mitteilung über Gender-Mainstreaming als Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Berlin 2001</p>

*Stand Oktober 2003

Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung LÜBECK, Deutschland*	
Hintergrund	<p>In Lübeck wurde mit der Modernisierung der Verwaltung in den 90er Jahren begonnen. Der Aspekt der Chancengleichheit wurde von Beginn an eingebracht und diskutiert.</p> <p>Auf Landesebene (Schleswig-Holstein) fand im Rahmen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls eine breite frauenpolitische Auseinandersetzung zum Thema Chancengleichheit und Verwaltungsmodernisierung statt, die wichtige Anstöße für die Initiative in Lübeck gaben.</p>
Grundlage	<p>Die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wurde als Querschnittsziel im Grundsatzbeschluss zur Verwaltungsmodernisierung verankert.</p> <p>Im Jänner 2003 gab es einen weiteren Beschluss zur Anwendung des Prinzips des "Gender Mainstreaming" in der Stadtverwaltung und den städtischen Gesellschaften</p>
InitiatorInnen	<p>Treibende Kraft war und ist das Frauenbüro (Gleichstellungsbeauftragte); wichtig war auch eine aufgeschlossene Führungsebene bzw. Bürgermeister (für den ersten Beschluss). Der damalige Beschluss war Voraussetzung, überhaupt Umsetzungsbemühungen starten zu können, trotzdem muss(te) vom Frauenbüro ständige Überzeugungsarbeit geleistet werden.</p>
Konzept	<p>Zu Beginn (1999) wurde ein Pilotprojekt gemeinsam mit der Stadt Norderstedt initiiert. In diesem wurde auf grundlegender Basis nach Wegen gesucht, wie Gleichstellung als Querschnittsthema in bestehende bzw. vor allem im Zuge der Verwaltungsreform in neue Steuerungsmechanismen der Verwaltungsarbeit integriert werden soll.</p> <p>Da im Zuge der Verwaltungsreform verschiedene Steuerungselemente - Aufbau und Steuerung über eine Zielarchitektur, Kontraktsystem, Operationalisierung und Entwicklung von Kennzahlen, Abstimmung der Produkte und Einführung eines Controllings - entwickelt und eingesetzt wurden, war es der Ansatz, genau in diese neuen Steuerungselemente Gleichstellungspolitik zu verankern: als zentrales Element wurde der Aufbau einer gleichstellungsrelevanten Zielarchitektur sowie eines Gleichstellungscontrollings gesehen. Wichtig dabei war, dass die Gleichstellungsansätze in die reguläre Systematik (Zielfindung, Berichtswesen, etc.) integriert werden sollten.</p> <p>Hier geht es also vor allem darum, Gleichstellung über Ziele zu steuern - die Integration hat dann von den jeweiligen Fachabteilungen (in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro) zu erfolgen.</p> <p>Diese Ziele beziehen sich sowohl auf die interne Ebene: Förderung der Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten wie auch die externe Ebene: Förderung der Gleichstellung der Bürgerinnen, das heißt die Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen in den Verwaltungsprodukten und –dienstleistungen zu berücksichtigen.</p> <p>Auf Basis der Erfahrungen mit diesem großen Pilotprojekt und anderer kleinerer Umsetzungsschritte wurde eine breiter angelegtes Konzept erarbeitet (Ende 2002, beschlossen Anfang 2003), welches verschiedene Bausteine zur Umsetzung von GM in der Stadtverwaltung enthält. Auch</p>

	<p>dieses stellt auf Zielvereinbarungen ab, sowie auf die Ausdehnung immer mehr Bereiche und Produkte, in denen der Gender Ansatz umgesetzt wird.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Für das Pilotprojekt konnte auf Basis des damaligen Beschlusses und der Initiative des Frauenbüros ein Projektauftrag des Bürgermeisters mit dem Ziel erreicht werden, ein Gleichstellungscontrolling für die Stadt (in Zusammenarbeit mit der Kommune Norderstedt) zu entwickeln. Es wurde eine Projektgruppe bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten und einer/einem ControllerIn pro Fachbereich sowie dem zentralen Controlling eingerichtet. Begleitet wurde das Projekt von einer externen Beratung.</p> <p>Ziel war es, den eingeleiteten Verwaltungsmodernisierungsprozess und dessen Steuerungselemente für die Integration von Gleichstellung zu nutzen und entsprechend Instrumente zu entwickeln. Rasch wurde klar, dass durch die immer stärker dezentrale Aufgabenverteilung der Verwaltung Gleichstellungsziele nicht mehr nur zentral, sondern auch dezentral verankert werden müssen.</p> <p>Daher wurde - angepasst an bestehende Verwaltungsstrukturen - eine Gleichstellungszielsystematik sowie ein Controllingsystem entwickelt: insgesamt wurden 6 langfristige Leitziele formuliert und darunter liegende mittelfristig ausgerichtete strategische Ziele. Anhand dieser wiederum wurden verschiedene Produkte und Dienstleistungen mit Hilfe eines erstellten Rasters „durchgescannt“, um zu sehen, welche Produkte und Dienstleistungen wie zur Zielerreichung beitragen können. Für diese wurden wiederum operative Ziele festgelegt. Die Kontrakte, wo die Ziele, Produkte und Dienstleistungen definiert werden, wurden in diesem Zusammenhang als zentrale Anknüpfungsebene identifiziert.</p> <p>In die bestehende Berichtsstruktur sollte ein "Gleichstellungscontrolling" integriert werden, welches über die Erreichung der gleichstellungsrelevanten Ziele und Entwicklung der Kennzahlen Auskunft geben soll.</p> <p>Die Zielsystematik wurde aus folgenden Gründen für wichtig erachtet: auf Kontraktebene können für die Kommune insgesamt Ziele vereinbart werden, für Produkte und Dienstleistungen kann abgelesen werden, ob sie gleichstellungsrelevant sind und es können leichter operative Ziele innerhalb von Produkten definiert werden.</p> <p>Auf Basis der Zielsystematik wurde eine Matrixmethode entwickelt, die ein „Durchscannen“ aller Produkte und Dienstleistungen ermöglichen soll; hier wurde pilothaft mit einigen Produkten bzw. Abteilungen begonnen und einige Musterprodukte entwickelt. Als ein gelungenes Beispiel kann hier der Bereich „Märkte“ hervorgehoben werden.</p> <p>Strategisch besonders wichtige BündnispartnerInnen waren einerseits die dezentralen ContollerInnen, da diese durch die Aushandlung der Kontrakte eine Schnittstellenfunktion inne haben und über diese auch Informationen an alle Führungskräfte weitergegeben werden können.</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Nach Abschluss des Pilotprojekts ist es Ziel, die Erkenntnisse in das Regelwerk der Verwaltung zu überführen und anzuwenden. Denn mit dem Pilotprojekt bzw. weiteren Initiativen ist die Umsetzung des ambitionierten Ansatzes bislang nur punktuell gelungen.</p> <p>Um die Erkenntnisse auf eine breite Basis zu stellen wurde vom Frauenbüro ein Konzept für die politische Beschlussfassung erarbeitet, das neben einem Bekenntnis zu Gender Mainstreaming auch genau Zuständig-</p>

	<p>keiten und das Verfahren festlegt.</p> <p>Diese Konzeption wurde im Jänner 2003 beschlossen und stellt vor allem ein Verfahrenskonzept dar, da die Erfahrung gemacht wurde, dass sich sonst GM zu sehr auf Pilotbeispiele reduziert, ohne dass es zu umfassenden Änderungen kommt. Wiewohl auch mit vorliegendem Konzept ange-regt wird, dass sich alle Fachbereiche zu Beginn mit mindestens 2 Projek-ten bzw. Maßnahmen beteiligen, die jedoch von 2005 bis 2007 sukzessi-ve ausgeweitet werden. Ziel ist es, dass ab 2007 in allen Bereichen und Produkten der Gender Ansatz umgesetzt wird.</p> <p>Das Konzept sieht für den Zeitrahmen der nächsten 4 Jahre vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gleichstellungspolitische Zielentwicklung in allen Fachberei-chen und entsprechende Umsetzung der Maßnahmen • jährlich fortzuschreibende Zielvereinbarungen und deren Darstellung im Produktbuch • Integration der Gleichstellungsmaßnahmen ins Berichtswesen und während der Einführungszeit spezifische jährliche Implementierungsberichte • Fortbildung für Fach- und Führungskräfte • konsequente geschlechtsspezifische Datenerhebung <p>Wie und ob dieses umfassende Konzept, kann erst ab Ende des Jahres eingeschätzt werden.</p>
<p>Personelle Ressourcen</p>	<p>Die Initiierung und Betreuung des Pilotprojekts sowie die Konzepterarbe-itung erfolgte durch das Frauenbüro. Ziel ist es die personellen Ressour-cen auf alle Fachbereiche zu verteilen, unter Beteiligung des Frauenbü-ros.</p>
<p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Der umgesetzte Pilotprojektauftrag wurde extern vergeben. Ob und wel-che Ressourcen für die Umsetzung des neuen Konzepts zur Verfügung stehen war noch nicht klar.</p>
<p>Umsetzungserfahrungen Resümee</p>	<p>Vor allem zur Initiierung von Gender Mainstreaming wird der Wille der politischen VertreterInnen und der Verwaltungsspitze als unumgänglich gesehen. Nur so kann ein umfassender Ansatz verfolgt und die zu Beginn notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen sichergestellt wer-den.</p> <p>Bei der Entwicklung von Umsetzungsstrategien wird es als zentral ange-sehen, an bestehenden Strukturen anzusetzen - in Lübeck war die Kon-traktebene bzw. die Ebene der Zielsteuerung innerhalb des Verwaltungs-prozesses zentral, weshalb diese Bereiche in den Mittelpunkt gerückt sind. Als wichtig wird auch die Verbindung des Themas mit Beispielen gesehen - Gender Mainstreaming ist oft zu abstrakt und wenig greifbar. Einerseits ist hier eine Weiterbildung in Trainingsform, wo mit konkreten Beispielen gearbeitet wird, notwendig, andererseits die Demonstration, dass es funktioniert, anhand von realen Beispielen aus der Verwaltung.</p> <p>Daher wird vor allem auf Basis von erfolgreichen Projekten (z.B.: Lübe-cker Märkte, Anpassung des Dienstleistungsangebots an unterschiedliche Bedürfnisse von Bevölkerungsgruppen, beispielsweise die Einführung von Frauentagen bei Schwimmbädern, um auch muslimischen Frauen die Nutzung zu ermöglichen, neue Akquirierungsmethoden bei der Feuerwehr etc.) gezeigt, wie eine Produkt- und Dienstleistungsanpassung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ausschauen kann und auch</p>

	<p>welcher Nutzen sich daraus ergibt (beispielsweise Mehreinnahmen bei den Schwimmbädern).</p> <p>Neben einem bloßen Bekenntnis zu Gender Mainstreaming ist die Festlegung von Zuständigkeiten und des Umsetzungsverfahrens zentral – auch im Hinblick darauf, dass nach Wahlen und anderen politischen Konstellationen der Ansatz nicht so schnell vom Tisch gewischt werden kann.</p> <p>Zuguter letzt bedarf es darüber hinaus auch den tatsächlichen politischen Willen zu Gleichstellungsfragen was machen zu wollen – denn bei mangelnden Ressourcen (personell und zeitlich) lassen sich die besten Ideen nicht verwirklichen.</p>
Kontakt	<p>Elke Sasse, Frauenbüro der Hansestadt Lübeck</p> <p>Tel: 0049 451 122 1600, Email: elke.sasse@luebeck.de</p> <p>http://www.luebeck.de/stadt_politik/frauenbuero</p>
Weitere Informationen	<p>Projekt Steuerung von Querschnittszielen am Beispiel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Abschlussbericht der Hansestadt Lübeck und der Stadt Norderstedt. 1999</p> <p>Konzept zur Anwendung des Prinzips des "Gender Mainstreaming" in der Stadtverwaltung und den städtischen Gesellschaften</p>

*Stand Oktober 2003

Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern, Deutschland*	
Konzept	<p>Im Juli 2000 wurde durch das Kabinett eine „Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern“ verabschiedet, in welcher festgehalten wurde, dass für Gleichstellungspolitik als Querschnittsthema alle Ressorts zuständig sind sowie sie umzusetzen und darüber zu berichten haben.</p> <p>Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung kommt hierbei beratende Funktion zu. Sie führte Schnittstellengespräche mit den Ministerien durch, auf denen erörtert wurde, welche Maßnahmen das Ressort zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern durchführen sollte.</p> <p>Quer über alle Bereiche wurde ein umfassendes Paket von rund 30 Seiten erarbeitet und vom Kabinett verabschiedet, welches eine Vielzahl von Maßnahmen enthält, die die einzelnen Ressorts umzusetzen haben.</p> <p>2002 wurde ein erster Bericht darüber erstellt, inwiefern die Maßnahmen tatsächlich implementiert wurden und wo es noch weiteren Handlungsbedarf gibt.</p>
Erfahrungen	<p>Die Ausarbeitung eines gemeinsamen „gleichstellungspolitischen Aktionsplans“, wo unter Einbindung der Genderkompetenz der Frauenbeauftragten und der Fachkompetenz von VertreterInnen der verschiedenen Ressorts konkrete Maßnahmen für alle Bereiche erarbeitet wurden, kann als erster praktischer Schritt Richtung Sensibilisierung und Umsetzung angesehen werden. In längerfristiger Perspektive muss es darum gehen, einen gewissen Automatismus zu erreichen, dass die Ressorts von sich aus Gleichstellungspolitik in ihre Maßnahmen integrieren, als erster Anstoß kann die gemeinsame Diskussion und Erarbeitung sicher sinnvoll sein.</p>
Kontakt	<p>Birgit Gabler, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern</p> <p>Tel. 0385/588 1081, E-mail: Birgit.Gabler@stk.mv-regierung.de</p>
Weitere Informationen	<p>Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (Hg.): Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern. Verabschiedet durch das Kabinett Juli 2000. Schwerin 2000</p> <p>Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von Mecklenburg-Vorpommern (Hg.): Bericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern über die Umsetzung der Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann. Schwerin 2002</p>

*Stand Oktober 2002

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Deutschland*

Konzept

In Sachsen-Anhalt wurde im **Mai 2000** als erstem Bundesland in der Bundesrepublik Deutschland **ein Konzept zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatz** in der Landespolitik beschlossen.

Das Konzept definiert vier Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung von Gender Mainstreaming:

- sichtbares Engagement der höchsten Führungsebene
- Entwicklung von Gender Mainstreaming-Kompetenz und Veränderung von Entscheidungsprozessen durch Fortbildung und Organisationsentwicklung
- konsequente geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen und -auswertungen
- Transparenz des Umsetzungsverfahrens (z.B. durch die Benennung von Verantwortlichen, die Einführung von Checklisten)

Wesentliche Elemente beim Beginn der Umsetzung waren dabei der „Gleichstellungspolitische Check aller Kabinettsvorlagen“, ein Personal- und Organisationsentwicklungsprogramm für die Verwaltungsmitarbeiterinnen und Führungskräfte und das Vorgehen des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales als beispielhaftes Pilotministerium.

Verbindlicher „Gleichstellungspolitische Check“ aller Kabinettsvorlagen

Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde als strukturelles Ziel aller Politikbereiche erklärt und in einem Beschluss der Landesregierung festgehalten, dass alle Ressorts jede Kabinettsvorlage verpflichtend dahingehend zu prüfen haben, ob und wie Frauen und Männer anders vom geplanten Vorhaben betroffen sind.

Dazu wurde ein „Gleichstellungspolitische Check von Kabinettsvorlagen“ erstellt. Dieser Check soll dazu dienen, allen Ressorts die Verantwortung für Chancengleichheit zu übertragen und dabei eine gewisse Routinisierung zu ermöglichen.

Es wurde ein 5-Punkte-Check zur Prüfung von Kabinettsvorlagen vorgesehen:

1. Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten
2. Darstellung durch das Fachreferat, ob und wenn ja wie Frauen anders als Männer betroffen sind (jeweils mit Begründung)
3. Vorschlag des Fachreferats, wie Chancengleichheit hergestellt oder verbessert werden kann
4. Prüfung der gleichstellungspolitischen Relevanz
5. Beteiligungsbericht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Alle Punkte sind beim Prüfverfahren einzuhalten, Punkt 2 und 3 sind der Inhalt des "gleichstellungspolitischen Berichts" der Kabinettsvorlage.

Besonders wichtig ist, dass bei den Gleichstellungschecks konkretere Begründungen und Angaben gefordert werden, auch wenn mit „nein, keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer“ geantwortet

	<p>wird, damit nicht ausgewichen werden kann und sie nur Alibichecklisten sind.</p> <p>Weiters gibt es zur Unterstützung der BearbeiterInnen mögliche Anhaltspunkte für die gleichstellungspolitische Bewertung sowie auch für den Beteiligungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p><u>Personal- und Organisationsentwicklungsprogramm zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau</u></p> <p>Damit die VerwaltungsmitarbeiterInnen – vom Top bis zum/r SachbearbeiterIn – das notwendige Wissen und die entsprechende Sensibilität im Umgang mit geschlechtsspezifischen und gleichstellungsorientierten Fragen haben, wurde ein umfassendes Personal- und Organisationsentwicklungsprogramm entwickelt, welches die verschiedenen Hierarchieebenen ansprechen soll.</p> <p>Im Februar 2002 wurde gab es einen zweiten Beschluss der Landesregierung. Dieser enthält sowohl einen ersten Erfahrungsbericht über die bisherige Umsetzung, als auch die Festlegung weiterer Schwerpunkte für 2002 bis 2004.</p> <p>Für 2002/2003 wurden u.a. folgende Schritte in Fortschreibung des Umsetzungskonzeptes beschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ In Federführung des Ministeriums für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt wird eine „Interministerielle AG Gender Mainstreaming“ eingerichtet, um den weiteren Umsetzungsprozess zwischen den Fachministerien zu koordinieren und zu steuern. ■ Jedes Fachministerium führt mindestens ein Anwendungsprojekt zu GM durch. ■ In jedem Fachministerium wird ein Gender Mainstreaming-Controlling eingeführt. <p>Als Unterstützungsstruktur wurde zudem der Aufbau eines Gender-Instituts in Sachsen-Anhalt beschlossen.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Als erstes wurde das Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales ausgewählt, in dem die tatsächliche Umsetzung von GM gestützt durch Workshops und angeleitete Arbeitsgruppen erprobt werden soll. Zuerst wurde ein 2-Tages Workshop mit der ganzen Führungsebene veranstaltet, dann mit Hilfe eines externen Beratungsunternehmens die konkrete fachliche Umsetzungen angegangen.</p> <p>Dabei stand die Verbindung zwischen Gender Kompetenz mit dem jeweiligen Fachbereich im Vordergrund, das heißt es wurden konkret für den jeweiligen Fachbereiche gleichstellungsorientierte Fragen bearbeitet und auch schon konkrete Arbeitsschritte für die Praxis abgeleitet. Die prozessorientierte Fortbildung und Beratung erstreckte sich über einen längeren Zeitraum, um einen kontinuierlichen und tiefgreifenden Kompetenzaufbau im Sinne von Handlungskompetenz sicherzustellen.</p> <p>Durch die Einrichtung einer „Interministerielle AG Gender Mainstreaming“ im Jahr 2002 soll sichergestellt werden, dass die Erfahrungen des einen Ministeriums auf alle Ministerien verbreitert werden. Außerdem werden auch die notwendigen Grundlagen bezüglich Know-how, Weiterbildung, Gender Statistics und Controlling geschaffen. Die Interministerielle Arbeitsgruppe, in der Führungskräfte aus allen Ministerien, der Staats-</p>

	<p>kanzlei sowie Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte vertreten sind, hat sich am 5. Februar 2003 unter der Leitung der Landesbeauftragten für Gleichstellung und Frauenpolitik, Frau Isolde Hofmann, konstituiert.</p> <p>Als weitere Unterstützungsstruktur ist das Gender-Institut in Sachsen-Anhalt (Gisa) anzusehen. Dieses ist seit März 2001 tätig und hat 3 zentrale Aufgabenbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gender Forschung und Information über Gender Wissen ■ Gender Bildung ■ Internationale Kontakte und Projektarbeit <p>Gisa unterstützt u.a. bei der Erstellung geschlechtssensibler Statistiken und hat auch einen „Gender Report“ für Sachsen-Anhalt erstellt.</p>
<p>Erfahrungen</p>	<p>Einerseits braucht es die – vor allem zu Beginn – treibende Kraft eines Ministeriums für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Der Vorbildcharakter hat hier sicher eine große Rolle gespielt.</p> <p>Längerfristig ist aber der Aufbau einer eigenen Struktur – wie einer interministeriellen Arbeitsgruppe – sinnvoll, die einerseits politisches Gewicht hat, aber auch operativ tätig ist. Das heißt mit kontinuierlichen Personalressourcen ausgestattet ist und für alle Ministerien koordinierend und unterstützend tätig ist. Auch eine externe Unterstützung, wie das Gender Institut, ist als Know-how-Ressource sinnvoll.</p> <p>Hinsichtlich der Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote hat die Erfahrung gezeigt, dass die Verbindung von Gender Kompetenz mit dem jeweiligen Fachgebiet sichergestellt und für unterschiedliche Ebenen mittels unterschiedlicher Ansätze angeboten werden sollte. Damit diese Angebote in Anspruch genommen werden, ist es entweder wichtig, diese verbindlich zu machen oder mittels guter interner Öffentlichkeitsarbeit für ein entsprechendes Prestige und freiwillige Teilnahme zu sorgen.</p> <p>Da Checklisten auch die Gefahr in sich bergen, entweder als Alibiaktion abgetan zu werden bzw. oft gar nicht die dafür notwendige Sensibilität und das Wissen vorhanden ist, wurde in Sachsen-Anhalt der Weg gegangen, diese verbindlichen Gender Checks in ein breiteres Unterstützungsangebot einzubetten. Ziel ist es, dass die LandesverwaltungsmitarbeiterInnen „Gender Kompetenz“ aufbauen können und in die Lage versetzt werden, in ihrem Tätigkeitsfeld gleichstellungsrelevante Aspekte zu erkennen und in ihr praktisches Handeln einfließen zu lassen. Eine wichtige Erfahrung ist, dass Checklisten nicht universell einsetzbar sind, sondern in den jeweiligen Fachgebieten adaptiert und weiterentwickelt werden müssen.</p> <p>Mittlerweile wird die ursprüngliche Checkliste auf Basis der bisherigen Erfahrungen adaptiert und soll bis Mitte 2004 in neuer Form den unterschiedlichen Stellen zur Verfügung stehen. Die Überarbeitung ist gleichzeitig ein konkretes Anwendungsprojekt, welches vom Ministerium für Soziales und Arbeit gemeinsam mit der Staatskanzlei durchgeführt wird. Die neuen Leitfäden werden auch inhaltliche Anregungen bieten; deren Verbindlichkeit soll in der Geschäftsordnung festgelegt werden.</p> <p>Gender Check wird total überarbeitet in einem Pilotprojekt BM Soziales und Arbeit gemeinsam mit Staatskanzlei; statt der eher oberflächlichen Verfahrensweisung sollen die neue Leitfäden auch inhaltliche Anregungen bieten; deren Verbindlichkeit wird in der Geschäftsordnung festgelegt.</p>

	Im Frühling/Frühsummer 2004 sollte das fertig sein
Kontakt	<p>Isolde Hofmann, Leiterin der Interministeriellen AG Gender Mainstreaming: Tel: 0049/391 567-4003</p> <p>Kristin Körner, Ministerium für Gesundheit und Soziales, Abteilung Frauen, Familie, Tel: 0049/391 567-4024 Email: koerner@ms.lsa-net.de</p>
Weitere Informationen	<p>Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales (Hg.): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg 2000</p> <p>Ministerium für Gesundheit und Soziales (Hg.): Erster Bericht über die Umsetzung des „Konzepts der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming)“ 2000/2001. Magdeburg 2002</p> <p>Ministerium für Gesundheit und Soziales (Hg.): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Opladen 2003</p>

*Stand Oktober 2003

Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung WUPPERTAL, Deutschland*	
Hintergrund	<p>1993 erfolgte die Beschlussfassung einen flächendeckenden Verwaltungsreformprozess einzuleiten. Insgesamt wurden sechs Aufgabenbereiche als Gemeinschaftsaufgabe definiert und direkt der Geschäftsführung zugeordnet: Personalentwicklung, Umweltschutz, Controlling-Organisation, Haushalts- sowie Qualitätsmanagement und Frauenförderung.</p> <p>Mit der Festlegung zur Gemeinschaftsaufgabe erfolgte eine breite Diskussion zum Thema Gleichstellungspolitik und deren Verankerung als Querschnittsaufgabe. Seit einiger Zeit herrscht jedoch ein sehr rigider Sparkurs im öffentlichen Sektor vor, der – verbunden mit politischen Kräfteverschiebungen hin zu einer konservativen Mehrheit – dazu führt, dass es bezüglich der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Ansätzen zu einer Stagnation kommt und „Vertröstungen“ auf „später“ erfolgen. Inwiefern sogar Rückschritte zu befürchten sind, kann noch nicht eingeschätzt werden, noch wird zumindest der Status Quo verteidigt. Insgesamt wird aber die Ansicht vertreten, dass es in Zeiten von Personalabbau und Arbeitsverdichtung besonders schwierig ist, gleichstellungspolitische Ziele zu verankern.</p>
Grundlage	<p>Gleichstellungsförderung (hier wird nicht explizit von Gender Mainstreaming gesprochen, ist es aber vom Ansatz her) wurde seit 1995 als Unternehmensziel verankert und im „Geschäftsprogramm des Unternehmens“ mittels eines internen und eines externen Ziels als Gemeinschaftsaufgabe festgelegt:</p> <p>Ziel 1: bezogen auf die MitarbeiterInnen: „Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen erreicht wird“</p> <p>Ziel 2: bezogen auf die Bevölkerung: „Die Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung zielt darauf ab, die Interessenlagen und Bedarfe von Kundinnen und Kunden gleichermaßen zu berücksichtigen und das Dienstleistungsangebot des Unternehmens zu optimieren“</p> <p>Das zweite Ziel wurde erst im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung eingeführt, das erste bestand bereits davor.</p>
InitiatorInnen	<p>Bei sämtlichen Diskussionen war die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen die treibende und initiiierende Kraft. Wichtige Unterstützung bzw. Austausch gibt es auch landesweit mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Kommunen sowie dem zuständigen Ministerium auf Landesebene.</p> <p>Es konnte ein Ratsbeschluss bewirkt werden, der die gleichstellungspolitischen Ziele als Gemeinschaftsaufgabe festlegte.</p>
Gesamtkonzept	<p>Von der Idee her ist es das Ziel, Gleichstellungspolitik über die für alle verbindlichen Unternehmensziele zu implementieren und so die Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellungspolitik tatsächlich in die einzelnen Leistungseinheiten zu verlagern.</p> <p>Auf institutioneller Ebene bzw. innerhalb der Organisationsstruktur wurden dafür folgende Vorkehrungen geschaffen: Frauenförderung bzw. die ent-</p>

	<p>sprechende Abteilung (Gleichstellungsstelle) wird auf der Leitungs/ Managementebene angesiedelt und unter Leitung der Frauenbeauftragten wurde ein Managementteam aus MitarbeiterInnen aller Geschäftsbereiche und dem Gesamtpersonalrat eingesetzt, um relevante Umsetzungsschritte zu planen.</p> <p>Auf inhaltlicher Ebene wird versucht die Verantwortung für Gleichstellung – sowohl der internen, als auch externen – in die Hände der Fachabteilungen zu legen. Während es auf der internen Ebene (MitarbeiterInnen) konkrete Zielsetzungen gibt, bestehen bei der externen Ebene (KundInnen) erst Bestrebungen, diese umfassend zu quantifizieren bzw. zu erheben und dokumentieren. Hier ist der prinzipielle Ansatz, im Managementteam für die jeweiligen Fachbereiche konkrete Vorhaben und Initiativen zu erarbeiten und diese in den „Managementprogrammen“ (Jahresplanung aller Geschäftsbereiche) festzuschreiben.</p> <p>Interne Frauenförderung im Reformprozess:</p> <p>Seit 1990 gibt es Frauenförderpläne, die sich auch auf die Eigenbetriebe beziehen. Der Umsetzungsbericht 1995 ist gleichsam auch Neuauflage des Frauenförderplans unter Berücksichtigung der Verwaltungsmodernisierung. Neben zahlreichen internen Zielsetzungen, wie paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, wurde auch die Bedeutung der Beteiligung von Frauen am Umstrukturierungsprozess betont. Aufgrund der Tatsache, dass Frauen in den Teams zur Diskussion rund um den Reformprozess stark unterrepräsentiert waren, wurden Standards entwickelt, damit in allen Gruppen Frauen angemessen berücksichtigt werden.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Zentrales Gremium ist (neben der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen) ein eigens installiertes "Managementteam", welches aus MitarbeiterInnen aller Geschäftsbereiche und dem Gesamtpersonalrat sowie der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen besteht. Den Vorsitz hat die Leitung der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen.</p> <p>Dieses Managementteam wurde eingesetzt, um sich konkrete Umsetzungsschritte zu überlegen, wie Gleichstellungspolitik als reale Gemeinschaftsaufgabe verankert werden kann.</p> <p>Unter Federführung der Gleichstellungsstellen wurde von einem „Engineering-Team“ ein Konzept erarbeitet, wie die Verantwortung in die Hände der Abteilungen gelegt werden kann: geplant war eine Operationalisierung in Teilziele, die im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung von den Fachbereichen zu realisieren sind. In Abstimmung mit der Steuerungsebene sollten die Fachbereiche Produkte und Dienstleistungen definieren und benennen, um die Zielvorgaben durch geeignete Produkte zu realisieren. Zur inhaltlichen und methodischen Beratung sollte <u>eine</u> Servicestelle eingerichtet werden.</p> <p>Diese Optimal-Version konnte aufgrund eingeschränkter Budgetmittel nur teilweise realisiert werden. Vor allem bei der Umsetzung des externen Gleichstellungsziels (KundInnenorientierung) mussten gewisse Änderungen vorgenommen werden: so war eine umfassende Erarbeitung von (quantifizierten) Teilzielen, die auf einer fundierten Analyse, geschlechtsspezifisch ausdifferenzierten Daten und Wirkungsanalysen basieren, für die externe Ebene (noch) nicht verwirklichtbar.</p>

	<p>Aufgrund der Erfahrung mit der internen Frauenförderung konnten für diesen Bereich aber verstärkt quantitative (wie Frauenanteil an Leistungsfunktionen, etc.) und qualitative Ziele (wie Arbeitszeitfragen, Vereinbarkeit) benannt werden.</p> <p>Anstelle einer Steuerung über Ziele wird nun mittels des Managementteams für die jeweiligen Fachbereiche konkret erarbeitet, welche Maßnahmen diese umsetzen. Im jährlichen "Managementprogramm" (welches neben dem längerfristigen Geschäftsprogramm die kurzfristigen Ziele und Maßnahmen festlegt) werden die entsprechenden Ansätze und Maßnahmen aufgenommen und für die jeweiligen Leistungseinheiten detailliert festgehalten. Dabei ist es einerseits wichtig, dass die Abteilungen selbst ihre Vorschläge und Ideen einbringen können, andererseits die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen als "Einstiegsberatung" zur Verfügung steht, beispielsweise wenn es um die Vermittlung von Expertinnen geht oder Anregungen, welche Gender Aspekte wie zu beachten sind.</p> <p>Zentral ist, dass es eine kontinuierliche Berichtspflicht gibt: in einem jährlichen Bericht muss über die Umsetzung Auskunft gegeben werden, und die Umsetzung wird auch in einem politischen Ausschuss jährlich beraten. Zwar sind keine direkten Sanktionen bei Nicht-Erfüllung der Maßnahmen vorgesehen, es wird aber davon ausgegangen, dass die Berichtspflicht doch einen gewissen Umsetzungsdruck bedeutet, da eine Nicht-Erfüllung auch begründet werden muss.</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Das Managementteam, welches auf Ebene der Geschäftsleitung angesiedelt ist, hat sich gut etabliert. In regelmäßigen 2-wöchigen Sitzungen erfolgt eine fundierte Auseinandersetzung zu gleichstellungspolitischen Umsetzungsmöglichkeiten auf allen Fachbereichen und es werden relativ umfassende Maßnahmen und Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet und festgelegt. Die Verbreiterung der Arbeit erfolgt einerseits durch die einzelnen Mitglieder, andererseits durch Informationsveranstaltungen durch die Gleichstellungsstelle für alle Geschäftsbereiche.</p> <p>Durch das Managementteam, welches MitarbeiterInnen aller Geschäftsbereiche enthält, ist sichergestellt, dass das Thema Gleichstellung an alle herangetragen wird bzw. diese über geplante Maßnahmen und deren Umsetzung zu berichten haben. Nach Einschätzung der Gleichstellungsstelle ist zu beobachten, dass gleichstellungspolitische Fragestellungen immer stärker in das Bewusstsein der SachbearbeiterInnen und AbteilungsleiterInnen dringen.</p> <p>Derzeit gibt es für die verschiedenen Bereiche unterschiedlich starke Erfolge, wie das Thema Gleichstellung behandelt wird, wie es in die verschiedenen Produkte und Dienstleistungen integriert wird und welche Maßnahmen vorgeschlagen werden. Vor allem im Bereich der Stadtplanung und im Bereich "Bauen und Wohnen" gibt es ganz konkrete Initiativen; diese Bereiche werden auch weiterhin ein Schwerpunkt sein. Zusätzlich wird nun ein neuer Schwerpunkt auf den Bereich Gesundheit gelegt. Grundsätzlich gibt es aber für alle Fachbereiche zumindest erste Impulse, was unter gleichstellungsrelevanten Aspekten getan und verändert werden kann.</p> <p>Aufgrund der Budgetkonsolidierung wird aber auch eine gewisse Stagnation hinsichtlich weiterer gleichstellungspolitischer Fortschritte festgestellt. Hier wird besonders deutlich, dass ein angestrebter Paradigmenwechsel -</p>

	<p>Gleichstellung ist integriertes Thema - noch nicht erfolgt ist, sondern es noch immer als "Extraaufgabe" wahrgenommen wird.</p> <p>Daher wird seitens der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen noch mehr Sensibilisierung und Sichtbarmachung für notwendig erachtet und als weiteres Schwerpunktprojekt "Gender Budgeting" angedacht, um geschlechtsspezifische Fragen und Benachteiligungen sichtbar und zum Thema zu machen. Auch die politische Kontrolle sollte verstärkt werden, eventuell auch Richtung Sanktionen gedacht werden.</p>
<p>Personelle Ressourcen</p>	<p>Als großes Manko wird es bezeichnet, dass es keine zusätzlichen personellen Ressourcen gibt, sondern diese Aufgabe einerseits durch die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen, andererseits im Rahmen der üblichen Arbeit durch die Beauftragten der Geschäftsbereiche durchgeführt werden muss. Langfristig gesehen ist das zwar sicher sinnvoll bzw. das Ziel, aber gerade zu Beginn wäre zusätzliches Personal sehr wünschenswert. Derartige Wünsche sind aber aufgrund des aktuellen Stellenabbaus nicht realisierbar.</p> <p>Das Managementteam tagt alle 14 Tage rund 2 Stunden. Weiters müssen dann die dort erarbeiteten Arbeitsaufträge an die Leistungseinheiten kommuniziert werden. Für die Teamleitung wurde ein Zeitbudget von 8 Stunden pro Woche gerechnet (für Vor-, Nachbereitung, etc.).</p>
<p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Für Seminare und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema gibt es einen „Extra-Topf“, aus dem die Gleichstellungsstelle für Frauenfragen Seminare etc. für die MitarbeiterInnen finanzieren kann.</p>
<p>Umsetzungserfahrungen Resümee</p>	<p>Die derzeitige Budgetkonsolidierung wird aus mehreren Gründen als großer Hemmschuh bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe gesehen: Einerseits gibt es aufgrund der Arbeitsverdichtung einen größeren Widerstand gegen - als zusätzliche Anforderungen wahrgenommene - Aufgaben, andererseits sind notwendige Mittel für geschlechterspezifische Fachberatung und -analysen schwieriger zu bekommen.</p> <p>Besonders unter diesen Bedingungen ist es unerlässlich, dass gut abgesicherte Gleichstellungsstellen koordinierend, managend und impulsgebend tätig sind, ohne aber dass die ganze Verantwortung auf diese abgeschoben wird. Die Ansiedlung derartiger Stellen auf Managementebene wird als sehr wichtig bezeichnet, um wirklich "quer" über alle Bereiche zu liegen und hier Impulse geben zu können. Letztendlich ist die Einrichtung eines Lenkungsteams - wie das Managementteam - eine gute Möglichkeit, dass Thema in alle Fachbereiche zu bringen und überall Maßnahmen zu initiieren. Trotz der budgetären Einschränkungen wird der Ansatz als sehr gute Möglichkeit beschrieben, Gleichstellungspolitik zum Thema zu machen.</p> <p>Wie insbesondere für das externe Wirken der Verwaltung für die BürgerInnen gleichstellungsrelevante Aspekte besser verankert und messbar gemacht werden, ist zwar noch nicht zur Gänze gelöst, ein Ansatz wird aber in der Integration von geschlechtsspezifischen Auswertungen und Fragen bei BürgerInnenbefragungen, der verbindlichen Aufschlüsselung geschlechtsspezifischer Daten und auch "Gender Budgeting" gesehen. Besonders das Verwaltungsziel „KundInnenorientierung“ wird als guter Ansatzpunkt gesehen, zu verdeutlichen und einzufordern, dass die Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenslagen notwendig ist, um tatsächliche Kundinnen- und Kundenzufriedenheit zu erreichen.</p>

	<p>Die Erfahrung mit der Verankerung als Querschnittsthema zeigt, dass mit zu theoretischen Ansätzen - beispielsweise der Aufforderung "geschlechtsspezifische Belange" in die Tätigkeit zu integrieren - wenig an Unterstützung oder konkreten Umsetzungsschritten zu erwarten ist (auch aufgrund eines gewissen Unverständnisses). Die besten Erfahrungen konnten dann erzielt werden, wenn konkrete Projektideen gemeinsam zwischen Fachabteilungen und der Gleichstellungsstelle bzw. dem Managementteam entwickelt wurden oder für die Bereiche Anregungen gebracht wurden. Gleichstellung als Querschnittsthema muss "fühlbar" gemacht werden, damit jene, die es umsetzen sollen, es auch tatsächlich verstehen.</p>
<p>Kontakt</p>	<p>Sabine Fahrenkrog, Leiterin der Gleichstellungsstelle Stadt Wuppertal Tel: 0049/202/563 53 70, Email: sabine.fahrenkrog@stadt.wuppertal.de</p>
<p>Weitere Informationen</p>	<p>Kißler, Leo / Wiechmann, Elke: Frauenförderung zwischen Integration und Isolation. Berlin 1998</p> <p>Unterlagen und Berichte der Stadt Wuppertal: Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung. Jahresberichte 2000 und 2001; Thema: Gemeinschaftsförderung Frauenförderung – was heißt das? 1996, Referatsunterlagen</p> <p>Stadt Wuppertal, Fachgremium Frauenförderung (Hg.): Umbau der Verwaltung - Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe – Information. Wuppertal 1995</p> <p>Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Verwaltungsmodernisierung und Gleichstellungspolitik in den Kommunen. Best-practice-Beispiele aus Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 2002</p>

*Stand Oktober 2002

Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung BASEL, Schweiz*	
Hintergrund	<p>Basel ist – vergleichbar mit Wien – zugleich Stadt und Kanton mit ca. 200.000 EinwohnerInnen.</p> <p>In Basel ist ein Reformprozess NPM im Gange, getragen von der Fachbereichsleitung NPM. Zu Beginn, in der Pilotphase, war eine Gleichstellungsbeauftragte involviert, nachdem diese ihre Stelle gekündigt hatte, standen dem Gleichstellungsbüro nicht mehr genügend Ressourcen für eine aktive Beteiligung zur Verfügung. Das Gleichstellungsbüro versucht nun aber, die beiden Veränderungsprozesse NPM und Gender Mainstreaming zu verbinden und eine Genderperspektive in der NPM-Verbreitung zu implementieren.</p> <p>Allgemein hat das Gleichstellungsbüro, angesiedelt im Justizdepartement, mit knappen Ressourcen zu kämpfen. (In der Schweiz wird außerdem die Notwendigkeit von Gleichstellungsbüro von manchen Seiten in Zweifel gezogen)</p>
Grundlage	<p>Im Politikplan 2002-2005 und 2003 – 2006 der Stadtregierung ist Gender Mainstreaming verankert als eines von 3 Vorhaben im Aufgabenfeld „Gleichstellung von Frauen und Männern“ (Verankerung des Prinzips Gender Mainstreaming, Chancengleichheit in Schulen anhand von Qualitätskriterien und geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse).</p>
InitiatorInnen	<p>Die Initiative geht vom Gleichstellungsbüro Basel aus.</p>
Konzept	<p>Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Basel basiert auf 2 Ansätzen</p> <p><u>1) Gender Mainstreaming allgemein</u></p> <p>Zum einen sollen allgemein Abteilungen motiviert werden, in ihre Arbeit die Chancengleichheitsperspektive zu integrieren. Hierzu wird pilotmäßig mit dem Amt für Jugend, Familie und Prävention gearbeitet. Es gab bereits ein Seminar mit einer externen Beraterin, dann sollte die Abteilung selbständig am Thema arbeiten, anschließend ist ein Folgeseminar geplant.</p> <p><u>2) Gender Mainstreaming im Verwaltungsreformprozess</u></p> <p>Das Gleichstellungsbüro (GSB) entschied sich, bei der Implementierung von Gender Mainstreaming am Modernisierungsprozess anzuknüpfen und die Umsetzung hier zu integrieren, da die Bereitschaft für einen parallelen 2. Reformprozess v.a. aufgrund zeitlicher Belastungen als nicht vorhanden eingeschätzt wurde. Zudem ist es dem GSB aufgrund der engen finanziellen und personellen Ressourcen gar nicht möglich, ein ähnlich großes Projekt wie NPM durchzuführen. Das GSB entschied sich deshalb dafür, die NPM-Projektorganisation, die NPM-Struktur und die NPM-Gefässe für die Implementierung von Gender Mainstreaming zu benutzen. Effizienz und Effektivität standen bei den Überlegungen im Vordergrund.</p> <p>Es wurde zusammen mit externen Beraterinnen ein Leitfaden auf der Grundlagen von Gender Mainstreaming (inkl. 4R-Analyse) für die Beschreibung der Produktgruppen, Produkte und Indikatoren entwickelt und im Department Wirtschaft und Soziales pilotmäßig begleitet und erprobt (Impulsworkshop, ExpertInnentische, Überprüfung).</p>

	<p><u>Gender Budgeting:</u></p> <p>Die geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse ist ein eigenes Projekt des Gleichstellungsbüros. Es wurde eine Studie durchgeführt und eine Tagung abgehalten, 1 bis 2 Abteilungen sollen im Jahr 2003 mit dem entwickelten Analyseinstrument pilotmäßig analysiert werden. Eine umfangreiche Publikation der Analyseverfahren und Ergebnisse ist 2003 erschienen.</p>
<p>Implementierungsstrategie</p>	<p>Die Gender Mainstreaming Implementierung wird vom Gleichstellungsbüro betrieben. Das Vorgehen ist ein schrittweises anhand der pilotmäßigen Arbeit mit ausgewählten Abteilungen. Für Entwicklungs- und Schulungsarbeiten beauftragt das Gleichstellungsbüro externe Beraterinnen, ebenso sind die Mitarbeiterinnen des GSB selbst aktiv (an Workshops, Impulsen, Beratungen).</p> <p>Ein Leitfaden für die Produktbeschreibung wurde bereits entwickelt und wird bis Ende September im Department Wirtschaft und Soziales in Impulsworkshops mit ausgewählten Abteilungen erprobt.</p> <p>Die weitere Implementierung wird von der Bereitschaft der verantwortlichen Stellen, der Entscheidung des Lenkungsausschusses NPM sowie von den verfügbaren Ressourcen abhängen.</p>
<p>Stand der Umsetzung</p>	<p>Das Gleichstellungsbüro hat im Herbst 2001 damit begonnen, sich um die Einbindung in den NPM-Prozess zu bemühen.</p> <p>Sobald die pilotmäßige Erprobung des Leitfadens abgeschlossen ist, liegt es beim Lenkungsausschuss des NPM (3 Regierungsmitglieder), ob der Leitfaden regulär angewendet werden und mit welcher Verbindlichkeit.</p> <p>Die Selbsteinschätzung: „Wir stehen erst am Anfang“.</p>
<p>Personelle Ressourcen</p>	<p>Die Gender Mainstreaming Implementierung wird vom Gleichstellungsbüro betrieben, ohne dafür jedoch eine eigene Stelle zur Verfügung zu haben. Die Mitarbeiterinnen haben zusätzlich noch andere Projekte zu bearbeiten. Als notwendig eingeschätzt würde eine Kraft, die ausschließlich für die Gender Mainstreaming Implementierung zuständig ist und zusätzliche finanzielle Mittel.</p> <p>In den Abteilungen selber sind die MitarbeiterInnen mit dem NPM-Prozess zeitlich sehr belastet. Da sie ständig mit einem Projekt nach dem andern konfrontiert sind, kommt es schnell zum Überdruß bei zusätzlichen zeitlichen Belastungen. Bei einzelnen Verantwortlichen in der Verwaltung besteht aber großes Interesse, Gender Mainstreaming mit NPM zu verbinden. Dafür ist aber personelle Fachunterstützung für Gleichstellungsfragen notwendig. Das Gleichstellungsbüro selbst kann nicht in allen Departementen gleichzeitig aktiv sein und Unterstützung anbieten.</p> <p>Zudem ist das Gleichstellungsbüro 2003 von großen Sparmaßnahmen betroffen, d.h. Budgetkürzungen von rund 16%.</p>
<p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Für die Gender Mainstreaming Implementierung allgemein sind pro Jahr 70.000 Schweizer Franken (rd. 47.700 €) budgetiert, die aber nicht alleine vom GSB aufgebracht werden können. Eine finanzielle Beteiligung der Departemente muss sichergestellt werden.</p> <p>Die Ressourcen wurden aus der NPM-Fachbereichsleitung, dem Wirtschafts- und Sozialdepartement (Pilotdepartement) und dem Justizdepartement (hier ist das Gleichstellungsbüro angesiedelt) bereit gestellt.</p> <p>Zum Vergleich: Das Gleichstellungsbüro hat jährlich 100.000 Schweizer</p>

	<p>Franken (rd. 68.000 E) an flexiblen Mitteln (für Projekte) zur Verfügung, für den NPM-Prozess werden pro Jahr 2 Mio Schweizer Franken (rd. 1,36 Mio €) verausgabt.</p>
<p>Umsetzungserfahrungen Resümee</p>	<p>Wichtiger Bündnispartner ist das Wirtschafts- und Sozialdepartement, das als Pilotdepartement dient. Hier ist die Offenheit groß. Die Gender Mainstreaming Implementierung wird vorrangig als Ressourcenfrage erlebt: „Chancengleichheit gibt es nicht gratis.“</p> <p>Wichtig ist, dass der Auftrag „von oben“ kommt.</p> <p>Eine Schwierigkeit besteht darin, dass der Verwaltungsreformprozess bereits durchgeplant und schon am Laufen ist und zwar sehr schnell vor sich geht. Das Gleichstellungsbüro muss sich jedoch zu jedem Schritt die Zustimmung einholen und die Mittel sichern. Die Integration der Gender Mainstreaming Implementierung gleiche deshalb einer „Feuerwehrrübung“. Optimalerweise sollte man von Beginn an einsetzen und den Reformprozess begleiten.</p> <p>Ein weiteres Hemmnis liegt in der zeitlichen Belastung der VerwaltungsmitarbeiterInnen. Gerade deswegen ist die Integration in laufende Prozesse sehr wichtig, damit GM nicht als „Zusatzbelastung“ empfunden wird.</p> <p>Der NPM-Prozess ist ein zusätzliches Projekt, das zeitlich beanspruchend ist. So wird die Gleichstellungsfrage als Mehraufwand erlebt. Einige Departemente haben die Definitionen der Produktgruppen und Produkte schon abgeschlossen und müssten jetzt im nachhinein die Definitionen auf die Gleichstellungsrelevanz hin überprüfen. Das ist ein zusätzlicher Aufwand. Sinnvoll wäre es gewesen, die Genderperspektive von Beginn weg mitzudenken.</p> <p>Mit der Erstellung von Leitfäden allein ist es nicht getan. Zur Anwendung braucht es Anleitungen und Schulungen. Es gibt Abteilungen/Ämter, die noch relativ wenig Genderwissen haben. Da sind Grundschulungen notwendig.</p> <p>Voraussetzung ist, dass die Beteiligten in den Abteilungen den Gender Aspekt ihrer Arbeit erkennen. Sie müssen den Nutzen von Gender Mainstreaming sehen, dass nämlich die Qualität der Planung und der Produkte steigt: Gender Mainstreaming verbessert den NPM-Prozess (z.B: Produktbeschreibung gewinnt an Tiefenschärfe: MitarbeiterInnen der Pilotabteilungen erkannten im Zuge der Erprobung des GM-Leitfadens, dass die Produktbeschreibungen manchmal noch zu ungenau waren).</p> <p>Zentrale Frage ist, in welcher Tiefe die Gender Mainstreaming Implementierung mit dem NPM-Reformprozess verknüpft wird. Wichtig sind Ressourcen und Verbindlichkeit, Schulungen sowie ein AnsprechpartnerIn für Fragen und Beratung.</p>
<p>Kontakt</p>	<p>Leila Straumann, Leiterin des Gleichstellungsbüro Basel-Stadt Tel: 0041/(0)61/267 66 82, Email: gsb@bs.ch</p>
<p>Weitere Informationen</p>	<p>Gleichstellungsbüro Basel-Stadt: Gender Mainstreaming. Der Leitfaden zur Integration der Chancengleichheitsperspektive in den New Public Management-Prozess. Basel 2003</p> <p>Gleichstellungsbüro Basel-Stadt: GeM: das Juwel. Leitfaden zur Verknüpfung von Gender Mainstreaming (GeM) und New Public Management (NPM). Basel 2003</p> <p>Zu Gender Budgeting:</p> <p>Bauer, Tobias / Baumann, Beat: An den Frauen sparen? Eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen. Bern 1996</p>

	<p>Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt: Gender Balance – Equal Finance. Eine Fachtagung von Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt zur geschlechterdifferenzierten Budget-Analyse. Basel, 19. März 2002</p> <p>Frauenrat und Gleichstellungsbüro Basel-Stadt: Reader zur Tagung Gender Balance – Equal Finance am 19.März 2002 in Basel.</p> <p>Gleichstellungsbüro Basel-Stadt, Statistischen Amt und Frauenrat (Hrsg.): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Basel 2003</p>
--	---

*Stand Juni 2003

Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Zürich, Schweiz*	
Konzept	<p><u>Gleichstellung in der Verwaltungsreform</u></p> <p>Im Zuge der Verwaltungsreform (WOV): im Stadtratsbeschluss von 1997 zur Einführung von WOV hielt der Stadtrat fest „Bei der Definition der Produkte und Produktgruppen sind die spezifischen Lebensrealitäten von Frauen als Kundinnen explizit zu berücksichtigen; ; bei der Festlegung der Kennzahlen und Indikatoren ist der Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.“ Und: „Die Ausführung des Auftrages hat unter sinnvollem Einbezug aller Hierarchiestufen und einer möglichst ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern zu erfolgen.“ Die Integration des Gleichstellungsprinzips in den Stadtratsbeschluss zur Verwaltungsreform geschah noch nicht unter dem Begriff „Gender Mainstreaming“, meint vom Inhalt aber genau dasselbe.</p> <p>Die Dienstabteilungen erhielten von den beiden Gleichstellungsfachstellen (Büro für die Gleichstellung und Fachstelle für Frauenfragen) eine Check-list mit Beispielen zur Umsetzung des Stadtratsbeschluss (Gender Aspekte in der Produktbeschreibung). Es wurden Schulungen zum Thema Chancengleichheit (Umsetzung des Stadtratsbeschlusses) durchgeführt. Die Gleichstellungsfachstellen übernahmen selbst einzelne Schulungsmodule und schulten andererseits die TrainerInnen.</p> <p><u>Stadtratsbeschluss zu Gender Mainstreaming</u></p> <p>Mit dem Beschluss des Stadtrats vom Februar 2002 wurde Gender Mainstreaming zum verbindlichen Prinzip der Stadtverwaltung Zürich. Gender Mainstreaming ist damit nicht mehr nur an die Verwaltungsreform geknüpft.</p> <p>„Die bisherige städtische Gleichstellungspolitik (intern und extern) wird um das Prinzip des Gender Mainstreaming ergänzt. Ziel dieser erweiterten Strategie ist es, dass die Perspektive der Gleichstellung von Frau und Mann durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung in allen Bereichen und auf allen Ebenen systematisch in Planungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen wird. [...]“</p> <p>Mit diesem Beschluss beginnt ein neuer Abschnitt der Implementierung mit eigenen Pilotprojekten. In Planung ist auch ein Projekt „geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse“.</p> <p><u>Innerbetriebliche Gleichstellung</u></p> <p>Die Förderung der innerbetrieblichen Gleichstellung wird unter der Ägide der Fachstelle für Frauenfragen bereits seit spätestens 1996 nach den Prinzipien des Gender Mainstreaming umgesetzt (Reglement für die betriebliche Gleichstellung).</p> <p>Die Integration des innerbetrieblichen Gleichstellungsgedankens erfolgt auch im Zuge der Verwaltungsreform beispielsweise bei der Erarbeitung eines neuen Lohnsystems, im Spezifischen im Beurteilungsbogen und im Leitfaden zum „Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräch ZBG“</p>
Erfahrungen und Resümee	<p>Die Umsetzungserfahrungen sind davon geprägt, dass Vorgaben alleine zu wenig sind. Im Beschluss des Stadtrates wurden keine eigenen finanziellen Ressourcen für die Umsetzung der formulierten gleichstellungspoli-</p>

	<p>tischen Ansätze vorgesehen. Die Kosten müssten deshalb aus dem laufenden Budget (z.B. der Abteilungen) bestritten werden. Dem Gleichstellungsbüro fehlt es an Kapazitäten, um überall präsent zu sein und für die Umsetzung zu sorgen.</p> <p>Mittlerweile gibt es einige Pilotprojekte, die auch schon erste konkrete Umsetzungsideen zeigen. Hervorzuheben ist vor allem der Gesundheitsbereich (u.a. Suchtprävention), das Sozialdepartement (Bereich arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Maßnahmen für Jugendliche) und der Personalbereich (Kaderförderungskonzept).</p> <p>Zu Gender Budgeting ist im Herbst 2003 ein Pilotprojekt angelaufen, welches allerdings nur in bescheidenerem Rahmen als ursprünglich geplant möglich ist. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Bewertung der Globalbudgets unter Gender Perspektive bzw. die Frage, wie Geschlecht hier ein Analysefaktor werden kann.</p>
<p>Quelle/ Kontakt</p>	<p>Stella Jegher, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, Tel: 0041/(0)1/ 216 37 37, Email: Stella.Jegher@bfg.stzh.ch</p> <p>Annelise Burger, Fachstelle für Frauenfragen der Stadtverwaltung Zürich, , Tel: 0041/(0)1/2163770, Email: annelise.burger@ff.stzh.ch</p>
<p>Weitere Informationen</p>	<p>Stadtratsbeschluss Februar 2002 zu Gender Mainstreaming (zum Downloaden auf http://www.stzh.ch/bfg/gm/rechtsgrundlagen.htm)</p> <p>Weiter Informationen, vor allem zu den Pilotprojekten, gibt es auf: http://www.stzh.ch/bfg/gm/index.htm, sowie http://www.bfgzh.ch.</p>

*Stand Oktober 2003