

Wie Gender in den Mainstream kommt...

Theoretische und praktische Beiträge zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landschaftsplanung und räumlichen Planung

Peter Döge

Gender Mainstreaming als Managing Diversity –
Von der Männlichkeitskritik zur Kritik an Dominanzkulturen

Renate Fuxjäger

„Mit Förderung zur Gleichstellung“ –
Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung

Brigitte Wotha

Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung –
Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln anhand von Beispielen aus Deutschland

Heide Studer

Über Gehlinien und Lichtraumprofile –
Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming am Beispiel des Gender Mainstreaming Pilotbezirks Wien Mariahilf

Doris Damyanovic/Florian Reinwald/Schneider Gerda

„Jung sein – Älter werden am Land“
Vermittlungsprozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in der räumlichen Planung als Beitrag zur nachhaltigen Gemeindentwicklung mit dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern



ISBN 3-901649-02-6

Schriftenreihe des Instituts für Landschaftsplanung (ILAP)

Universität für Bodenkultur Wien

Peter-Jordan-Straße 65, A-1180 Wien

LANDSCHAFTSPLANUNG in Praxis und Theorie

Schriftenreihe des Instituts für Landschaftsplanung

Doris DAMYANOVIC, Florian REINWALD (Hg.)

Wie Gender in den Mainstream kommt...

Theoretische und praktische Beiträge zur
Umsetzung von Gender Mainstreaming
in der Landschaftsplanung und
räumlichen Planung



Schriftenreihe des Instituts für Landschaftsplanung

Doris Damyanovic, Florian Reinwald (Hg.)

Wie Gender in den Mainstream kommt...

Theoretische und praktische Beiträge zur Umsetzung von
Gender Mainstreaming in der Landschaftsplanung und
räumlichen Planung

ISBN 3-901649-02-6

Medieninhaberin:
Institut für Landschaftsplanung
Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur
Universität für Bodenkultur Wien
Wien, 2007

Herausgeberin:
Doris Damyanovic, Florian Reinwald

Vorwort:
Doris Damyanovic, Florian Reinwald

Textbeiträge:
Peter Döge
Renate Fuxjäger
Heide Studer
Brigitte Wotha
Doris Damyanovic/Florian Reinwald/Schneider Gerda

Redaktion, Gestaltung und Satz:
Florian Reinwald, Doris Damyanovic

Zu bestellen unter:

Institut für Landschaftsplanung
Peter-Jordan-Straße 65, 1180 Wien
www.boku.ac.at/ilap.html

Zitierhinweis:

DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian (Hrsg.) 2007: „Wie Gender in den Mainstream kommt...“; Schriftenreihe des Instituts für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität der Bodenkultur Wien, Wien

FUXJÄGER, Renate (2007): „Mit Förderung zur Gleichstellung“ – zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung, in: DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian (Hrsg.), Schriftenreihe des Instituts für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität der Bodenkultur Wien, Wien, S. 32- 57

Inhaltsverzeichnis

Doris Damyanovic
Vorwort – „Wie Gender in den Mainstream kommt...“
-5-

Peter Döge
Gender Mainstreaming als Managing Diversity –
Von der Männlichkeitskritik zur Kritik an Dominanzkulturen
-13-

Renate Fuxjäger
„Mit Förderung zur Gleichstellung“ – zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung
-27-

Brigitte Wotha
Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung –
Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln anhand
von Beispielen aus Deutschland
-53-

Heide Studer
Über Gehlinien und Lichtraumprofile –
Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming am Beispiel
des Gender Mainstreaming Pilotbezirks Wien Mariahilf
-67-

Doris Damyanovic/Florian Reinwald/Schneider Gerda
„Jung sein – Älter werden am Land“ –
Vermittlungsprozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in der
räumlichen Planung als Beitrag zur nachhaltigen Gemeindentwicklung mit dem
Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern
-87-

Biographien der AutorInnen und Reviewerinnen
-115-

Vorwort – „Wie Gender in den Mainstream kommt...“

Die fünf Beiträge des Buches „Wie Gender in den Mainstream kommt...“ spannen einen Bogen von theoretischen Überlegungen und Ansätzen hin zu praxisnahen Anwendungen zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln. Die Beiträge sind ein Ergebnis der Vortragsreihe „Wie Gender in den Mainstream kommt...“ die im Wintersemester 2005/2006 und im Sommersemester 2006 am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur an der Universität für Bodenkultur durchgeführt wurde.

Ziel der Vortragsreihe „Wie Gender in den Mainstream kommt...“¹ war einerseits die Theorie und Methodik im Bereich von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung und Entwicklung (Gender Planning) zu erweitern und andererseits einen Austausch zwischen WissenschaftlerInnen, Studierenden und Planungsfachleuten aus der Verwaltung zu organisieren. Zur Sicherung der Qualität der Beiträge wurden diese für die Erstellung des Buches einem Peer-Review Prozess unterzogen².

Die methodischen und theoretischen Beiträge zur Vortragsreihe sind interdisziplinär geprägt und stellen innovative Beiträge zum Nachdenken über Gender Planning in der planenden Verwaltung dar.

Gender Mainstreaming als Managing Diversity – Von der Männlichkeitskritik zur Kritik an Dominanzkulturen (Peter Döge)

Der erste Beitrag „Gender Mainstreaming als Managing Diversity“ des Politikwissenschaftlers und Soziologen Peter Döge zeigt auf, wie Beiträge der kritischen Männerforschung und des Dominanzkultur-Ansatzes die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in der Organisationsentwicklung erweitern und die Umsetzung von umfassenden Antidiskriminierungs-Strategien unterstützen. Die Ansätze der kritischen Männerforschung – insbesondere die Kritik an der hegemonialen Männlichkeit – stellen wichtige Theoriebeiträge als Äquivalent zur kritischen feministischen Theorie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landschaftsplanung und räumlichen Planung dar.

1 Diese Tagungsreihe war ein Beitrag zum Arbeitspaket „Geschlechtssensible räumliche Entwicklung in ländlichen Gemeinden und Regionen“ im Interreg III B Alpine Space Projektes GenderAlp! - Raumentwicklung für Frauen und Männer. Zwölf ProjektpartnerInnen aus Österreich, Deutschland, Frankreich, Italien und Slowenien aus den Bereichen Verwaltung und Aus- und Weiterbildung arbeiteten von 2005-2007 gemeinsam an der Sensibilisierung und Qualifizierung von EntscheidungsträgerInnen und ExpertInnen aus Verwaltung und Politik auf lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler Ebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Gender Planning und Gender Budgeting.

2 Für den einstufigen anonymen Review-Prozess stellten sich dankenswerter Weise: Dr.ⁱⁿ Gabriele Schambach, Ao. Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Christa Schnabl, DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anja Simma und Mag.^a Heidrun Wankiewicz zur Verfügung.

Mit Förderung zur Gleichstellung – zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und regionaler Programmplanung (Renate Fuxjäger)

Die Landschaftsplanerin Renate Fuxjäger beschreibt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und regionaler Programmplanung im Bundesland Burgenland (Österreich). Die Erfahrungen und Erkenntnisse basieren auf Pilotprojekte im Bereich der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ und werden exemplarisch am Pilotprojekt „Bildungs- und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ genauer vorgestellt. Der Beitrag „Mit Förderung zur Gleichstellung“ zeigt auf, welche Handlungsmöglichkeiten sich für Förderstellen aufgrund einer theoriebegleitenden und prozessartigen Herangehensweise in der Implementierung von Gender Mainstreaming ergeben und wie dadurch unterschiedlichen Ansprüche von Bäuerinnen und Bauern im Hinblick auf mehr Chancengleichheit berücksichtigt und unterstützt werden. Die theoretischen und methodischen Prinzipien zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und regionaler Planung sind auch auf das Verwaltungshandeln im Planungsbereich übertragbar.

Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung – Implementierung von Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln anhand von Beispielen aus Deutschland (Brigitte Wotha)

Im dritten Beitrag „Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung“ beschreibt die Geografin Brigitte Wotha anhand von Beispielen aus Deutschland die gesetzlichen, organisatorischen und methodischen Rahmenbedingungen, um Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln nachhaltig zu implementieren. Im Beitrag reflektiert die Autorin die unterstützenden und hemmenden Faktoren für eine nachhaltige Umsetzung im Verwaltungshandeln und stellt einen Bezug zur räumlichen Planung her. Ein wichtige Kernaussage, die die Autorin herausarbeitet ist, dass Gender Mainstreaming eine Querschnittsmaterie ist, die in alle Stufen eines Planungsprozesses zu integrieren ist und dadurch Strukturen und Werthaltungen im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer verändern kann.

Über Gehlinien und Lichtraumprofile – Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming am Beispiel des Gender Mainstreaming Pilotbezirkes Mariahilf (Heide Studer)

Die Landschaftsplanerin Heide Studer beschreibt im vierten Beitrag „Über Gehlinien und Lichtraumprofile“ anhand des Projektes „Stadt fair teilen“ im Pilotbezirk Mariahilf in Wien, die Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming anhand der Nutzungsqualität von Straßenfreiräumen für Frauen und Männer. Sieben Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien, die mit der Planung von Straßenfreiräumen befasst sind, nahmen am Vermittlungsprozess teil. Dieser bestand aus gemeinsamen Begehungen des Quartiers, Beratungen mit den einzelnen Dienststellen, abteilungsü-

bergreifenden Genderwerkstätten und Veranstaltungen mit den politischen EntscheidungsträgerInnen der Stadt Wien und des Bezirkes. Gemeinsam mit ExpertInnen des Planungsteams aus Landschafts- und Verkehrsplanung wurden Handlungsmöglichkeiten für Planungsfachleute und EntscheidungsträgerInnen in der Verwaltung erarbeitet. Das Projekt zeigt auf, dass die Vermittlung von Gender Mainstreaming Fachwissen an Planungsfachleute in Bezug zu ihren Wirkungsbereichen eine nachhaltige Implementierung im Verwaltungshandeln in der Stadt- und Verkehrsplanung unterstützt.

„Jung sein – Älter werden am Land“ – Vermittlungsprozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung als Beitrag zur nachhaltigen Gemeindentwicklung mit dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Doris Damyanovic, Florian Reinwald, Gerda Schneider)

Im fünften Beitrag wird ein im Rahmen von GenderAlp! durchgeführtes Projekt „Jung sein – Älter werden am Land, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess von politischen EntscheidungsträgerInnen am Beispiel der ländlich strukturierten Gemeinde Lengau“ vorgestellt. Die theoretischen, methodischen und organisatorischen Arbeitsschritte der allgemein kritischen und feministischen Landschafts- und Freiraumplanung am Institut für Landschaftsplanung zur Sensibilisierung und Qualifizierung der EntscheidungsträgerInnen werden vorgestellt und anhand des Fallbeispiels der Gemeinde Lengau überprüft. Durch die Reflexion des Projektes wird sichtbar, dass die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“, das Arbeiten an Strukturen, Werthaltungen und Leitbildern in der räumlichen Planung, die Frauen und Männer bezogen auf ihre Lebenssituation benachteiligen, unterstützt und Veränderung im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht.

Prinzipien für die Umsetzung von Gender Mainstreaming

Aus den Erfahrungen und Ergebnissen der fünf interdisziplinären Fachbeiträge lassen sich Prinzipien zusammenfassen, die eine nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln im Kontext zur Landschaftsplanung der räumlichen Planung und Entwicklung unterstützen.

(1) Gender Mainstreaming ist eine politische Top-Down-Strategie im Verwaltungshandeln zur Erreichung von Gleichstellung für Frauen und Männer bei der Akzeptanz ihrer unterschiedlichen Ansprüche im Hinblick auf Chancengleichheit. Die Strategie unterstützt ein zielorientiertes Verwaltungshandeln und ist prozessorientiert .

(2) Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsmaterie, die in allen Arbeitsschritten im Planungsprozess sowie auf allen Entscheidungsebenen integriert werden kann. Eine Genderperspektive wird in allen Phasen - von der Zielformulierung, der Analyse und Maßnahmenformulierung sowie in der Umsetzung und Evaluierung des Prozesses bzw. Planungsprojektes - eingenommen .

(3) Gender Mainstreaming stellt Frauen und Männer und das Verhältnis von Frauen und Männern in den Blickpunkt des Planungsprozesses bzw. Projektes. Die Entwicklung eines „differenzierten Blickes“ für die Anforderungen von Frauen und Männern sowie auf Strukturen, Werthaltungen und Rahmenbedingungen sind entscheidend, um diskriminierende Geschlechterverhältnisse, baulich-räumliche Strukturen bzw. rechtliche Rahmenbedingungen offenzulegen und im Sinne von Chancengleichheit zu verändern. Die alltägliche Arbeit wertzuschätzen, die (sexuelle) Differenz anzuerkennen und die Vielfalt von Lebensplänen zu unterstützen, bedeutet als strukturelle, analysierende Kategorie neben dem Geschlecht auch Alter, Lebenspläne, -situationen, kulturelle und ökonomische Aspekte von der geschlechtsspezifischen Analyse bis zur Umsetzung in Planungs- und Forschungsprojekten in der räumlichen Planung einzubeziehen.

(4) Die Umsetzung wird getragen von theoretischen Konzepten aus der feministischen Forschung und der kritischen Männerforschung als wichtige Beiträge zu mehr Geschlechterdemokratie in der räumlichen Planung. Eine nachhaltige Umsetzung setzt in der räumlichen Planung eine kritische Theorie und Methodik zur Konstitution von Raum und der Raumeignung voraus. Die kritische Landschafts- und Freiraumtheorie, die die unterschiedlichen Wirtschaftsweisen und Ansprüche von Frauen und Männern, Jung und Alt berücksichtigt und räumliche Strukturen plant, die die „Wechselfälle des Lebens und Wirtschaftens von Frauen und Männern“ unterstützt, ist ein entscheidender Beitrag zur Qualitätssicherung in gendergerechten Planungsprozessen. Der soziologische Zugang zum Raum von Martina Löw, der im Beitrag von Heide Studer vorgestellt wird, trägt zu einem spannenden Diskurs, wie Raum konstituiert und - im Sinne von Gender Mainstreaming - veränderbar ist, bei.

(5) Die Vermittlung eines „differenzierten Blickes“ für Anforderungen von Frauen und Männern an den Raum, auf Strukturen, Werthaltungen und Rahmenbedingungen ist ein zentraler Schwerpunkt in der Umsetzung von Gender Planning im Verwaltungshandeln und im Projekt Gender Alp!. Die Weiterbildung der Planungsfachleute und EntscheidungsträgerInnen hat zum Lehr- und Lernprinzip, dass das Wissen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming als Teil der Planungsfachkompetenz verstanden wird und im engen Zusammenhang mit dem Wirkungsbereich der Planungsverantwortlichen steht. In der Sensibilisierung und Qualifizierung werden Gender Mainstreaming Wissen, Methoden und Instrumente durch Lernen an „Guten Praxis Beispielen“ und an den eigenen Fallbeispielen am besten vermittelt.

Gender im Mainstream

Eine erfolgreiche Implementierung wird durch eine enge Zusammenarbeit von (politischen) EntscheidungsträgerInnen, die mit der räumlichen Planung befasst sind und den

Planungsfachleuten auf Landes-, Regions-, Stadt- und Gemeindeverwaltung sowie den ExpertInnen aus Forschungs- und Planungspraxis unterstützt.

Der Tagungsband zeigt, dass Gender Mainstreaming ein Stück weiter in der räumlichen Planung und Entwicklung für Frauen und Männer angekommen ist.

Mein Dank gilt den Vortragenden Peter Döge, Renate Fuxjäger, Heide Studer und Brigitte Wotha, dem Reviewteam Gabriele Schambach, Christa Schnabl, Anna Simma und Heidrun Wankiewicz. Ebenso möchten wir Antonia Roither für die Mitorganisation der Vortragsreihe danken.

Viel Freude beim Lesen der spannenden Beiträge wünschen Ihnen
Doris Damyanovic und Florian Reinwald, Projektteam GenderAlp!

Literatur:

BÖSE, Helmut (1991): Die Aneignung von städtischen Freiräumen. Beiträge zur Theorie und sozialen Praxis des Freiraums. Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hrsg.). Notizbuch 22 der Kasseler Schule. Kassel

DAMYANOVIC, Doris (2007): Landschaftsplanung als Qualitätssicherung zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming. Theoretische und methodische Konzepte eines genderechten Planungsprozesses als Bestandteil des Örtlichen Entwicklungskonzeptes dargestellt an der Fallstudie Tröpolach/Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See (Kärnten). Dissertation am Institut für Landschaftsplanung 2006, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Dissertationen der Universität für Bodenkultur Wien Band 65. Verlag Guthmann-Peterson. Wien

DAMYANOVIC, Doris (Hrsg.); MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda (2005): Frauen und Männer unterwegs. Ein Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Wegenetzplanung in Gemeinden am Beispiel der Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See. Im Auftrag des Amtes der Kärntner Landesregierung, Abteilung 20- Landesplanung. Überörtliche Raumplanung und Abteilung 13-Referat für Frauen und Gleichbehandlung. Wien/Klagenfurt/ Hermagor. Download auf www.rali.boku.ac.at/ilap.html

DÖGE, Peter: Männerforschung als Beitrag zur Geschlechterdemokratie, Ansätze kritischer Männerforschung im Überblick, (Hg.): Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, 1999

FUCHS, Britta (2005): Die Stadt kommt aufs Land. Die gründerzeitliche Parzellierungsplanung von Lothar Abel in Reichenau an der Rax in Niederösterreich und ihre Auswirkung auf die aktuellen landschafts- und freiraumplanerischen Qualitäten des Ortes. Dissertation am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Dissertationen der Universität für Bodenkultur Wien Band 61 Verlag Guthmann-Peterson. Wien

HÜLBUSCH, Inge-Meta (1981): Innenhaus und Außenhaus – Umbauter und sozialer Raum. Heft 33. Gesamthochschule Kassel. Kassel

KÖLZER, Andrea: Wurzeln im Alltäglichen, die Bedeutung der Arbeit am Symbolischen für eine Subsistenzperspektive in der Landschafts- und Freiraumplanung, dargestellt am Beispiel der Kasseler Erlenfeldsiedlung. Dissertation an der Universität für Bodenkultur Wien, Wien, 2003

KUROWSKI, Matthias: Freiräume im Garten, Die Organisation von Handlungsfreiräumen in der Landschafts- und Freiraumplanung. Dissertation am Institut für Landschaftsplanung und Ingenieurbiologie, Universität für Bodenkultur Wien, Wien, 2003

LIBERIA DELLE DONNE DI MILANO: Das Patriarchat ist zu Ende, Es ist passiert – nicht aus Zufall, Rotes Sottosopra, Göttert Verlag, Rüsselsheim, 1996

LÖW, Martina (2001): Raumsoziologie. Suhrkamp. Frankfurt. 2001

MIES, Maria (1995): Befreiung vom Konsum, Subsistenz: Freiheit oder Liberalisierung. In: MIES, Maria; Shiva, Vandana (Hrsg.). Ökofeminismus. Beiträge zur Praxis und Theorie. Zürich

SCHNEIDER, Gerda; GUGERELL, Katharina; HAZOD, Paula; KICKINGER, Sophie; KOLL, Anna; MOSER, Ruth; NIEVOLL, Maria; PETROVICS, Sonja; PICHLER, Wolfgang; ROITHER, Antonia; SCHARMANN, Ingrid; ZIMMERMANN, Thomas (2006): Alterungs-

fähigkeit mit Wertschätzung. In: Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hg.). Notizbuch 70 der Kasseler Schule. S. 51–71. Kassel

SCHNEIDER, Gerda (1997): Die Verfestigung der Freiräume setzt die „symbolische Ordnung der Mutter“ voraus. In „Chora“ u.a. (Hrsg.) voraus-erinnern. Weibliche Vermittlung und einander anvertrauen: Inge Metha Hülbusch zum 60. Geburtstag. Kassel

STALLER, Susanne (1996): Wohnhof, Villa und Baublock – Leitbilder und Vorbilder für die Stadterweiterung. Freiraumplanerische und feministische Betrachtungen zur Gebrauchsökonomie von Stadtrandbebauung in Wien. Diplomarbeit am Institut für Landschaftsplanung und Ingenieurbiologie, Arbeitsbereich Landschaftsplanung, Universität für Bodenkultur Wien. Wien-Leopoldstadt

STEINHÄUSER, Urta (1993): Planen für die Wechselfälle des Lebens. In: Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation. Notizbuch 16 der Kasseler Schule. S. 1-78. Kassel

STUDER Heide (2002): Mädchenräume – landschaftsplanerische Erfahrungen. In: Kramer, Caroline (Hg.): FREI-Räume und FREI-Zeiten: Raum-Nutzung und Zeit-Verwendung im Geschlechterverhältnis. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (HIFI) e. V.. Band 5. Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden

WOTHA, Brigitte (2000): Gender Planning und Verwaltungshandeln. Umsetzung von Genderbelangen in räumlicher Planung - unter Berücksichtigung von Verwaltungsmodernisierung und neuerer Tendenzen im Planungsbereich. Geographisches Institut der Universität Kiel (Hrsg.). Kieler Arbeitspapiere zur Landeskunde und Raumordnung 42/2000. Kiel

Gender Mainstreaming als Managing Diversity

Von der Männlichkeitskritik zur Kritik an Dominanzkulturen

Peter Döge

Inhaltsverzeichnis

Geschlechterkultur und Hegemoniale Männlichkeit

-13-

Gender Mainstreaming als Männlichkeitskritik

-16-

Geschlechterhierarchie als Dominanzkultur

-19-

Managing Diversity: Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit

-22-

Gleichwertige Vielfalt und Interkultureller Dialog

-22-

Gender Mainstreaming als Managing Diversity – Von der Männlichkeitskritik zur Kritik an Dominanzkulturen

Gender Mainstreaming als neuer geschlechterpolitischer Ansatz ist nun schon seit mehreren Jahren in der Diskussion, zahlreiche Erfahrungen mit seiner Umsetzung in unterschiedlichen Organisationen liegen vor. Dabei hat sich gezeigt, dass das Konzept nur dann zu einer diskriminierungsfreien Gestaltung von Organisationskulturen beitragen kann, wenn es homogenisierende Sichtweisen auf die Genusgruppen vermeidet. Somit ergeben sich wichtige Berührungspunkte mit der Männerforschung und dem Dominanzkultur-Ansatz. Gerade dieser legt nahe, perspektivisch das Konzept des Gender Mainstreaming auszuweiten und in umfassende Anti-Diskriminierungs-Strategien zu integrieren.

Geschlechterkultur und Hegemoniale Männlichkeit

Bestandteil jeder Organisationskultur ist die Geschlechterkultur. Eine Geschlechterkultur - der Begriff verstanden im Sinne von gender - umfasst dabei immer mehr als nur die Geschlechterrollen, eine Geschlechterkultur beinhaltet Antworten mindestens auf folgende Fragen:

- Was definiert ein Geschlecht?
- Welchen sozialen Status haben die unterschiedlichen Geschlechter?
- Wofür sind die Geschlechter jeweils zuständig?
- Wie werden diese Bereiche sowie die mit ihnen verbundenen Kompetenzen und Lebensmuster gewertet?

Die vorherrschende abendländische Geschlechterkultur als Bestandteil von Organisationskulturen in Deutschland und Österreich basiert auf einer bipolaren Definition von Geschlechterrollen, die auf der Basis von Körpermerkmalen erfolgt und Menschen in Frau und Mann unterscheidet.¹ Die geschlechtliche Konnotation von Tätigkeiten vollzieht sich dabei in Relation der Nähe bzw. Ferne der jeweiligen Tätigkeit zur unmittelbaren Fürsorge am lebendigen Menschen: pflegende Tätigkeiten sind weiblich, mathematisch-kulturelle Tätigkeiten männlich konnotiert. Zwar ist die Herabwürdigung von Frauen in Deutschland und Österreich de jure nicht mehr existent, weiblich konnotierte Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmuster sind jedoch gegenüber männlich konnotierten durchgängig abgewertet. Diese Abwertung erfahren auch Männer, welche entsprechende Tätigkeiten ausführen oder Lebensmuster leben - etwa als Krankenpfleger tätig sind oder Karenz in Anspruch nehmen wollen.

An diesem Beispiel zeigt sich bereits, dass die Genusgruppe der Männer - ebenso wie die der Frauen - keinen monolithischen Block dargestellt, sondern entlang anderer Merkmale und Lebensmuster in sich differenziert ist. Die unterschiedlichen Männlich-

keitskonstruktionen und männlichen Lebensmuster sind dabei keineswegs gleichwertig, sondern gegeneinander hierarchisiert. In diesem Sinne beinhaltet die Geschlechterhierarchie nicht nur Über- und Unterordnungsverhältnisse zwischen Frauen und Männern, sondern immer auch Über- und Unterordnungsverhältnisse zwischen Männern und Männlichkeiten – die vorherrschende Geschlechterordnung ist „... a system not simply of men's power over women but also of hierarchies of power among different groups of men and between different masculinities.“² Das Muster von Männlichkeit, das zu einem jeweiligen Zeitpunkt beschreibt, was „richtiges Mannsein“ bedeutet, wird als hegemoniale Männlichkeit bezeichnet:

„Es ist ... jene Form von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechterverhältnisses die bestimmende Position einnimmt, eine Position allerdings, die jederzeit in Frage gestellt werden kann (...) Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll).“³

Das Muster hegemonialer Männlichkeit ist in seiner spezifischen Ausprägungen historisch zwar variabel, basiert dabei allerdings in den abendländischen Industriestaaten auf den folgenden vier Bausteinen: Hegemoniale Männlichkeit ist weiß, sie ist heterosexuell, sie ist machtorientiert und naturbeherrschend und sie ist erwerbsarbeitsorientiert. Hegemoniale Männlichkeit definiert sich zudem in unserer bipolaren Geschlechterordnung in einer durchgängigen Abgrenzung und Abwertung weiblich konnotierter Eigenschaften und Lebensmuster.⁴

Dieser Umstand manifestiert sich in Organisationen zunächst in der Ausgrenzung von weiblich konnotierten Vor- und Fürsorgearbeiten, deren Erledigung bei den Beschäftigten jedoch als selbstverständlich vorausgesetzt werden.⁵ Damit verbunden sind spezifische Job-Designs und Karrieremuster, denen implizit eine spezifische (hegemonial) männliche Biographie zugrunde liegt, wobei die Arbeits- und Lebensformen männlicher Manager den Maßstab bilden: „Das Top-Management legt eindeutig und versteckt Verhaltensnormen fest.“⁶ Diese Verhaltensnormen fungieren nicht nur als Ursache für die Diskriminierung von Frauen, sondern auch von Männern, welche etwa mehr Haus- und Familienarbeit leisten wollen.⁷

² KAUFMAN 1994: 145

³ CONNELL 1999: 97f.

⁴ KIMMEL 1994

⁵ ACKER 1991

⁶ STREICH 1994: 46

⁷ DÖGE; BEHNKE 2005

¹ vgl. HONEGGER 1996

Organisationen sind folglich niemals eindimensionale männliche Entitäten, organisationales Handeln kann geschlechtertheoretisch als Interaktion unterschiedlicher Geschlechterkulturen und Männlichkeitsmuster, die sich in unterschiedlichen Apparaten und Abteilungen ausbilden, beschrieben werden. Dies zeigt eindrucksvoll die von Messerschmidt vorgelegte Untersuchung der auf einen fehlerhaften Dichtungsring zurückzuführenden Explosion der Raumfähre Challenger im Jahr 1986. Während die Ingenieure in dem betreffenden Unternehmen den Start der Raumfähre verhindern wollten, forcierte diesen das Management: „As a result, risk taking is not the appealing masculine practice to engineers that it is to managers.“⁸ Insbesondere das Management von Organisationen stellt einen zentralen Ort der Reproduktion hegemonialer Männlichkeit dar, was seinen Ausdruck in jeweils organisationsspezifischen Managementstilen findet.⁹

Ein zentrales Moment der Interaktion von Männern in Organisationen sind so genannte Männerbünde. Männerbünde weisen einen homosozialen Charakter auf, so dass sie ausschließend gegenüber Frauen wirken – aber auch als Ausgrenzungsmechanismus gegenüber untergeordneten Männern und marginalisierten Männlichkeiten fungieren:

„Der Männerbund lebt nicht nur von der rigorosen und wertenden Trennung der Geschlechter, sondern auch von der Trennung verschiedener Männlichkeiten, insbesondere dem Ausschluss und der Devaluierung von Männern mit homosexueller Orientierung - 'verweiblichten' Männern - und wird somit zum Träger hegemonialer Männlichkeit.“¹⁰

Auch besteht die Möglichkeit, dass Frauen durch eine Anpassung an männliche Habituskulturen zu Unterstützerinnen männerbündischer Strukturen und hegemonialer Männlichkeitsmuster werden.¹¹

Gender Mainstreaming als Männlichkeitskritik

Von diesen geschlechtertheoretischen Überlegungen ausgehend wird deutlich, dass Gender Mainstreaming-Ansätze, die Differenzierungen zwischen Männern (und Frauen) missachten und dabei die Geschlechterhierarchie in Organisationen ausschließlich als quantitative Dominanz von Männern bestimmen, immer unterkomplex bleiben müssen. Im Sinne klassischer Gleichstellungspolitik beinhalten sie sogar die Gefahr einer Anpassung von Frauen an hegemoniale Männlichkeitsmuster, womit eine implizite Stärkung dieser Normative verbunden ist.

Insbesondere verschließen sich Ansätze, die Männer als homogene Genusgruppe sehen, möglichen strategische Allianzen von Frauen und Männern. Wie Cynthia

⁸ MESSERSCHMIDT 1996: 46

⁹ COLLINSON; HEARN 1994

¹⁰ RASTETTER 1994: 271

¹¹ RASTETTER 1994: 272f.

Cockburn in ihrer Analyse der Blockade von Gleichstellungsstrategien gezeigt hat, sind aber gerade Verbündete auf Seiten der Männer wichtig, denn ohne diese werden Chancengleichheit-Strategien nicht durchzusetzen sein.¹² Demgegenüber hat sich als Resultat des Denkens in homogenen Geschlechterblöcken in der BRD - vor allem in den alten Bundesländern – ein „Konfliktmodell vom Geschlechterverhältnis“ etabliert, wobei emanzipationsorientierte Männer in eine „feministische Beziehungsfalle“ geraten: „Sagen sie etwas zur Geschlechterfrage, ist es Anmaßung. Sagen sie nichts, ist es Desinteresse.“¹³ Diese konfrontativ-konfliktorische Geschlechterkultur erklärt meines Erachtens die zögerliche Haltung von aufgeschlossenen Männern in Organisationen gegenüber Chancengleichheits-Politiken und damit den Rückstand in der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bundesrepublik Deutschland etwa gegenüber den skandinavischen Staaten. Denn im Gegensatz zur bundesdeutschen Geschlechterpolitik war die schwedische Geschlechterpolitik von Anbeginn darauf bedacht, Männer sowohl im Bereich der Maßnahmen, aber vor allem auch im Bereich der Konzeption von Geschlechterpolitik als gleichwertige Partner einzubeziehen. Und so waren Männer hier beispielsweise an der Ausarbeitung familienpolitischer Konzepte wie dem „Papa-Monat“ maßgeblich beteiligt – mit der Konsequenz, dass gegenwärtig etwa 30% der schwedischen Väter dieses Angebot nutzen.¹⁴

Gender Mainstreaming verstanden und implementiert als Männlichkeitskritik stellt allerdings besondere methodische Anforderungen. Dies beginnt bereits bei der sogenannten Gender-Analyse, die idealtypisch am Anfang der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen steht. Viele vorliegende Analysen beschränken sich im Sinne eines „sex-counting“¹⁵ aber noch immer weitgehend auf das Zählen von Frauen und Männern, wodurch der Eindruck homogener Geschlechtergruppen entsteht und weiter reproduziert wird. Ein beredtes Beispiel ist die Analyse der Besetzung von Führungspositionen in Behörden und Ministerien. Bleibt eine Gender-Analyse auch hier beim Zählen von Frauen und Männern stehen, wird zwar deutlich, dass Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt sind – das organisationsspezifische Muster hegemonialer Männlichkeit bleibt jedoch weiterhin verborgen. Dieses wird nur dann sichtbar, wenn bei der Analyse auch noch andere sozio-demografische Merkmale berücksichtigt werden – insbesondere das Alter, die Arbeitszeit, der Familienstand und auch die Parteizugehörigkeit. Auf der Basis einer entsprechend differenzierten Analyse kann sehr schnell deutlich werden, dass Führungspositionen von einem ganz bestimmten Typ Mann besetzt werden – und dass die wenigen Frauen mit Ausnahme des Geschlechts gegebenenfalls genau diesem Merkmalstyp entsprechen. Möglicherweise wird evident, dass nicht das biologische Geschlecht Grund für den geringen Anteil von

¹² COCKBURN 1993

¹³ HAGEMANN-WHITE 2000

¹⁴ BERGMANN; HOBSON 2002

¹⁵ REES

Frauen in Führungspositionen ist, sondern ein bestimmtes Lebensmuster, das überwiegend von Frauen gelebt wird, aber auch bei den wenigen Männern, bei denen sich dieses Muster findet, benachteiligend wirkt: Teilzeitbeschäftigung und Familienpause. Zudem kann deutlich werden, dass die Besetzung von Führungspositionen eng an eine großbürgerliche Herkunft des Bewerbers geknüpft ist.¹⁶

Analog zeigt eine differenzierte Analyse des Zugangs von Frauen und Männern zu ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, dass diese zum einen zwar überwiegend von Männern gewählt werden, zum anderen Männer mit einer spezifischen Interessens- und Kompetenzausstattung ebenso wie Frauen ein entsprechendes Studium nicht aufgreifen: „Die Studienberechtigten, die über ein breiteres Fähigkeitsprofil verfügen, entscheiden sich im Falle schlechter Berufsaussichten für Ingenieure gegen ein Ingenieurstudium. Aufgrund der größeren Neigungs- und Eignungsspektrums fällt es ihnen leichter, auch jenseits der Ingenieurstudiengänge attraktive Studienmöglichkeiten zu finden. Übrig bleibt im Ingenieurstudium ein durchaus nicht unproblematischer Rest an relativ einseitig befähigten Studienanfängern, denen aufgrund der Einseitigkeit (ausschließlich technisch-praktisch oder technisch-mathematisch profiliert) kein großer Verhaltensspielraum hinsichtlich alternativer Studienfachwahlen zur Verfügung steht.“¹⁷ Ursache hierfür könnte wiederum ein spezifisches hegemoniales Männlichkeitsmuster sein, das sich in Form und Inhalt der Ingenieursausbildung widerspiegelt und welches in einer differenzierten Analyse des Lehrpersonals entlang unterschiedlicher Merkmale in den entsprechenden Studiengängen deutlich werden dürfte. Als das Hegemoniale Männlichkeitsbild für die Naturwissenschaften bezeichnet Margeret Wertheim den „Mathematischen Mann“¹⁸ der nach Aussage eines Wissenschaftler folgende Charaktereigenschaften aufweisen sollte: „Ein Genie sein, wenig schlafen und auf Sex verzichten.“¹⁹

Gender Mainstreaming verstanden als Männlichkeitskritik würde nun in den exemplarisch dargestellten Bereichen spezifische Maßnahmen entwickeln – etwa Aufwertung von Familienkompetenzen bzw. eine Veränderung der Curricula –, die weit über eine klassische Förderung von Genusgruppen hinausgehen und vielmehr auf eine Veränderung der organisationsspezifischen Geschlechterkultur zielen. In diesem Sinne ginge es im Hinblick auf die Naturwissenschaften eben nicht darum, „...den Frauen dabei zu helfen, sich anzupassen, damit sie sich in der Physik wohlfühlen, sondern auch darum, bewusst an einer Neuorientierung der Wissenschaftskultur zu arbeiten.“²⁰ Auch Londa Schiebinger plädiert im Sinne von Männlichkeitskritik für einen grundlegenden Umbau der Wissenschaftskultur: „Der Wandel wird in vielen Bereichen gleichzei-

¹⁶ HARTMANN 2002

¹⁷ MINKS 2004: 27

¹⁸ WERTHEIM 1998: 13ff.,

¹⁹ zit. nach SCHIEBINGER 2000: 132

²⁰ WERTHEIM 1998: 334

tig stattfinden müssen, er wird Konzeptionen des Wissens und Forschungsprioritäten, häusliche Verhältnisse, Denkweisen an Vorschulen und Schulen, Strukturen an den Universitäten, Methoden im Unterricht, das Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf sowie das Verhältnis zwischen unserer Kultur und anderen Kulturen ändern müssen.“²¹ Demgegenüber formuliert etwa die Gender Mainstreaming-Strategie des bundesdeutschen Forschungsministeriums als übergeordnetes Ziel: „Mehr Frauen an die Spitze!“²² – sie bleibt somit auf der sex-Ebene stecken und wird kaum etwas an den Organisationskulturen der Forschungseinrichtungen verändern.

Geschlechterhierarchie als Dominanzkultur

Differenziert angelegte Gender-Analysen machen weiterhin deutlich, dass neben der Geschlechterdifferenz in den jeweiligen Organisationen noch andere Unterscheidungsdimensionen existieren – etwa Hautfarbe, Herkunft, Alter. Auch diese Differenzierungsmuster begründen Diskriminierungstatbestände und bestimmen den Zugang zu Gestaltungsressourcen, wobei sie sich in ihren Effekten überlagern und verstärken.²³

Rasse, Geschlecht und Klasse bilden demnach einen komplexen, mehrdimensionalen Herrschaftszusammenhang, Männer und Frauen erfahren auf allen Ebenen des sozialen Lebens jeweils unterschiedliche Formen von Privilegierung bzw. Diskriminierung: „As a result, women and men throughout the social order experience different forms of privilege and subordination, depending on their race, class, gender, and sexuality.“²⁴ Diese multidimensionalen Diskriminierungsstrukturen sind in alle Institutionen eingeschrieben.²⁵

Demzufolge ist beispielsweise die Globalisierung nicht nur ein männliches, sondern, ausgehend von der Entdeckung und Eroberung des amerikanischen Kontinents, vor allem ein „weißes“ Projekt.²⁶ Dementsprechend stellen sich die Auswirkungen der Globalisierung auf die Genusgruppen als differenziert dar. Folge ist eine weitere Binnen-Differenzierung der Geschlechtergruppen – nicht alle Männer sind Gewinner, nicht alle Frauen Verliererinnen. Vor allem gering qualifizierte Männer sind vom Niedergang der alten Industrien betroffen und werden zu Dauerarbeitslosen, sie sind „die großen Verlierer.“²⁷ Qualifikation wird zu einer bedeutenden Spaltungslinie zwischen Männern und zwischen Frauen sowie innerhalb der Geschlechterblöcke:

²¹ SCHIEBINGER 2000: 259

²² BMBF 2002

²³ WEST / FENSTERMAKER 1996

²⁴ BACA ZINN / DILL 1996: 327

²⁵ OMI; WINANT 1994b: 83ff.

²⁶ HALL 1994

²⁷ FALUDI 2000

„Die Transformation der Industriegesellschaften in eine globale Dienstleistungsgesellschaft geht vor allem einher mit einer Spaltung zwischen hochqualifizierten ‘entterritorialisierten’ Arbeitskräften – meist weiß und männlich – und den geringqualifizierten, ‘territorialisierten’ Arbeitskräften – Frauen aller Hautfarbe sowie auch junger und unqualifizierter Männer.“²⁸ Eine qualitative Studie zur Beschäftigungssituation von Au-Pair-Frauen zeigt spezifische, mit rassistischen Argumentationsfiguren legitimierte Ausbeutungsverhältnisse zwischen diesen und ihren deutschen Arbeitgeberinnen, wobei diese die „... klassisch maskulinistische Bewertung und Bedeutung von Lohnarbeit ... auf neuem Niveau reproduzier(en, PD).“²⁹ Die patriarchale Dividende könne so, ‘ethnisiert weiter fortbestehen ...’³⁰

Diese unterschiedlichen Diskriminierungstatbestände entwickeln kontextspezifisch unterschiedliche Relevanzen, bestimmend für den Zugang zu Gestaltungsressourcen ist folglich nicht immer und überall die Zugehörigkeit zu einer Genusgruppe, sondern auch zu einer Ethnie oder einer Klasse.³¹ In diesem Sinne zeigen geschichtswissenschaftliche Analysen, dass für die nationalsozialistische Politik die Klassifikation von Menschen und Menschengruppen als „hochwertig“ und „minderwertig“ von zentralem Stellenwert war und nicht die Einteilung als Mann und Frau: „... die nationalsozialistische Geschlechterpolitik (hatte nicht; PD) dasselbe Gewicht und dieselbe Konsistenz ... wie die nationalsozialistische Rassenpolitik; beide waren keineswegs gleichrangige Bestandteile einer übergreifenden ‚Biopolitik‘.“³² Der nationalsozialistische Staat als Männerbund war folglich vor allem ein Bund arischer Männer, die rassenpolitische Behandlung der „nicht-arischen“ Opfer war für beide Geschlechter weitgehend identisch.³³ Auf der anderen Seite konnten „rassisch wertvolle“ Frauen an der Rassenpolitik des NS-Staates gleichermaßen aktiv mitwirken, mussten sich dabei allerdings „... den dominierenden rassenpolitischen Berufs- und Professionalisierungskonzeptionen (anpassen; PD).“³⁴

Differenzierungsmuster in der vorherrschenden Sozialen Ordnung erschöpfen sich allerdings nicht in der Verschränkung von Rasse, Klasse und Geschlecht. Unsere Gesellschaftsordnung ist vielmehr allgemein gekennzeichnet durch Konstituierung und Hierarchisierung von Differenz(en), sie ist demnach eine Dominanzkultur:

„Das bedeutet, dass unsere ganze Lebensweise, unsere Selbstinterpretationen sowie die Bilder, die wir vom Anderen entwerfen, in Kategorien der Über- und Unterordnung gefasst sind. Eben das ist mit dem Begriff der Dominanzkultur gemeint.“³⁵

²⁸ YOUNG 1997: 147

²⁹ HESS; LENZ 2001: 158

³⁰ HESS; LENZ 2001: 159

³¹ McCALL 2001

³² BOCK 1997: 265

³³ BOCK 1993

³⁴ BOCK 1993: 310

³⁵ ROMMELSPACHER 1995: 22

Das jeweils vorherrschende Ordnungsmuster, gegen welches Differenzen etabliert und hierarchisiert werden, kann im Anschluss an Foucault als ein hegemoniales Dispositiv des Normalen bezeichnet werden, Normalitätskonstruktionen sind fester Bestandteil von „Dominanzkulturen.“³⁶ Gegenüber dem Normalen steht immer das Andere, das Fremde, wobei Fremdheit allen sozialen Gruppen zugeschrieben und an unterschiedlichen Merkmalen festgemacht werden kann.³⁷ In den Begriff der Norm ist zugleich der Begriff der Abweichung eingeschlossen, so dass alle Menschen, welche der Norm nicht entsprechen als vermeintlich deviant zusammengefasst werden, Behinderung etwa mit sozialer Abweichung gleichgesetzt wird.³⁸ Gegen vermeintliche Abweichung wird interveniert, die scheinbar „Nicht-Normalen“ sollen sich an das vermeintlich Normale anpassen. Das vorherrschende Normalitätskonstrukt ist jedoch kein Gegenstand der Diskussion: „Der Terror der Normalität funktioniert, weil Normalität nicht zum Gegenstand des Diskurses gemacht wird.“³⁹

Ausgehend von diesen Überlegungen wird deutlich, dass Anti-Diskriminierungsstrategien nicht nur an einem Merkmal – etwa Geschlecht oder Ethnie – ansetzen können. Da alle Benachteiligungsmuster miteinander verwoben sind, muss es vielmehr Ziel sein, in einer integralen Perspektive den grundlegenden Modus der Hierarchisierung von Differenz zu schwächen. Ansätze in diese Richtung finden sich seit einiger Zeit auf der Ebene der Europäischen Union. Mit Verabschiedung des Amsterdamer Vertrags in seiner Fassung aus dem Jahr 1997 erweiterte sich hier der Fokus der gemeinschaftlichen Anti-Diskriminierungspolitik über Geschlecht und staatliche Herkunft hinaus. Dementsprechend gibt Art.13 des Amsterdamer Vertrags dem Rat das Recht, „...geeignete Vorkehrungen (zu; PD) treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen.“ Artikel 21 des Vertrags von Nizza formuliert in dieselbe Richtung und untersagt Diskriminierungen „...insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung...“ Einen entsprechend umfassenden und integrierten Ansatz weist auch das Aktionsprogramm der Gemeinschaft gegen Diskriminierung für die Jahre 2001 bis 2006 auf. Als übergreifendes Ziel einer umfassenden Anti-Diskriminierungsperspektive wird „gleichwertige Vielfalt“ formuliert, eine „...non-

³⁶ DEGENER 2001: 43

³⁷ SCHERR 1999

³⁸ DAVIS 1997

³⁹ DEGENER 2001: 45

hierarchical diversity in general, be it in terms of sex, race, class or a combination of factors.⁴⁰

Managing Diversity: Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit

An dieser Stelle setzt das Konzept des Managing Diversity an und wendet den Anti-Diskriminierungsauftrag ins Positive.⁴¹ Managing Diversity zielt darauf, in Organisationen Bedingungen herzustellen, die es allen Personen ermöglichen, unabhängig von sozio-kulturellen und körperlichen Unterschieden ihr Leistungspotenzial, ihre Kompetenzen und ihre Kreativität optimal ein- und zur Geltung bringen können. Vielfalt wird zu einem positiven Wert an sich.

Als Strategie der Organisationsentwicklung zielt Managing Diversity folglich nicht primär auf die vermeintlich defizitären Individuen, sondern auf die jeweils vorherrschenden Organisationskulturen mit den in sie jeweils eingeschriebenen Normalitätskonstrukten und Benachteiligungsmustern. Managing Diversity stellt demnach einen Ressourcen- und keinen Defizitansatz dar. Damit verlagert sich zugleich der strategische Schwerpunkt von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit. Denn – wie oben gezeigt – verändert Gleichstellungspolitik nicht die Organisationskultur und damit die Ursachen von Diskriminierung.⁴² Es besteht vielmehr die Gefahr, die entsprechenden Zielgruppen an die vorherrschenden Normalitätskulturen anzupassen und diese somit implizit sogar noch zu stärken.

Orientierungspunkt des Managing Diversity-Konzepts ist die multikulturelle Organisation, die sich durch folgende Strukturmerkmale auszeichnet: Wertevielfalt und Pluralismus, Uneingeschränkte Zugangsmöglichkeit aller MitarbeiterInnen zu allen Funktionen und Positionen, Integration aller MitarbeiterInnen in informelle Kommunikationsstrukturen und Netzwerke, Abwesenheit von Vorurteilen, direkter und indirekter Diskriminierung, kooperatives Konfliktniveau zwischen den soziokulturell differenzierten Gruppen.⁴³ Von besonderer Bedeutung ist an dieser Stelle, dass der dem Konzept der multikulturellen Organisation zugrundeliegende Kulturbegriff Kultur nicht auf Nation oder Ethnie verkürzt, sondern in einem weiten Sinne als individuelles und kollektives Handlungs- bzw. Lebensmuster fasst. Somit werden alle Individuen mit ihren jeweils unterschiedlichen Biografien und Bedürfnissen zu Trägern von Kultur.⁴⁴

Gleichwertige Vielfalt und Interkultureller Dialog

⁴⁰ Council of Europe 1998: 25

⁴¹ DÖGE 2004

⁴² THOMAS 2002

⁴³ COX 1994

⁴⁴ HANSEN 2000: 157

Leitbild einer diskriminierungsfreien Gestaltung von Organisationskulturen ist demnach gleichwertige Vielfalt. Gleichwertige Vielfalt wird aber nur dann umzusetzen sein, wenn Respekt und Anerkennung zu grundlegenden Pfeilern der jeweiligen Organisationskultur werden.⁴⁵ In diesem Sinne müssten entsprechende Lernprozesse bei den Mitgliedern der jeweiligen Organisationen initiiert werden.

Ein weitverbreitetes Instrument für die Sensibilisierung im Umgang mit Unterschieden bilden sogenannten Gender- bzw. Diversity-Trainings. Im Falle interkultureller Trainings hat sich allerdings gezeigt, dass diese zwar Verhaltensänderungen und Erwerb von Fertigkeiten bewirken, aber kaum Einstellungsänderungen herbeiführen.⁴⁶ Als ein geeigneteres Instrument, gemeinsame Lernprozesse in Organisationen zu induzieren, bieten sich vor diesem Hintergrund so genannte dialogische Verfahren an, wie sie in den 90er Jahren entwickelt wurden und seit einiger Zeit auch in der Organisationsberatung Anwendung finden.⁴⁷ Dialog ist dabei grundsätzlich von Diskussion zu unterscheiden: „Der Dialog befasst sich mit den Denkprozessen hinter den Annahmen, nicht nur mit den Annahmen selbst (...) Im Grunde ist es Ziel des Dialogs, dem Denkvorgang auf den Grund zu gehen und den kollektiven Ablauf der Denkprozesse zu ändern.“⁴⁸ Dialogische Kommunikation soll verborgene Überzeugungen und Haltungen offen legen und zur gemeinsamen Reflexion anbieten. Es sollen die unseren Beobachtungen implizit unterlegten Bewertungen ebenso deutlich werden, wie die unterschweligen Konnotationen von Begriffen. Dabei basieren dialogische Verfahren auf der Gleichwertigkeit der Alltags-Interpretationen der teilnehmenden Frauen und Männer.⁴⁹

Dialogrunden benötigen eine entsprechende Begleitung, sie können offen oder thematisch eingegrenzt sein, sie können prinzipiell immer und überall beginnen. Sie können angestoßen werden von unterschiedlichen Akteuren in Organisationen – von Führungskräften genauso wie von Personalvertretungen, von Gleichstellungsbeauftragten oder einfach von geschlechtersensiblen Männern und Frauen. Schon dies wäre ein wichtiger Schritt zur Veränderung vorherrschender Organisationskulturen und könnte aus Komplexitätstheoretischer Perspektive ungeahnte Folgen haben: der Dialog als die Macht des Schmetterlings, dessen Flügelschlag in China einen Tornado in Kanada auslöst.

⁴⁵ SENNETT 2002; FRASER 2001: 23ff.

⁴⁶ SCHÖNPFLUG 2003: 334

⁴⁷ ISAACS 2002

⁴⁸ BOHM 2002: 36ff.

⁴⁹ ZOHAR 2000: 211ff.

Literaturhinweise

- ACKER, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, Judith LORBER; Susan A. FARRELL (Hg.): *The Social Construction of Gender*, Newbury Park / London / New Delhi: Sage, 162 - 179
- BACA ZINN, Maxine; DILL, Bonnie Thornton (1996): Theorizing difference from multiracial feminism, in: *Feminist Studies*, Vol.22, 321 - 333
- BERGMANN, Helena; HOBSON, Barbara (2002): Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state, in: Barbara Hobson (Hg.): *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge: Cambridge University Press, 92 - 124
- BMBF: Mehr Frauen an die Spitze. Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen, Berlin 2002
- BOCK, Gisela (1993): Gleichheit und Differenz in der nationalsozialistischen Rassenpolitik, in: *Geschichte und Gesellschaft*, Heft 3, 277 - 310
- BOCK, Gisela (1997): Ganz normale Frauen. Täter, Opfer, Mitläufer und Zuschauer im Nationalsozialismus, in: Kirsten Heinsohn, Barbara Vogel, Ulricke Weckel (Hg.): *Zwischen Karriere und Verfolgung. Handlungsräume von Frauen im nationalsozialistischen Deutschland*, Frankfurt am Main / New York: Campus, 245 -277
- BOHM, David (2002): *Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussionen*, Stuttgart: Klett-Cotta
- COCKBURN, Cynthia (1993): Blockierte Frauenwege. Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern, *Argument-Sonderband Neue Folge AS 212*, Hamburg: Argument
- COLLINSON, David; HEARN, Jeff (1994): Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management, in: *Gender, Work and Organization*, Nr.1, Vol.1, 2 - 22
- CONNELL, Robert W. (1999): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, Opladen: Leske + Budrich
- Council of Europe (1998): *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practice. Final Report of Activities of the Group of Specialist on Mainstreaming (EG-S-MS)*, Straßburg: Council of Europe Publishing
- COX, Taylor (1994): *Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research & Practice*, San Francisco: Berrett-Köhler Publishers
- DAVIS, Lennard J. (1997): *Constructing Normalcy. The Bell Curve, the Novel, and the Invention of the Disabled Body in the Nineteenth Century*
- Ders.(Hg.): *The Disability Studies Reader*, New York / London: Routledge, 9 - 28
- DEGENER, Theresia (2001): „Gesunder“ juristischer Menschenverstand? Über den Terror der Normalität und die Steuerungsfunktion von Rechts- und Sozialnormen am Beispiel der wrongful-birth Rechtssprechung, in: Ulrike Schildmann (Hg.): *Normalität, Behinderung und Geschlecht. Ansätze und Perspektive der Forschung*, Opladen: Leske + Budrich, 43 - 61
- DÖGE, Peter; BEHNKE, Cornelia (2005): Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene - Pilotstudie.

Endbericht, IAIZ-Schriften, Band 3, Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V.

DÖGE, Peter (2004): *Managing Diversity - Von der Antidiskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt*, in: TUP - Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 3, 11 - 16

FALUDI, Susan (2000): Die großen Verlierer. Väter und Söhne: Die Nachkriegsentwicklung in den USA, in: *Kursbuch* 140, 121 - 131

FRASER, Nancy (2001): *Die halbierte Gesellschaft. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*, Frankfurt am Main: Suhrkamp

HALL, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität. *Ausgewählte Schriften* 2, Argument Sonderband AS 226, Hamburg: Argument

HANSEN, Klaus P. (2000): *Kultur und Kulturwissenschaft*, Tübingen / Basel: Francke

HAGEMANN-WHITE, Carol (2000): Von der Gleichstellung zur Geschlechtergerechtigkeit, www.taz.de/pt/2000/12/16/a0037.nf/textdruck, Zugriff 23.7.2002

HARTMANN, Michael (2002): *Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft*, Frankfurt am Main: Campus

HESS, Sabine; LENZ, Ramona (2001): Das Comeback der Dienstmädchen. Zwei ethnografische Fallstudien in Deutschland und Zypern über die neuen Arbeitgeberinnen im Privathaushalt, in: Dies.(Hg.): *Geschlecht und Globalisierung. Ein kulturwissenschaftlicher Streifzug durch transnationale Räume*, Frankfurt am Main: Ulrike Helmer, 128 - 165

HONEGGER, Claudia (1996): *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib 1750 - 1850*, München: Deutscher Taschenbuch Verlag

ISAACS, William (2002): *Dialog als Kunst gemeinsam zu denken. Die neue Kommunikationskultur in Organisationen*, Bergisch-Gladbach: Edition Humanistische Psychologie

KAUFMAN, Michael (1994): Men, Feminism, and Men's Contradictory Experience of Power, in: Harry Brod / Michael Kaufman (Hg.): *Theorizing Masculinities. Research on Men and Masculinities*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, 142-163

KIMMEL, Michael (1994): Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity, in: Harry Brod / Michael Kaufman (Hg.): *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, 119 - 141

McCALL, Leslie (2001): *Complex Inequality. Gender, Class and Race in the New Economy*, New York / London: Routledge

MESSERSCHMIDT, James W. (1996): Managing to Kill. Masculinities and the Space Shuttle Challenger Explosion, in: Cliff Cheng (Hg.): *Masculinities in Organizations*, Newbury Park / London / New Delhi: Sage, 29 - 53

MINKS, Karl-Heinz (2004): Wo ist der Ingenieurwachstum?, in: *HIS-Kurzinformation A5*, 13 - 30

OMI, Michael; WINANT, Howard (1994): *Racial Formations in the United States. From the 1960s to the 1990s*, New York / London: Routledge

RASTETTER, Daniela (1994): *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*, Opladen: Westdeutscher Verlag

ROMMESLPACHER, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin: Orlanda Frauenverlag

SCHERR, Albert (1999): Die Konstruktion von Fremdheit in sozialen Prozessen. Zur Kritik und Weiterentwicklung soziologischer und erziehungswissenschaftlicher Fremdeitsdiskurse, in: Doron Kiesel / Astrid Messerschmidt / Albert Scherr (Hrsg.): Die Erfindung der Fremdheit. Zur Kontroverse um Gleichheit und Differenz im Sozialstaat, Arnoldshainer Interkulturelle Diskurse 2, Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, 49 - 65

SCHIEBINGER, Londa (2000): Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?, München: Beck

SCHÖNPFUG, Ute (2003): Migration und Integration, in: Alexander Thomas / Stefan Kammhuber / Sylvia Schroll-Machl (Hg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band 2, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 328 - 341

SENNETT, Richard (2002): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit, Berlin: Berlin Verlag

STREICH, Richard K. (1994): Managerleben. Im Spannungsfeld von Arbeit, Freizeit und Familie, München: Beck

THOMAS, R. Roosevelt Jr. (2002): From Affirmative Action to Affirming Diversity, in: Harvard Business Review on Managing Diversity, Harvard: Harvard Business School Press, 1 - 31

WERTHEIM, Margaret (1998): Die Hosen des Pythagoras. Physik, Gott und die Frauen, Zürich: Ammann Verlag

WEST, Candace; FESTERMAKER, Sarah (1996): Doing Difference, in: Esther Ngan-Ling Chow / Doris Wilkinson / Maxine Baca Zinn (Hg.): Race, Class & Gender. Common Bonds, Different Voices, London / Thousand Oaks / New Delhi: Sage, 357 - 384

YOUNG, Brigitte (1997): Politik und Ökonomie im Kontext von Globalisierung. Eine Geschlechterkritik, in: Eva Kreisky / Birgit Sauer (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation, PVS-Sonderheft 28, Opladen: Westdeutscher Verlag, 137 - 151

ZOHAR, Danah (2000): Am Rande des Chaos. Neues Denken für chaotische Zeiten, St. Gallen / Zürich / New York: Midas Management Verlag

„Mit Förderung zur Gleichstellung“

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung

Renate Fuxjäger

Inhaltsverzeichnis

Drei Prinzipien zur Implementierung von Gender Mainstreaming
-29-

Vorgaben für Gender Mainstreaming in Förderstellen im Burgenland
-31-

Pilotprojekte mit burgenländischen Förderstellen
-35-

Empfehlungen für Gender Mainstreaming in Programmplanung
und Fördervergabe
-47-

„Mit Förderung zur Gleichstellung“ – zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung

Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verfolgen, ist in den Förderprogrammen der Europäischen Union (EU) seit über 10 Jahren verpflichtend vorgeschrieben. Auf allen Ebenen und in allen Schritten der Planung, Vergabe und Umsetzung von geförderten Projekten soll auf Gleichstellung geachtet werden. „...Pläne und Programme sollen insgesamt zu Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und so gestaltet sein, dass ihre Wirkung vor, während und nach der Durchführung erkennbar wird.“¹ Zur Erreichung von Gleichstellung dient die Strategie Gender Mainstreaming², die seit den 1990er Jahren in allen Politikbereichen der Europäischen Union und der Mitgliedsstaaten forciert wird.³

Dieser Vorgabe folgend, war es zentrale Aufgabe von drei Pilotprojekten mit burgenländischen Förderstellen, Gender Mainstreaming in die Praxis von Förderstellen und der regionalen Programmplanung zu bringen. Die Pilotprojekte wurden im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ durchgeführt und in der Broschüre „Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung“⁴ ausführlich dokumentiert. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Pilotprojekte, im speziellen des Pilotprojekts im landwirtschaftlichen Förderbereich, bilden eine wesentliche Basis für diesen Beitrag.⁵

Bei den Pilotprojekten wurde davon ausgegangen, dass Gender Mainstreaming in Förderstellen erfolgreich implementiert werden kann, wenn die beteiligten FörderberaterInnen und ProgrammplanerInnen ihr Wissen über Gender Mainstreaming erweitern und auf ihre eigenen Tätigkeitsbereiche anwenden können. Da regionale Programmplanung und Förderungen stark auf wirtschaftliche und soziale Lebensbedingungen für Frauen und Männer wirken, sind auch Werthaltungen der beteiligten AkteurInnen in Bezug auf Gleichstellung und Regionalplanung von nicht zu unterschätzender Relevanz. Zentrale Fragestellung in diesem Beitrag ist, wie Gender Mainstreaming in der Vergabe- und Beratungspraxis von Förderstellen umgesetzt werden kann.

Zum besseren Verständnis werden eingangs Prinzipien vorgestellt, die für eine theoriegeleitete und prozessartige Herangehensweise bei der Implementierung von Gender

Mainstreaming förderlich sind (Kap. 1). In einem weiteren Schritt wird der rechtlich und formal wirksame Rahmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming mit der Beschreibung der Ziel 1-Förderungen im Burgenland dargelegt (Kap. 2). Zur Illustration, wie Gender Mainstreaming in Programmen und Plänen berücksichtigt wird und welche Ergebnisse es bewirken kann, sollen die oben erwähnten Pilotprojekte mit burgenländischen Förderstellen dienen. Ein gleichstellungsorientierter Blick auf die Situation der burgenländischen Landwirtschaft verdeutlicht die Wichtigkeit, Frauen und Männer gleichermaßen an landwirtschaftlichen Förderungen teilhaben zu lassen (Kap. 3). Abschließend werden erste Empfehlungen für eine Implementierung von Gender Mainstreaming im Förderbereich gegeben (Kap. 4).

Drei Prinzipien zur Implementierung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wurde in den Pilotprojekten mit burgenländischen Förderstellen als Strategie verstanden, die eine konsequente geschlechterbezogene Sichtweise in allen politischen und planerischen Prozesse erfordert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung, Evaluation politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen, in allen Phasen, durch und für alle an politischen Entscheidungen beteiligte und betroffene AkteurInnen einzubeziehen.“⁶ Hier werden drei Prinzipien vorangestellt, die in der Arbeit mit Förderstellen erfolgreich angewandt wurden.⁷

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die einem Top-Down-Prinzip folgt, bei dem die Rahmenbedingungen von EntscheidungsträgerInnen für die jeweils darunter liegenden Ebenen formuliert werden. Gerade im Förderbereich ist dies gut nachvollziehbar, da hier das Subsidiaritätsprinzip der EU wirksam wird. Dieses bedeutet, dass Entscheidungen auf einer möglichst bürgerInnennahen Ebene zu treffen sind. Die Europäische Gemeinschaft wird demnach in Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, nur dann tätig, „sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können.“⁸ Im Prozess der Fördervergabe beteiligte AkteurInnen wie ProgrammplanerInnen, EntscheidungsträgerInnen, BeraterInnen und ProjektträgerInnen können und sollen innerhalb der Vorgaben für Gleichstellung ihre jeweiligen Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming formulieren: „Was brauche ich (von übergeordneten Ebenen), damit ich in meinem Wirkungsbereich gleichstellungsorientiert arbeiten kann?“ Alle relevanten AkteurInnen sollten daher in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich auf das Ziel der Gleichstellung hinarbeiten. (s. Abb. 1)

⁶ vgl. Definition des Europarates 1998

⁷ Eine ausführliche Darstellung der schrittweisen Implementierung von Gender Mainstreaming findet sich in: FUXJÄGER, Renate; ROSENBIHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2004

⁸ vgl. Artikel 5 des EG-Vertrags

¹ Europäische Kommission 2000

² vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2002

³ Art. 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages 1999 gelten dafür als wichtige Grundlage.

⁴ FUXJÄGER, Renate; ROSENBIHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2004

⁵ Die Autorin war als Modulleiterin für Konzeption, Umsetzung und Dokumentation der Pilotprojekte zuständig. Dieser Artikel basiert auf dem Vortrag „Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung“ am Institut für Landschaftsplanung der BOKU Wien im Rahmen des Projekts „Gender Alp!“ am 14. März 2006.

EBENE	ZIELE zur Gleichstellung von Frauen und Männern	DOKUMENTE in denen Gleichstellungsziele verankert werden können	WIRKUNGSRICHTUNG ↓ rechtliche Vorgaben; ↕ Formulierung von Bedingungen für eigene Wirkungsbereiche
Europäische Union	Rahmenziele zur Gleichstellung auf europäischer Ebene	Verordnungen, Mitteilungen, technische Papiere etc.	↓ ↕
Strukturfonds EF-RE, ESF, EAGFL/FIAF	Ziele zur Gleichstellung auf Strukturfondsebene	Verordnungen zu den Strukturfonds	↓ ↕
Bund/Ministerien	Konkretisierung der Rahmenziele auf nationaler Ebene	Beschlüsse Ministerrat und Nationalrat	↓ ↕
Land Burgenland	Gleichstellungsziele im Ziel 1-Programm	Programmplanungsdokument, Richtlinien, Beschlüsse Landesregierung	↓ ↕
Förderstellen	Gleichstellungsziele	Richtlinien, Bewertungsschemata, Förderzusagen etc.	↓ ↕
ProjektträgerInnen	Gleichstellungsziele	Projektantrag	↓ ↕

Abb. 1: Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten für Gender Mainstreaming auf allen Ebenen der Programmplanung und Fördervergabe⁹

Die Implementierung von Gender Mainstreaming wird als Prozess gesehen, bei dem Methoden aus der Organisationsentwicklung zum Tragen kommen. Einzelne Schritte werden aufeinander aufbauend konzipiert und umgesetzt (s. Abb. 2). Werden sie als Entwicklungsschleife geplant, können nach einer gleichstellungsorientierten Evaluierung neue Ziele formuliert und erneut Maßnahmen entwickelt werden. Das ermöglicht, bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht punktuelle Maßnahmen zu setzen, sondern den Blick der Gleichstellung kontinuierlich in laufende Prozesse von Organisationen, bei Förderstellen die Förderberatung und Fördervergabe, einfließen zu lassen.

⁹ vgl. FUXJÄGER, Renate; ROSENBICHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2004; ergänzt

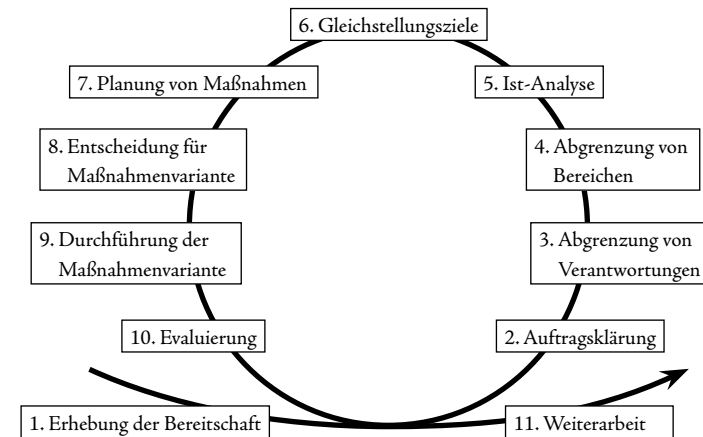


Abb. 2: Entwicklungsschleife eines typischen Gender Mainstreaming-Prozesses¹⁰

Die Arbeit mit Gleichstellungszielen füllt die Strategie mit Inhalt: Werden mögliche Gleichstellungsziele innerhalb einer Organisation besprochen und verhandelt, wird die vorerst abstrakte Strategie Gender Mainstreaming greifbar. Die Beteiligten werden gefordert, ihre eigenen Vorstellungen und Ideen von Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die jeweiligen Prozesse und Strukturen zu hinterfragen und schließlich im gemeinsamen Diskurs zu entscheiden, in welche Richtung sich ihre Organisation oder bestimmte Teilprozesse entwickeln sollen. Als BeraterIn und PlanerIn sind hier eine eigene professionelle Haltung und eine „innere Landkarte“ in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der Regionalentwicklung und Programmplanung notwendig und dienlich (s. Kap. Empfehlungen für Gender Mainstreaming in Programmplanung und Fördervergabe).

Vorgaben für Gender Mainstreaming in Förderstellen im Burgenland

Finanzielle Förderungen von Programmen und Projekten, insbesondere durch die Strukturpolitik der EU, können als einer der zentralen Wirkungsbereiche für Gender Mainstreaming angesehen werden: wird doch mit den Struktur- und Kohäsionsfonds rund ein Drittel des gesamten EU-Haushalts verwaltet. Von staatlicher und regionaler Ebene fließt häufig eine hohe Kofinanzierung hinzu.

In welche Schwerpunkte, in welche Projekte und an welche TrägerInnen die EU-Mittel fließen, ist abhängig von den jeweiligen Zielen und ausgearbeiteten Programmen, die mit den Strukturfonds für Soziales (ESF), für Regionalentwicklung (EFRE), für

¹⁰ Grundlage: ROSENBICHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2003

Landwirtschaft (EAGFL) und Fischerei (FIAF) verfolgt werden.¹¹ Ausgleich zwischen armen und reichen Regionen und eine Erhöhung der Wertschöpfung sogenannter strukturschwacher Regionen sind zentrale Ziele der EU-Regionalpolitik. Alle strukturpolitischen Programme schaffen Bedingungen, die die Geschlechterverhältnisse direkt oder indirekt beeinflussen, insofern ist Strukturpolitik und Programmplanung nie geschlechtsneutral. Dem entspricht die in den Verordnungen der EU-Strukturfonds formulierte Forderung, Gleichstellung durchgängig zu berücksichtigen.¹²

Im folgenden Kapitel werden die Rahmenbedingungen der Strukturfonds für Gender Mainstreaming in burgenländischen Förderstellen vorgestellt. Insbesondere wird auf den landwirtschaftlichen Bereich eingegangen, weil dieser für die näher beschriebenen Beispiele relevant ist (vgl. Kap. Pilotprojekt mit landwirtschaftlichen Förder- und Beratungsstellen). Die Vorgaben wurden zu Beginn der Pilotprojekte abgesteckt und bildeten einen formalen Rahmen für deren Umsetzung.

Das Burgenland als Ziel 1-Gebiet

Das Burgenland, das östlichste Bundesland Österreichs, ist charakterisiert als eine Region mit Klein- und Kleinstgemeinden. Eisenstadt ist mit rund 10.000 EinwohnerInnen die kleinste Landeshauptstadt Österreichs. Von den insgesamt 280.000 EinwohnerInnen arbeitet ein hoher Anteil als PendlerInnen im Großraum Wien, teilweise auch im steirischen Grenzraum.

Während des wechselhaften 20. Jahrhunderts wurde der Grenzverlauf zu Ungarn und der Slowakei mehrfach geändert, was mit einer Trennung von historisch zusammengehörigen Gebieten und ihrer BewohnerInnen einherging. Im Burgenland leben drei Minderheiten (Kroaten, Ungarn, Roma).

Durch die Öffnung der Ostgrenzen 1989 und den Beitritt der Nachbarstaaten Slowakei, Ungarn und Slowenien zur EU erlebte das Burgenland auch in jüngster Geschichte einen großen Wandel von der isolierten Randlage zum „Tor zum Osten“ in einer wirtschaftlich starken aufschwung nehmenden Grenzregion. „Die günstige Entwicklung kann als Ergebnis von Ostöffnung und Ziel 1-Status interpretiert werden – eine offenbar sehr fruchtbare Kombination“, so das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung.¹³

Das Burgenland hatte in Österreich während der ersten beiden Strukturfondsperioden (1995-1999 und 2000-2006) als einziges Bundesland Ziel 1-Status, da das

¹¹ ESF – Europäischer Sozialfond, EFRE – Europäischer Fond für regionale Entwicklung, EAGFL – Europäischer Ausgleichs- und Garantiefond für die Landwirtschaft, FIAF – Finanzierungsinstrument zur Ausrichtung der Fischerei

¹² vgl. Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds, Präambel 5 und 54

¹³ vgl. WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. In: Regionalmanagement Burgenland (Hg.) o.Jz.

Bruttoinlandsprodukt pro Kopf weniger als 75 % des EU-Durchschnitts betrug. Dies bedeutete, dass sehr hohe Mittel aus den europäischen Strukturfonds¹⁴ zur Verfügung standen, die von regionalen TrägerInnen beantragt und ausgeschöpft werden konnten. Für die Konzeption und Durchführung von geordneten und kontrollierbaren Abläufen war die Erstellung von Programmplanungsdokumenten notwendig. Dem enormen Verwaltungsaufwand wurde mit der Einrichtung von maßnahmenverantwortlichen Förderstellen und einer EU-Verwaltungsbehörde begegnet. Durch eigene Entscheidungsgremien und -abläufe konnte das Burgenland als Ziel 1-Region relative Eigenständigkeit gegenüber dem Bund und der EU bewahren.

Die Grundlagen und Abläufe für das Ziel 1-Programm Burgenland wurden in den beiden ersten Programmplanungsperioden in „Einheitlichen Programmplanungsdokumenten“ und den „Ergänzungen zur Programmplanung“ geregelt.¹⁵ Darin wurden Gleichstellungsziele und die Wichtigkeit von Gender Mainstreaming formuliert.

Für den Bereich der Landwirtschaft, der durch den Europäischen Ausgleichs- und Garantiefond für die Landwirtschaft EAGFL (ko)finanziert wird, ist in der Strukturfonds-Verordnung für die Periode 2000-2006 angeführt: „Für Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichheiten und zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sollten Beihilfen gewährt werden.“¹⁶ Als Beihilfen für Maßnahmen zur Entwicklung des ländlichen Raums im Zusammenhang mit landwirtschaftlichen Tätigkeiten werden unter anderem „die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, insbesondere durch Beihilfen für Vorhaben, die von Frauen initiiert und durchgeführt werden“ genannt.¹⁷ Auf nationaler Ebene werden in den österreichweit gültigen „Richtlinien zur Entwicklung des ländlichen Raums“¹⁸ Vorgaben zur Gleichstellung gemacht. Auf regionaler Ebene wird in der Ziel 1-Programmplanung die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel formuliert. Dies gilt auch für den landwirtschaftlichen Förderbereich, wird für diesen jedoch nicht näher konkretisiert.

Im Vergleich mit Vorgaben des Europäischen Sozialfonds wurde im Pilotprojekt deutlich, dass die rechtlichen Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im landwirtschaftlichen Förderbereich relativ vage formuliert sind. Daher stellte es sich im Pilotprojekt „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ (vgl. Kap. Pilotprojekt mit landwirtschaftlichen Förder- und

¹⁴ 1995-1999: 174 Mio. EUR; 2000-2006: 261 Mio. EUR aus den Strukturfonds

¹⁵ vgl. Amt der Burgenländischen Landesregierung: Einheitliches Programmplanungsdokument Ziel 1 – Burgenland 2000-2006; Amt der Burgenländischen Landesregierung, EU-Verwaltungsbehörde: Ergänzung zur Programmplanung Ziel 1 – Burgenland 2000-2006

¹⁶ Verordnung (EG) Nr. 1257/1999 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL), Präambel 40

¹⁷ ebd. Art. 2

¹⁸ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wassertechnik 2000

Beratungsstellen) als günstig heraus, allgemeinere Vorgaben wie die für alle Strukturfonds gültige Verordnung oder das Ziel 1-Programm heranzuziehen und aufbauend darauf im Wirkungsbereich der einzelnen Förderstellen Gleichstellungsziele zu konkretisieren.

Gender Mainstreaming in der neuen Programmplanungsperiode

Auch in der neuen Programmplanung (2007-2013) verpflichten die EU-Rechtsgrundlagen die AkteurInnen zum Ziel der Gleichstellung: „Die Mitgliedsstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf den verschiedenen Stufen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert werden.“¹⁹

In Österreich wird die Programmplanung für die neue Strukturfondsperiode 2007-2013 über den „Strat.at – Einzelstaatlicher Strategischer Rahmenplan für die österreichische Regionalpolitik 2007-2013“²⁰ geregelt. Innerhalb dieses Rahmenplans wurde auch ein Strategiepapier für Gender Mainstreaming ausgearbeitet, in dem Forderungen nach Überprüfung und Weiterentwicklung der Förderrichtlinien mit Gender Mainstreaming-Kriterien gestellt wurden.

Das Burgenland wird ab 2007 in ein sogenanntes „Phasing Out“-Programm unter das Ziel „Konvergenz“ fallen. „Phasing Out“ bezeichnet die Übergangphase aus einem Ziel 1-Programm in ein niedriger dotiertes Förderprogramm. Die Operationellen Programme für das Burgenland 2007-2013 liegen derzeit als Entwürfe vor.²¹ Die landwirtschaftlichen Förderungen werden nicht mehr im regionalen Förderprogramm inkludiert, sondern national über das Landwirtschaftsministerium gesteuert. Insgesamt wird sich das Fördervolumen um etwa 41 % gegenüber der letzten Programmplanungsperiode verringern.²²

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming birgt das voraussichtlich geringere Fördervolumen im Burgenland meiner Einschätzung nach sowohl Chancen als auch Risiken. Die Chancen liegen darin, die Gleichstellungsorientierung von Projekten als Qualitätsmerkmal zu erkennen und hiermit einen Indikator für die Qualität und langfristige Wirksamkeit von Fördergeldern zur Hand zu haben. Evaluierungen würde im Hinblick auf Reichweite und Erfolg von Projekten eine entscheidende Bedeutung zukommen.

Die Risiken beziehen sich darauf, dass finanzstarke Projekte, die vor allem im Technologie-, Wirtschafts- und Infrastrukturbereich angesiedelt sind, unter erhöhtem Konkurrenzdruck nicht konsequent auf ihre Gleichstellungswirksamkeit überprüft werden.

¹⁹ Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999

²⁰ Österreichische Raumordnungskonferenz 2005

²¹ Stand Herbst 2006, vgl. Österreichisches Institut für Raumplanung 2006

²² vgl. Der Standard vom 7. März 2006

Es besteht die Gefahr, dass statt dessen relativ kostengünstig durchzuführende Projekte zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden. Derartige Projekte sind zwar weiterhin sinnvoll, können aber eine breit angelegte Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming nicht ersetzen.

Pilotprojekte mit burgenländischen Förderstellen

Die hier näher beschriebenen Beispiele wurden im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ durchgeführt. EQUAL ist eine Gemeinschaftsinitiative der EU, die zur Hälfte vom Europäischen Sozialfond und in Österreich großteils vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert wird. Voraussetzung für eine Entwicklungspartnerschaft ist die Zusammenarbeit mehrerer Partnerorganisationen, wobei stets NGOs und SozialpartnerInnen mitwirken müssen. Auch der transnationalen Zusammenarbeit wird große Bedeutung zugemessen. Bei EQUAL werden umsetzungsorientierte Projekte mit innovativem Charakter gefördert, die Benachteiligungen am Arbeitsmarkt entgegen wirken.²³

Die Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ wurde vom Frauenbüro beim Amt der Burgenländischen Landesregierung initiiert und koordiniert. Insgesamt waren 14 Organisationen an der Umsetzung von September 2002 bis März 2005 beteiligt. In vier Teilprojekten, sogenannten Modulen, und mehreren Aktionseinheiten wurde zu den Schwerpunkten Beratung in Betrieben und Bildungseinrichtungen, Gender Mainstreaming in Gemeinden und Gender Mainstreaming in Förderstellen gearbeitet. Weiters wurde ein Gender Mainstreaming-Kompetenzzentrum geplant, das im Juli 2005 im Amt der Burgenländischen Landesregierung eingerichtet wurde.

Modul 4 mit der Bezeichnung „Gender Mainstreaming in burgenländischen Förderstellen“ wurde vom abz*austria als modulverantwortlicher Organisation geleitet.²⁴ Das Projektteam setzte sich aus Geschäftsführerin und EQUAL-Leiterin vom abz*austria, der Modulleiterin und einer externen Gender Mainstreaming-Beraterin²⁵ zusammen. Während die Geschäftsführung vor allem bei Auftragsklärungen und Abschlusspräsentationen mitwirkte, führten die Modulleiterin und die externe Beraterin Workshops und Beratungsgespräche mit den Förderstellen durch und gestalteten sowohl die Beratungsprozesse als auch inhaltliche Inputs zum Thema Gender Mainstreaming.

²³ siehe www.equal-esf.at

²⁴ Das abz*austria - kompetent für Frauen und Wirtschaft, ist das größte Frauenunternehmen Österreichs und seit 1992 im Bereich Beratung und Weiterbildung für Frauen, seit einigen Jahren auch verstärkt im EU-Projektbereich tätig, siehe www.abzaustria.at.

²⁵ von der Firma ARCO – the art of consulting, siehe www.arco-consulting.at

Als Zielgruppe für das Modul „Gender Mainstreaming in burgenländischen Förderstellen“ wurden Förderstellen ausgewählt, weil sie eine Schlüsselposition in der Förderberatung und Fördervergabe inne haben. Während der burgenländischen Ziel 1-Programmperiode 2000-2006 waren 13 sogenannte „maßnahmenverantwortliche Förderstellen“ tätig. Aufgaben und Förderbereiche dieser Förderstellen werden in Programmplanungsdokumenten und dazugehörigen Erläuterungen genau definiert.²⁶

Die Aufgaben von Förderstellen liegen demnach in der Vermittlung und Beratung von AntragstellerInnen bei der Beantragung von EU-geförderten Projekten, in der Vorentscheidung über die Weiterbearbeitung von Projekten, in der Unterstützung und im begleitenden Controlling bei der Projektabwicklung. Eine weitere wesentliche Aufgabe ist die Erstellung von Richtlinien für einzelne Fördermaßnahmen, die im jeweiligen Wirkungsbereich liegen. Im Rahmen von Koordinierungssitzungen stellen die Förderstellen ihre aktuellen Förderprojekte in den Strukturfonds ESF, EFRE und EAGFL/FIAF vor und stimmen sie aufeinander ab. Die letztendliche Entscheidung über einzelne Projekte obliegt der Landesregierung.

Ziele für die Pilotprojekte

Die Ziele für die Pilotprojekte mit burgenländischen Förderstellen waren:

- Eine verstärkte Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der EU-Fördervergabe im Burgenland: Hier wurden Beratung zur Implementierung von Gender Mainstreaming und Möglichkeiten zum Aufbau von Gender-Kompetenz angeboten und drei Pilotprojekte mit Förder- und Beratungsstellen durchgeführt.
- Der Aufbau langfristiger Strukturen zu Gleichstellung in der Fördervergabe: Eine Steuergruppe als Schnittstelle zwischen Förderstellen und dem Land Burgenland wurde ins Leben gerufen.
- Die Sicherung von Ergebnissen: In der Broschüre „Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung“ wurden Vorgangsweisen und Ergebnisse aus den Pilotprojekten dokumentiert.²⁷

Das Angebot, im Rahmen von EQUAL an Pilotprojekten zu Gender Mainstreaming teilzunehmen, wurde vom abz*austria bei Koordinierungssitzungen im September 2003 allen Förderstellen vorgestellt. Das Projektteam erhob den Bedarf der interessierten Förderstellen an Beratung und Kompetenz-Aufbau zu Gender Mainstreaming. Nach einem Commitment mit Führungskräften der beteiligten Förderstellen und einer gemeinsamen Zielklärung führte das Projektteam mehrere Workshops und Beratungsgespräche mit FörderberaterInnen durch. Gemeinsam mit diesen AkteurInnen wurden Maßnahmen zu einzelnen Schwerpunkten entwickelt und die Organisationen bei der

²⁶ für die Förderperiode 2000-2006: vgl. Amt der Burgenländischen Landesregierung 1999; Amt der Burgenländischen Landesregierung, EU-Verwaltungsbehörde 2003

²⁷ FUXJÄGER, Renate; ROSENBIHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2004

internen Weiterführung und Ergebnissicherung begleitet. Folgende drei Pilotprojekte wurden erfolgreich durchgeführt:

- „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ in Zusammenarbeit mit landwirtschaftlichen Förder- und Beratungsstellen. Dieses Pilotprojekt wird in Kap. 3.2 beispielhaft näher beschrieben.
- „Gender Mainstreaming in Öffentlichkeitsarbeit und Förderberatung des RMB“ mit dem Regionalmanagement Burgenland (RMB)
- „Gender Mainstreaming in Organisation und Förderberatung der WiBAG“ mit der Wirtschaftsservice Burgenland AG (WiBAG)

Als Schnittstelle zwischen den beteiligten Förderstellen und dem Land Burgenland wurde eine Steuergruppe zur Gleichstellung in der Burgenländischen Fördervergabe ins Leben gerufen. Die Ergebnisse der Pilotprojekte wurden im Frühjahr 2005 in den Koordinierungssitzungen allen burgenländischen Förderstellen vorgestellt und im Rahmen der Abschlussveranstaltung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft im Februar 2005 präsentiert.

Pilotprojekt mit landwirtschaftlichen Förder- und Beratungsstellen

Das Pilotprojekt „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ mit landwirtschaftlichen Förder- und Beratungsstellen steht im Mittelpunkt dieses Kapitels. Im ersten allgemeinen Teil werden Analysen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und zur Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in der burgenländischen Landwirtschaft wiedergegeben. Im zweiten spezifischen Teil werden zwei Beispiele aus dem Pilotprojekt genauer beschrieben.

Im Pilotprojekt „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ waren folgende Förder- und Beratungsstellen sowie ProjektträgerInnen beteiligt:

- Abteilung 4a – Agrar- und Veterinärwesen, Amt der Burgenländischen Landesregierung
- Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Bäuerinnen
- Burgenländische Agrar Beratungs- und Betreuungsinitiative (BABBI)
- Ländliches Fortbildungsinstitut Burgenland (LFI)
- Verein Urlaub am Bauernhof

In drei ganztägigen Workshops und insgesamt 15 Beratungsgesprächen von Februar 2004 bis Februar 2005 arbeitete das Projektteam mit sieben Führungskräften und VertreterInnen o.g. Förder- und Beratungsstellen zu den Schwerpunkten Gleichstellung in der Förderberatung (BABBI, Urlaub am Bauernhof), Weiterbildung (LFI, ARGE Bäuerinnen) und Bewertung von Projekten (Abt. 4a). Auf die beiden letzten Schwerpunkte wird bei den Beispielen näher eingegangen.

Ist-Analyse zur Gleichstellung in der burgenländischen Landwirtschaft

Nach der Auftragsklärung, der Formulierung von Zielen und der Analyse von rechtlichen Vorgaben (vgl. Kap. Vorgaben für Gender Mainstreaming in Förderstellen im Burgenland) wurde im Pilotprojekt eine Ist-Analyse im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern in der burgenländischen Landwirtschaft erstellt und mit VertreterInnen der Förderstellen diskutiert. Einige Details daraus werden hier dargestellt. Die unterschiedlichen Jahreszahlen der Daten ergeben sich u.a. aus dem Umstand, dass die Agrarstrukturerhebung 1999 eine Vollerhebung war und daher genauere Daten liefert als die Stichprobenerhebungen von 2003 und 2005. Die Zahlen von 2005 lagen während der Pilotprojekte noch nicht vor, werden hier aber wenn möglich angeführt.

In der klein strukturierten Landwirtschaft im Burgenland sind 39 % aller BetriebsleiterInnen Frauen (vgl. Abb. 3). Dies ist nach Oberösterreich der zweithöchste Anteil in Österreich (durchschnittlich 33,6 % im Jahr 2005²⁸). Als BetriebsleiterIn wird in der Agrarstatistik jene Person bezeichnet, die die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes wahrnimmt.²⁹

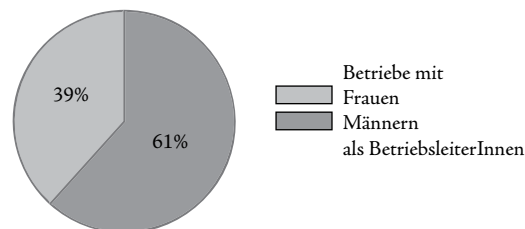


Abb. 3: Frauen und Männer als BetriebsleiterInnen im Burgenland in %, 2005³⁰

Der hohe Anteil von Frauen als Betriebsleiterinnen geht mit dem hohen Anteil an Nebenerwerbsbetrieben im Burgenland einher (s.u.). Gerade im Südburgenland pendeln sehr viele Männer während der Woche in den Zentralraum Wien, sodass die Bäuerinnen die tägliche Arbeit auf den Höfen übernehmen. Dieses Phänomen wird in der Literatur als „Feminisierung der Landwirtschaft“ bezeichnet, die nicht zuletzt auf die niedrigen Löhne für Frauen bei außerlandwirtschaftlicher

²⁸ Quelle: Agrarstrukturerhebung 2005

²⁹ Der/die BetriebsleiterIn ist meistens, aber nicht immer mit dem/der BetriebsinhaberIn ident. Wenn der/die BetriebsinhaberIn nicht gleichzeitig BetriebsleiterIn ist, wird eine andere Person, z.B. einE FamilienangehörigeR, mit der Leitung des Betriebes betraut (vgl. Agrarstrukturerhebung 2005).

³⁰ Anzahl 2005: 6.838 Männer, 4.384 Frauen als BetriebsleiterInnen, 11.222 gesamt (Quelle: Agrarstrukturerhebung 2005); Anzahl 1999: 6.247 Männer, 9.374 Frauen, 460 juristische Personen als BetriebsleiterInnen, 16.081 Betriebe gesamt (Quelle: Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 4a 2003a)

Tätigkeit zurückzuführen ist (vgl. Oedl-Wieser 1997). Häufig führt die Frau den Hof, wenn der Bauer einer Nebenerwerbstätigkeit nachgeht und das landwirtschaftliche Einkommen für das Haushaltseinkommen eine untergeordnete Rolle spielt. Ein weiterer Grund liegt im Versicherungssystem. Viele Bäuerinnen werden Betriebsleiterinnen, da sie als solche bessere Versicherungsleistungen und Pensionsansprüche erhalten. In diesen Fällen (es wird dabei von einer Lebensgemeinschaft am Hof ausgegangen) ist häufig der Bauer in einem außerlandwirtschaftlichen Beruf tätig und erlangt dort eigene Versicherungs- und Pensionsansprüche.

Aufgrund der Tatsache, dass Bäuerinnen in der Statistik 25% ihrer Arbeitskraft für den Haushalt abgezogen werden, kann es jedoch zu Verzerrungen kommen. Die Bäuerin kann dann de facto den größten Beitrag zur Betriebsführung leisten, der Abschlag von einem Viertel ihrer Arbeitskraft lässt jedoch keine eindeutigen Rückschlüsse auf die reale Arbeitsteilung und Verantwortung auf den Höfen zu.

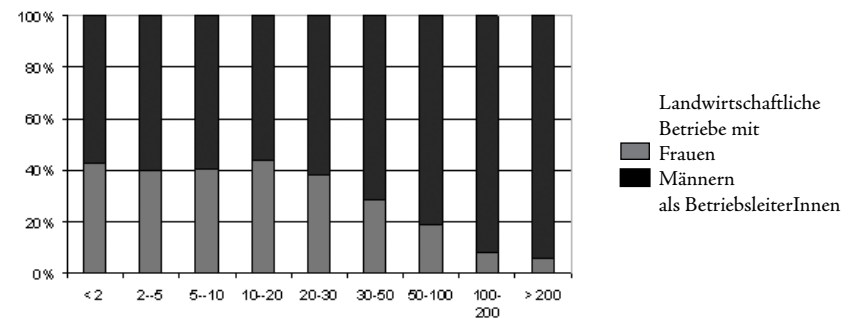


Abb. 4: Anteil der von Frauen und Männern geführten Betriebe (in %) nach Betriebsgröße (in ha) im Burgenland 1999³¹

Landwirtschaftliche Betriebe, die von Frauen geführt werden, sind signifikant kleiner und erwirtschaften weniger monetäres Einkommen als von Männern geführte. Im Burgenland sind Frauen vor allem in kleinen und mittelgroßen Betrieben bis ca. 30 ha als Betriebsführerinnen tätig (siehe Abb. 4). Mit der Größe der Betriebe nimmt der Anteil der „Frauenbetriebe“ rasant ab, so liegt er in Betrieben über 100 ha nur mehr unter 5%.³²

Da mit der Größe der bewirtschafteten Flächen auch der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe korreliert, ist es aufschlussreich, darauf einen genaueren Blick zu werfen. Im Jahr 2005 wurden im Burgenland 11.664 land- und forstwirtschaftliche Betriebe bewirtschaftet, davon 7.941 oder 68% im Nebenerwerb³³. Der Anteil von Nebenerwerbs-

³¹ Quelle: Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 4a 2003a

³² Quelle: Landwirtschaftskammer Burgenland, nach Agrarstrukturerhebung 1999

³³ Als „Nebenerwerbsbetrieb“ wird statistisch ein Betrieb bezeichnet, in dem das Betriebsleiterehepaar weniger als 50 % der gesamten Arbeitszeit im landwirtschaftlichen Betrieb tätig ist, vgl. Bundesmini-

betrieben im Burgenland ist im Vergleich zum Österreich-Durchschnitt (56%) und vor allem zum EU-Durchschnitt (rund 33%) sehr hoch. Allerdings ist bei den Nebenerwerbsbetrieben sowohl prozentual (Anteil an allen land- und forstwirtschaftlichen Betrieben) als auch von der Gesamtanzahl her ein starker Rückgang zu verzeichnen: 1999 lag der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe mit 74% (11.914 Nebenerwerbsbetriebe) noch weitaus höher als 2005.

Bei kleineren Betrieben, und dies sind sehr häufig Nebenerwerbsbetriebe, handelt es sich um verhältnismäßig mehr von Bäuerinnen geführte Betriebe (wie in Abb. 4 dargestellt). Deshalb ist davon auszugehen, dass eine Förderung von kleineren Betrieben bis 30 ha bzw. von Nebenerwerbsbetrieben insbesondere Bäuerinnen unterstützt. Bäuerinnen haben einen sehr großen Anteil daran, dass auch kleinere Betriebe im Burgenland noch bewirtschaftet werden. Neben der jeweiligen persönlichen Lebens- und Arbeitssituation hat dies einen sehr hohen Wert für die Erhaltung der Kulturlandschaft und somit für den Tourismus.

Die Unterstützung von landwirtschaftlichen Betrieben im Burgenland ist gerade wegen ihres drastischen Rückgangs in den letzten Jahrzehnten, insbesondere seit dem EU-Beitritt Österreichs, von großer Bedeutung. Von 1999 bis 2003 fand mit minus 26,9% ein dramatischer Rückgang aller landwirtschaftlichen Betriebe im Burgenland statt (Österreich gesamt: minus 12,5%). Der Rückgang von 2003 bis 2005 fiel mit minus 0,8% geringer aus, lag aber noch immer über dem Österreich-Durchschnitt von 0,4%.

Gremium der LWK	Frauen	Männer
KammerratInnen	5	32
Präsidialausschuss	0	3
Hauptausschuss	0	9
Kontrollausschuss	3	6
Kammeramtsdirektion	0	1

Tab. 1: Anzahl der Frauen und Männer in Gremien der Burgenländischen Landwirtschaftskammer 2005³⁴

sterium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft 2004

³⁴ Quelle: <http://www.lk-austria.at>, Zahlen für 2003: bei Kontrollausschuss Verhältnis 2:7, sonst Zahlen ident, Quelle: Tätigkeitsbericht der Burgenländischen Landwirtschaftskammer 2003

Während im Burgenland viele Bäuerinnen in der Landwirtschaft arbeiten und Betriebe leiten, zeigt die gesetzliche Interessensvertretung ein deutlich anderes Geschlechterverhältnis. Landwirtschaftskammern setzen sich aus gewählten Organen (wie Vollversammlung, Haupt- und Kontrollausschuss) und aus der Verwaltung (dem Kammeramt) zusammen. Im Präsidial- und Hauptausschuss der Burgenländischen Landwirtschaftskammer sind keine Frauen vertreten, bei den KammerratInnen und im Kontrollausschuss überwiegen die Männer in hohem Maß (vgl. Tab. 1).

Fallbeispiel 1: Erarbeitung eines gleichstellungsorientierten Bildungsprogramms

Das Ländliche Fortbildungsinstitut Burgenland (LFI) gibt jährlich ein Bildungsprogramm mit einem vielseitigen Angebot für BäuerInnen und alle an der Landwirtschaft Interessierten heraus. Ein Großteil der darin angebotenen Kurse wird durch das Ziel 1-Programm gefördert. Im Pilotprojekt „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ arbeiteten die beteiligten Organisationen LFI und Arbeitsgemeinschaft Bäuerinnen mit dem Projektteam daran, dieses Bildungsprogramm gleichstellungsorientierter zu gestalten.

In einer Ist-Analyse wurde nach Zusammenhängen zwischen dem vorliegenden Bildungsprogramm³⁵ und dem Geschlechterverhältnis unter den KursteilnehmerInnen gesucht. Dabei wurden die im Programm angegebene Inhalte, die angesprochenen Zielgruppen, die angekündigten ReferentInnen, die verwendeten Bilder und die Rahmenbedingungen der Kurse genauer beleuchtet (vgl. Tab. 2).

Bei der Analyse wurden vielfältige Zusammenhänge deutlich, die bisher nicht beachtete Rückschlüsse auf Ursache (Inhalte und Angaben im Programm) und Wirkung (Verhältnis der teilnehmenden Frauen und Männer) zuließen.

Zum Beispiel waren im Fachbereich „Energie und Technik“ 99 % der TeilnehmerInnen Männer, 1 % Frauen. Als Zielgruppe von Kursen in diesem Fachbereich wie „Staplerführerschein“ oder „nachwachsende Rohstoffe“ waren „interessierte Landwirte“ und „Staplerfahrer“ angegeben. Die Referenten waren ausschließlich Männer. Die Kurszeiten der 16 bis 60 Stunden umfassenden Veranstaltungen waren vormittags oder ganztags, die Kosten lagen bei bis zu 350 €.

Im Fachbereich „Kreatives“ hingegen nahmen 95 % Frauen und 5 % Männer teil. Für die Kurse mit Titeln wie „Gestecke und Dekorationen“ waren „interessierte Bäuerinnen und Landfrauen“ angesprochen. Als ReferentInnen waren Frauen und Männer in gleicher Anzahl tätig. Die Kurszeiten der 3 Stunden lang dauernden Veranstaltungen lagen stets am Abend, die Kosten betragen 6 bis 10 €.

Geschlechter-stereotypische Zuweisungen und Verstärkungen wurden durch derartige Gegenüberstellungen deutlich, und wiesen auf tiefere Zusammenhänge hin, die sichtbar gemacht und bearbeitet werden konnten. Durch das genaue Hinsehen mit der Frage, welche Geschlechter- und Rollenbilder vermittelt werden, stellten die Teilneh-

³⁵ LFI – Ländliches Fortbildungsinstitut Burgenland; Bildungsprogramm 2003/2004. Eisenstadt 2003

Blickpunkte bei einzelnen Kursangeboten	Fragestellungen
Inhalte der Kurse	Welche Inhalte und welche Wertigkeit dieser Inhalte werden in den Kursbeschreibungen vermittelt? Entsprechen die Formulierungen der Titel den tatsächlichen Inhalten? Unter welchen Rubriken sind die einzelnen Kurse zu finden?
Ansprache der Zielgruppe	Wer wird bei einzelnen Kursen hauptsächlich als Zielgruppe angesprochen? Werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen?
ReferentInnen	Wie viele Frauen und Männer sind bei welchen Kursen als ReferentInnen tätig?
Bilderverwendung	Wer ist bei den jeweiligen Kursen in welcher Funktion und Tätigkeit abgebildet?
Rahmenbedingungen	Wann finden einzelne Kurse statt und welche Kosten sind damit verbunden? Für welche TeilnehmerInnen sind Dauer, Termine und Kosten der Veranstaltungen gut geeignet? Welche möglichen Zertifizierungen und Förderungen werden den TeilnehmerInnen in Aussicht gestellt?

Tab. 2: Blickpunkte und Fragestellungen bei der Ist-Analyse des LFI-Bildungsprogramms

merInnen der Workshops fest, dass in den Angaben des Bildungsprogramms Auf- und Abwertungen in Bezug auf geschlechterspezifische Tätigkeiten versteckt waren.

Zum Beispiel war der Kurs „Gestecke und Dekorationen“ im Fachgebiet „Kreatives“ dem „persönlichen Wohlfühlen“ zugeordnet. Das professionelle Dekorieren kann aber für Bäuerinnen und Bauern eine wichtige Berufskompetenz sein, vor allem wenn sie auf ihrem Hof „Urlaub am Bauernhof“ anbieten und ihren Gästen einen ansprechend gedeckten Frühstückstisch bieten wollen. Diese Form der Abwertung des professionellen Dekorierens trifft vor allem Bäuerinnen, da das Standbein Gästebeherbergung großteils von ihnen betrieben wird. Wenn der Kurs in einer anderen Rubrik angeboten würde, könnte er einen Stellenwert bekommen, der den tatsächlich vermittelten Kompetenzen entspricht.

Ein weiteres Beispiel ist, dass viele der im bestehenden Programm verwendeten Bilder eher urban aussehende junge Menschen zeigen, die schick gekleidet sind, mit Notebook voranschreiten oder in einer parkähnlichen Landschaft picknicken. Dies spiegelt die Realität in der burgenländischen Landwirtschaft nur wenig wieder und vermag weder für Bauern noch für Bäuerinnen Identifikationsmöglichkeiten zu bieten. Selbst das Foto einer Kuh vor Gebirgslandschaft fiel als unpassend für die Burgenländischen Gegebenheiten auf. Da die Fotos vom LFI Österreich auch in anderen Bundesländern verwendet werden, wurde bisher wenig auf regionale Besonderheiten geachtet. Dies ist ein gutes Beispiel, wie der Blick auf geschlechterspezifische Unterschiede und Bewertungen auch eine Qualitätserhebung und in weiterer Folge eine Verbesserung zu anderen Themen mit sich bringen kann.

Als wesentliches Gleichstellungsziel wurde von den AkteurInnen aus den Förderstellen formuliert, die bestehende starre geschlechtsspezifische Teilnahme an den vom LFI angebotenen Veranstaltungen zu verändern. Zur Konkretisierung wurden folgende Ziele ausgearbeitet:

- In den Weiterbildungsprogrammen soll eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden, z.B. durch die Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnung einer Berufsgruppe wie Bäuerinnen und Bauern.
- Die Strukturierung des Programms und die angebotenen Inhalte soll eine Mann-Frau-Stereotypisierung nicht unterstützen sondern inhaltlichen Überlegungen (Kompetenzerweiterung, Professionalisierung, persönliche Entwicklung) folgen. Zum Beispiel soll die Kategorie „Wohlfühlen“ nicht von vornherein mit üblicherweise von Frauen belegten Kursen befüllt werden.
- Bei den Abbildungen sollen Frauen und Männer in verschiedensten Tätigkeiten rund um die burgenländische Landwirtschaft sichtbar gemacht werden, wobei auf die Kategorien „typisch/untypisch“ insofern zu achten ist, dass einer starren Rollenzuschreibung entgegen gewirkt wird.
- Für eine Veränderung der KundInnenströme der LFI-Kurse sollen mehr Frauen in funktions- und berufsqualifizierende Bereiche geführt werden. Darauf sind Angebote und Rahmenbedingungen zu überprüfen.
- Die ReferentInnenkompetenz zum Thema Gleichstellung und Gender soll entwickelt werden, wobei mehrere Stufen angedacht werden sollen:
 - 1) ReferentInnen und TrainerInnen werden über Gender Mainstreaming und Gleichstellungsziele im LFI informiert.
 - 2) Das LFI bietet den ReferentInnen eine Weiterbildung zu Gender Mainstreaming an.
 - 3) Gender-Kompetenz ist ein Auswahlkriterium für ReferentInnen und TrainerInnen, damit sie am LFI Kurse anbieten können.

Durch das Aufzeigen und Sichtbar machen von Zusammenhängen zwischen Kursprogramm und TeilnehmerInnen, die eine Verstärkung von tradierten Geschlechterrollen bewirken, war die Formulierung von Zielen möglich. Dies resultierte darin, dass beim nächstjährigen Weiterbildungsprogramm auf die formulierten Ziele so weit wie möglich eingegangen wurde.

Fallbeispiel 2: Einbeziehung von Indikatoren zur Gleichstellung in die Bewertung von eingereichten Projekten

Im Prozess der Fördervergabe ist die Bewertung von zur Förderung eingereichten Projektanträgen ein wesentlicher Schritt. Im Pilotprojekt „Bildung und Förderungsberatung als Instrumente zur Gleichstellung in der Landwirtschaft“ wurden Möglichkeiten überlegt, wie die Gleichstellungsorientierung eines Projekts in dessen Bewertung einfließen kann. Dazu arbeitete die Abteilung 4a des Amtes der Burgenländischen Landesregierung, die als maßnahmenverantwortliche Förderstelle für die Vergabe landwirtschaftlicher Fördermaßnahmen im Burgenland zuständig ist. Als Ziel wurde formuliert, dass der Prozess der Fördervergabe im Hinblick auf die im Projekt erarbeiteten Ziele zur Gleichstellung erfolgen soll. Insbesondere sollte die Prüfung von Projektanträgen gleichstellungsorientiert erfolgen. Darauf aufbauend wurden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele diskutiert.

Ähnlich wie in anderen Förderbereichen müssen AntragstellerInnen bei der Einreichung von landwirtschaftlichen EU-geförderten Projekte angeben, ob ein Projekt

- hauptsächlich auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gerichtet ist,
- die Gleichberechtigung fördert oder
- neutral in Bezug auf die Gleichberechtigung ist.³⁶

Im Pilotprojekt wurde ein von LEADER+ Burgenland entwickeltes Bewertungsschema für Projekte angewandt und adaptiert.³⁷ In diesem Bewertungsschema erfolgt die Bewertung eines Projekts aufgrund der Punkteanzahl, die sich durch die Addition von jeweils erreichten Punkten in einzelnen Kriterien ergibt. Mit den Kriterien können sowohl die formale als auch inhaltliche Förderungswürdigkeit (im Schema als „Projektreife“ bezeichnet) eines zur Förderung eingereichten Projektes erfasst und bewertet werden. Gleichstellung wird hier – so wie die Querschnittsmaterie Umweltschutz – als einzelnes inhaltliches Kriterium abgefragt: „Wie weit dient das Projekt der Gleichstellung von Frauen und Männern?“ Die bisherige Erfahrung der Förderstellen zeigte, dass diese Frage von AntragstellerInnen häufig unkonkret beantwortet wird und diesen

³⁶ vgl. Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 4a 2003b. Diese Abfrage wurde im Burgenland mit der Programmplanung 2000-2006 eingeführt.

³⁷ eine genaue Beschreibung des Indikatorensystems und der erarbeiteten Maßnahmen siehe FUXJÄGER, Renate; ROSENBIHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl 2004

scheinbar wenig Anlass bietet, die Projektziele im Hinblick auf Gleichstellung zu reflektieren. Diese Frage erschien daher für eine gleichstellungsorientierte Projektbewertung als nicht ausreichend.

Zur Überprüfung und Bewertung eines Projektantrags im Hinblick auf Gleichstellung von Frauen und Männern arbeitete die Abteilung 4a gemeinsam mit dem Projektteam an zwei Varianten: Gleichstellungsorientierung als eigenes Kriterium (Variante 1) und Gleichstellungsorientierung als Querschnitt bei allen formalen und inhaltlichen Kriterien (Variante 2).

Die Variante 1, „Gleichstellungsorientierung als eigenes Kriterium“ ist der derzeit ausgeführten Praxis ähnlich. Wie beim bestehenden Bewertungsschema wird Gleichstellung als einzelnes Kriterium sowohl auf formaler als auch auf inhaltlicher Ebene abgefragt, jedoch höher als bisher gewichtet.

Bei den formalen Kriterien wird mit einem Kriterium, „Implementierung von Gender Mainstreaming im Projekt“ abgefragt und überprüft, in wieweit Gleichstellung in allen formalen Belangen Berücksichtigung findet, zum Beispiel wie die ProjektträgerInnen auf Gleichstellung achten. Ob die Projekteinhalte gleichstellungsorientiert geplant sind, kann mit einer Abfrage „durch das Projekt zu erreichende Gleichstellungsziele“ überprüft werden. Dabei werden Gleichstellungsziele gefordert, die von den ProjektwerberInnen für das Projekt formuliert werden mussten.

Damit sich bei der Bewertung dieser Kriterien die Wichtigkeit von Gleichstellung in der Punkteanzahl niederschlägt, ist eine neue Gewichtung der Punkte oder die Einfügung eines K.O.-Kriteriums zu überlegen. Ein derartiges Kriterium müsste für eine positive Projektbewertung unbedingt erfüllt werden.

Bei Variante 2, „Gleichstellungsorientierung als Querschnitt bei allen formalen und inhaltlichen Kriterien“ fließt die Frage nach Gleichstellung als integrierter Querschnitt in alle Kriterien ein. Aufbauend auf eine gleichstellungsorientierte Ist-Analyse werden dabei Gleichstellungsziele für die jeweiligen formalen und inhaltlichen Kriterien formuliert. Der/die FördergeberIn macht diese Ziele für AntragstellerInnen als Bewertungsrahmen transparent und bewertet eingereichte Projekte im Hinblick auf ihren jeweiligen Beitrag zur Erreichung der einzelnen Gleichstellungsziele.

Wie diese Gleichstellungsindikatoren formuliert und abgefragt werden können, zeigt Tab. 3 mit jeweils zwei beispielhaften Kriterien für formale und inhaltliche Projektreife.

Eine derartige Projektbewertung ist ein großes Novum und bietet die Möglichkeit, tiefere Zusammenhänge zwischen Geschlechterverhältnissen in der Landwirtschaft und anderen Kriterien wie z.B. Betriebsgröße oder Wirtschaftsform über eine gleichstellungsorientierte Ist-Analyse, über Zielformulierungen und Projektbewertungen darzustellen und zu steuern.

	Kriterien	Aspekte	Fragestellungen
	Beispiele für Kriterien zur Überprüfung der Förderungswürdigkeit eines eingereichten Projekts (laut bestehendem Bewertungsschema)	Beispiele für relevante Aspekte anhand derer Aussagen zur Gleichstellungsorientierung getroffen werden können	Beispiele für Fragestellungen, aus denen der Unterschied zwischen Ist und Ziel im Hinblick auf Gleichstellung deutlich wird
FORMALE KRITERIEN	Verbindliche Trägerschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Größe der Trägerschaft • Frauen/Männer-Verteilung bei Trägerschaft im Förderbereich • Kooperation mit Institutionen und lokalen Vereinen • Seriosität von ProjektträgerInnen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer sind bisherige Trägerschaften? • Wie sind Frauen und Männer anteilmäßig vertreten? • Wie werden Anliegen von Frauen und Männern vertreten? • ...
	Know-How der AkteurInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationshintergrund • Begleit- und Hilfsstrukturen für die Projektdurchführung • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie wird die Gender-Kompetenz von AkteurInnen berücksichtigt? • Wie wird Gender Mainstreaming bei Begleit- und Hilfsmaßnahmen berücksichtigt? • Kann die (im Projekt) aufgebaute Gender-Kompetenz im Abschlussbericht nachgewiesen werden? • ...
INHALTLICHE KRITERIEN	Auswirkungen auf die Landwirtschaft und Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Größe der unterstützten Betriebe • Unterstützte Wirtschaftsformen in Bezug zu weiblichen/männlichen BetriebsleiterInnen und MitarbeiterInnen • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Betriebe mit welchen Wirtschaftsformen werden großteils von Frauen und von Männern geführt? • Welche Betriebe und Wirtschaftsformen wurden bisher gefördert (Tendenz)? • ...
	Beschäftigungseffekte	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl, Qualität und Perspektive der (geschaffenen bzw. unterstützten) Arbeitsplätze • dadurch beschäftigte Frauen und Männer, Jugendliche, Ältere... • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Für welche Personengruppen wurden in bisherigen Projekten Arbeitsplätze geschaffen und gesichert? • Welche Qualität in Bezug auf Qualifizierung, Bezahlung, Anerkennung, Langfristigkeit etc. hatten diese Arbeitsplätze? • Wie wurde das Verhältnis Frauen-Männer, Bäuerinnen-Bauern dabei berücksichtigt? • ...

Tab. 3: Beispiele für die Einbindung von Gleichstellungsorientierung als Querschnitt in formale und inhaltliche Bewertungskriterien für Projektanträge (im Pilotprojekt erarbeitet, Grundlage: Bewertungsschema von Leader+-Südburgenland)

Im Pilotprojekt wurde überlegt, wie die oben ausgeführte gleichstellungsorientierte Projektbewertung in den gesamten Fördervergabeprozess eingebettet werden kann. Damit die Projektbewertung für AntragstellerInnen transparent erfolgen kann, sollte Gleichstellung auch in den vor- und nachgelagerten Vergabeschritten berücksichtigt werden, wozu erforderliche Maßnahmen formuliert wurden.

In den Richtlinien zu einzelnen Fördermaßnahmen sollte Gleichstellung als Rahmenziel vorgegeben werden. Im Text des Förderantrags sollte vermittelt werden, dass die Abfrage der Gleichstellungsorientierung als Querschnitt in alle Kriterien einfließt (vgl. oben Variante 2) und dass von den landwirtschaftlichen Förderstellen dazu Hilfestellung und Information angeboten werden. In der Projektprüfung wird entsprechend dem Bewertungsschema Gleichstellung als durchgängiges Kriterium berücksichtigt. In der Förderzusage, die die Zusammenarbeit zwischen Förderstelle und ProjektträgerInnen regelt, wird die Wichtigkeit der Gleichstellungskriterien nach außen vermittelt. Es besteht auch die Möglichkeit, Empfehlungen für ProjektträgerInnen zu geben, wie sie ihre Projekte gleichstellungsorientiert durchführen können.

Empfehlungen für Gender Mainstreaming in Programmplanung und Fördervergabe

Die beschriebenen Pilotprojekte aus dem Burgenland können österreichweit zu den ersten gezählt werden, bei denen mit Förderstellen vertiefend zu Gender Mainstreaming gearbeitet wurde.³⁸ Gerade aufgrund des innovativen Charakters der Pilotprojekte und der gesetzlichen Vorgabe zur Implementierung von Gender Mainstreaming lohnt es sich, aus den gemachten Erfahrungen Empfehlungen für Förderstellen und AkteurInnen in der regionalen Programmplanung und Fördervergabe abzuleiten:

- Eine positive politische und rechtliche Bestärkung oder Verpflichtung zur Gleichstellung von Seiten der EU, der Mitgliedsstaaten und der Regionen ist für Gender Mainstreaming in Förderstellen sehr bedeutsam. Diese Bestärkung bietet den erforderlichen Rückhalt nach außen gegenüber AntragstellerInnen und nach innen in der eigenen Organisation. Eine wertschätzende Haltung von Führungskräften dem Thema Gleichstellung gegenüber kann zusätzlich zum gesetzlichen Auftrag viel bewirken.
- Eine gute Kenntnis der bestehenden rechtlichen und formalen Rahmenbedingungen gibt den FörderberaterInnen und ProgrammplanerInnen die Voraussetzung, Gender Mainstreaming im eigenen Wirkungsbereich erfolgreich an ihre

³⁸ Etwa zeitgleich wurden in weiteren Projekten und Landesregierungen Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt, z.B. in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft GESiR (Gendersensible Regionalentwicklung in Niederösterreich), beim Interreg-Projekt Geko (Geschlechtssensibel kooperieren) oder in den Ämtern der Landesregierungen Vorarlberg und Steiermark.

spezifische Aufgabe anzupassen – ihr jeweiliger Beitrag kann dadurch an Gewicht gewinnen.

- ♦ Strategien zur Gleichstellung sind nur in Zusammenhang mit einer bestimmten Werthaltung und einem bestimmten Planungsverständnis ertragreich anzuwenden. Für AkteurInnen, die Gender Mainstreaming umsetzen wollen, ist daher eine kritische Haltung gegenüber den (EU-)Vorgaben dienlich. Zu hinterfragen ist, welches Verständnis von Gleichstellung und von Regionalentwicklung in den Vorgaben beinhaltet ist. „Um Gender Mainstreaming in einem derartigen Kontext zu verankern, müssen sowohl die Unterschiede im „Geschlechterdenken“ als auch jene im „Denken von Regionalentwicklung“ stärker als bisher thematisiert und explizit als Chance begriffen werden.“³⁹ Unter Berücksichtigung von Erfordernissen der regionalen BewohnerInnen sollten auf allen Umsetzungsebenen Gleichstellungsziele und Werthaltungen formuliert werden.
- ♦ Gender Mainstreaming kann nur als längerfristige Strategie und mit einer genauen Planung strukturverändernd implementiert werden. Eine schrittweise Planung und Umsetzung ermöglicht eine effiziente Anpassung an die jeweilige Situation. Wird ein geeigneter „Hebel“ ausfindig gemacht, kann mit relativ geringen Mitteln ein Veränderungsprozess in die Wege geleitet und aus ersten Erfolgen Kraft geschöpft werden. Die Arbeit mit Gleichstellungszielen kann dabei eine wichtige Unterstützung bieten (s. Kap. 1).
- ♦ Der Aufbau von Gender-Kompetenz in der eigenen Organisation erleichtert in den Projekten „passgenaue“ Maßnahmen für Frauen und Männer zu entwickeln.⁴⁰ Externe Beratungsleistungen sind besonders dann sinnvoll, wenn in den Organisationen die notwendigen Kompetenzen oder Zeitressourcen nicht vorhanden sind oder wenn ein Blick „von außen“ eingeholt werden soll. Unterschiedliche Herkunftsdisziplinen und Fachgebiete der AkteurInnen können dabei für möglichst große Synergien in den Prozessen genutzt werden.⁴¹
- ♦ Gender Mainstreaming-Prozesse können viel zur Qualitätsentwicklung innerhalb der Organisation beitragen. Ein genauer Blick auf eigene Abläufe und Produkte im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bietet die Möglichkeit, auch andere Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Im Zuge von Qualitätsmanagement-Strategien innerhalb einer Organisation kann die Strategie Gender Mainstreaming sehr gut konzipiert, implementiert und evaluiert werden.⁴²

³⁹ AUFHAUSER, Elisabeth; OEDL-WIESER Theresia 2003

⁴⁰ vgl. ROTSCHOPE, Romana (Hg.) 2005

⁴¹ zur Bedeutung der Herkunftsdisziplin unter GM-AnbieterInnen vgl. BUCHINGER, Birgit; GSCHWANDTNER, Ulrike 2006

⁴² In der laufenden EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ (2005-2007), die das abz.austria gemeinsam mit dem WAFF (Wiener ArbeitnehmerInnenför-

Gleichstellungsorientierte Fördervergabe und Programmplanung vermag die Lebensqualität in einer Region zu verbessern, da Fördermaßnahmen die Lebensbedingungen von Frauen und Männern langfristig beeinflussen. Dies ist vor allem in Gebieten mit starker Finanzausschüttung wie im Burgenland bedeutend. „Lebensqualität zu fördern bedeutet, der Abwanderung aus den Regionen entgegenzuwirken. Attraktive Lebensräume kommen nicht nur BewohnerInnen, sondern auch EinpendlerInnen und Gästen einer Gemeinde zugute.“⁴³

Wenn alle am Fördervergabeprozess beteiligten ExpertInnen gemeinsam mit ProjektträgerInnen die bestehenden Spielräume für möglichst effiziente und veränderungsbedonte Maßnahmen in Richtung Gleichstellung nutzen, können mit der Strategie Gender Mainstreaming neue Sichtweisen eingenommen werden. So formulierte der Leiter einer Förderstelle am Abschluss des Pilotprojektes: „Jetzt weiß ich erst, wie tiefgehend Gender Mainstreaming sein kann.“

derungsfond) koordiniert, werden diese Zusammenhänge in theoretischer und praktischer Hinsicht näher beleuchtet; vgl. www.qe-gm.at.

⁴³ DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda 2005: S. 9

Die Autorin bedankt sich bei den BeraterInnen und Führungskräften aus den beteiligten Förderstellen, beim Projektteam des abz*austria und bei der GM-Beraterin Mag.^a Ursula Rosenbichler. Weiters vielen Dank an den/die BegutachterIn für die konstruktiven Kommentare und an DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Anna Hartl, DIⁱⁿ Elisabeth Loibl und DI Dr. Rupert Doblhammer für Anmerkungen zum Text.

Literatur

Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 4a – Agrar- und Veterinärwesen (Hg.) (2003a): Der Grüne Bericht 2002 – Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage der Land- und Forstwirtschaft im Burgenland 2002. Eisenstadt

Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 4a – Agrar- und Veterinärwesen (2003b): Verfahrensweisung zur Abwicklung des Ziel 1-Programmes Burgenland 2000-2006 auf Projektebene. Eisenstadt.

Amt der Burgenländischen Landesregierung (1999): Ziel 1 Burgenland Österreich: Einheitliches Programmplanungsdokument 2000-2006. Eisenstadt.

Amt der Burgenländischen Landesregierung, EU-Verwaltungsbehörde (2003): Ergänzung zur Programmplanung (EzP) Ziel 1 – Burgenland. 2000-2006. Version: Begleitausschuss-Genehmigung.

AUFHAUSER, Elisabeth; OEDL-WIESER, Theresia (2003): Gleichstellungsorientierte Regionalentwicklung. in: Leader Magazin Österreich 2_03 Schwerpunkt Chancengleichheit. Hg: ÖAR-Regionalberatung GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft sowie des Bundeskanzleramtes. Wien.

BUCHINGER, Birgit; GSCHWANDTNER, Ulrike (2006): Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Hrsg. Von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Schriftenreihe Band 1, Wien, downloadbar unter www.qe-gm.at

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wassertechnik (2000): Sonderrichtlinie für die Umsetzung der „Sonstigen Maßnahmen“ des Österreichischen Programms für die Entwicklung des ländlichen Raums Wien.

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Hg.) (2004): Grüner Bericht 2004 – Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft im Jahr 2003. Wien.

DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda (2005): Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Wegenetzplanung in Gemeinden am Beispiel der Gemeinde Hermagor-Presseegger See. Hg. Doris Damyanovic. Im Auftrag des Amtes der Kärntner Landesregierung. Wien – Klagenfurt – Hermagor.

Der Standard (Hg.): Einschnitt bei EU-Regionalförderungen. Wien, Ausgabe vom 7. März 2006. S. 17

EU-und EG-Vertrag (1997): konsolidierte Fassung im Rahmen des Vertrages von Amsterdam / mit e. Vorwort von Jacques Santer u. e. Einf. Von Angela Bardenhewer. 1. Aufl. Baden-Baden; Wien [u.a.]: Nomos-Verl.Ges.

Europäische Kommission (2000.): Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. Technisches Papier.

FUXJÄGER, Renate; ROSENBICHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl (2004): Gender Mainstreaming in Förderstellen und in der regionalen Programmplanung. Grundlagen – Praktische Umsetzung – Reflexion. Hrsg. von abz.austria im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“. Wien, Eisenstadt, zu bestellen unter pr@abzaustria.at, downloadbar unter www.abzaustria.at

GINDL, Karoline; BAUER-WOLF, Stefan; PURER, Verena (2004): EU-Regionalpolitik und Gender Mainstreaming in Österreich. Anwendung und Entwicklungsansätze im Rahmen der regionalen Zielprogramme. Hg. v. Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK). Schriftenreihe Nr. 165. Linz.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2002): Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Implementierung des Gender-Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmplanungsdokumenten 2000-2006. Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). Brüssel.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann, 2004. Brüssel.

LFI – Ländliches Fortbildungsinstitut Burgenland (2003): Bildungsprogramm 2003/2004. Eisenstadt.

OEDL-WIESER, Theresia (1997): Emanzipation der Frauen auf dem Land - Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge. Forschungsbericht Nummer 40 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.

Österreichische Raumordnungskonferenz (Hg.) (2005): STRAT.AT 2007-2013 Einzelstaatlicher Rahmenplan für die österreichische Regionalpolitik 2007-2013. Zusammenfassung zum Final Draft. Wien.

Österreichisches Institut für Raumplanung (Hg.) (2006): Operationelles Programm Phasing Out 2007-2013 Burgenland ESF bzw. EFRE, 2. Entwurf. Im Auftrag der Verwaltungsbehörde beim Amt der Burgenländischen Landesregierung.

Statistik Austria: Agrarstruktur- und Betriebsstruktur 1999 (Vollerhebung); 2003 (Stichprobenerhebung); 2005 (Stichprobenerhebung). Wien. Download unter <http://www.statistik.at>

Regionalmanagement Burgenland (Hg.): Burgenland – Ein Land macht sich fit. Eisenstadt o.Jz.

ROSENBICHLER, Ursula; SCHÖRGHUBER, Karl (2003): Frauen, Männer und gleiche Chancen – Warum Gender Mainstreaming Unternehmen nutzt. Booklet zum gleichnamigen Film. Wien.

ROTSCHOPF, Romana; Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg (Hg.): Wie „gender“ ich Projekte? Ein praktischer Leitfaden zum Gender Mainstreaming in EU-Projekten. Salzburg.

Verordnung (EG) Nr. 1257/1999 des Rates vom 17. Mai 1999 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL).

Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds.

Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999.

Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung

Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln anhand von Beispielen aus Deutschland

Brigitte Wotha

Inhaltsverzeichnis

Einzelfallbezogenes Einbeziehen von Genderbelangen vs. Gender Mainstreaming
-54-

Das Einbringen von Genderbelangen wirkt erst durch Gender
Mainstreaming Strukturen verändernd
-55-

Zusammentreffen von Verwaltungsmodernisierung und Gender Mainstreaming
-57-

Gender Mainstreaming als Teil zielorientiertem Verwaltungshandelns
-57-

Gender Mainstreaming – ein anderes Querschnittsziel?
-58-

Begleitende Maßnahmen
-58-

Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln
-59-

Das Beispiel Kreis Nordfriesland
-62-

Grenzen und Chancen der Strategie Gender Mainstreaming
-64-

Erfolgreich mit Gender Mainstreaming in Politik und Verwaltung – Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln anhand von Beispielen aus Deutschland

Einzelfallbezogenes Einbeziehen von Genderbelangen vs. Gender Mainstreaming

Das Einbringen von Genderbelangen in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere im Planungsbereich erfolgte bislang auf verschiedenen Wegen: durch Beteiligung der direkt von Planungen Betroffenen und Interessenvertretungen, die zu einzelnen Planungen gehört wurden oder z.B. durch das Einbeziehen von Leitfäden, Checklisten und Richtlinien bei der Umsetzung der Projekte. Letztere waren oftmals allerdings so allgemein gefasst, dass ihre Berücksichtigung selten zu grundlegenden Änderungen der Planungen führte.¹ Allenfalls kam es zu Korrekturen und kleinen Veränderungen. Ein weiterer Bereich waren die Berücksichtigung und Umsetzung von Genderbelangen in Modell- oder Pilotprojekten. Modellprojekte erlauben, die Machbarkeit der Berücksichtigung von Genderbelangen sichtbar werden zu lassen, zeigen durch die Umsetzung kurzfristig Erfolge und erhöhen die Genderkompetenz.²

Diesen Ansätzen gemeinsam ist, dass sie außerhalb der regulären Prozesse stattfinden. Zudem ist der Zeitpunkt der Berücksichtigung der Genderbelange häufig erst im Umsetzungsprozess selbst angesiedelt bzw. werden Ansätze zur Einbeziehung von Genderbelangen aus der Konzeptphase oftmals nicht bis zum Ende des Projektes durchgehalten. Des Weiteren ist in vielen Fällen die Integration von Gender Mainstreaming in das gesamte Verwaltungshandeln nicht gegeben. In einer Studie der damaligen Bundesanstalt für Landesplanung und Raumordnung 2001 zeigte sich, dass folgerichtig als Ansprechstellen für Gender Mainstreaming im Planungsbereich immer noch die Gleichstellungsbüros und nicht die Fachabteilungen benannt wurden.³

Durch die fehlende Integration in den Gesamtprozess mangelt es auch an der kontinuierlichen Einbindung der politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Gender Mainstreaming. So können keine entscheidenden und nachhaltigen Veränderungen der gesellschaftlichen Gesamtsituation bewirkt werden. Gender Mainstreaming als ein Prozess, der auf kontinuierliche Einbeziehung der Genderbelange in allen Handlungsfeldern und allen Prozessen im Handeln einer Organisation, Institution oder Verwaltung ausgerichtet ist, wird so nicht realisiert.

Im Aufgabenfeld der räumlichen Planung wird Gender Mainstreaming teilweise auf geschlechterundifferenzierte Zielgruppenorientierung verengt. Die durch die Methoden des Gender Mainstreamings verbesserte Zielgruppenorientierung schafft allgemeine Qualitätsverbesserungen und höhere Nutzungsqualitäten. Wird aber die

Zielgruppenorientierung als alleiniges Instrument eingesetzt, besteht die Gefahr, dass das ursprüngliche Ziel, Chancengleichheit durchzusetzen, aus dem Blickfeld gerät. In einigen Projekten wirkt Gender Mainstreaming sogar verstärkend auf das tradierte Rollenverständnis und trägt somit nicht zum Abbau geschlechtertypischer Disparitäten bei.⁴ In dem Modellvorhaben der Bundesanstalt für Bauwesen und Raumforschung „Gender Mainstreaming im Städtebau“⁵ zeigte sich, dass durch eine gründliche Analyse überlieferte Rollenbilder über räumliches Verhalten von Männern und Frauen revidiert werden mussten, so wurden bei den Fortzügen aus ostdeutschen Städten die These widerlegt, dass die Männer die mobilere und aktivere Bevölkerungsgruppe sind.⁶

Die Erwähnung der Berücksichtigung von Genderbelangen in §1 Abs. 6 Nr. 3 des Baugesetzbuches der Bundesrepublik Deutschland in der Änderung vom 20.07.2004 – die Festschreibung der Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen von Bauleitplanung auf Frauen und Männer – reiht Gender Mainstreaming in ein regelmäßiges Verfahren ein. Dennoch ist auch dieses nur die Berücksichtigung in einem Teilaspekt der Planung im Abwägungsprozess und erfordert zusätzlich die Verankerung von Gender Mainstreaming in die Entscheidungen der bei Kollisionen der verschiedenen Belange ermächtigten Stellen und politischen Gremien.⁷

Inzwischen ist es im allgemeinen Sprachgebrauch dazu gekommen, dass auch diese auf Einzelmaßnahmen bezogenen Projekte und Verfahren immer wieder als Gender Mainstreaming bezeichnet werden. Doch diese einzelfallbezogene Einbeziehung von Genderbelangen kann nicht als Gender Mainstreaming in dem Sinne verstanden werden, dass die Berücksichtigung von Genderbelangen Teil des gesellschaftlichen Mainstreams ist. Dies führt somit zu der Einsicht, dass Gender Mainstreaming als Einbeziehung von Genderinteressen in alle Handlungsfelder zumindest im Planungsbereich noch nicht zu finden ist.⁸

Das Einbringen von Genderbelangen wirkt erst durch Gender Mainstreaming Strukturen verändernd

Erst durch die Anwendung von Gender Mainstreaming als Konzept, Genderbelange in alle Stufen der Planungsprozesse von der Zielfindung über Planung, Umsetzung, Realisierung und Evaluation einzubringen, wird eine Veränderung von Strukturen und Gesellschaft erreicht. Nur in diesem Zusammenhang kann das Einbeziehen von Genderbelangen als Teil des Mainstreamprozesses, als Gender Mainstreaming verstanden werden.

⁴ z.B. Erleichtern der Versorgungsarbeit wirkt nicht auf die Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern BBR 2006

⁵ BBR 2005 und BBR 2006

⁶ ebd.

⁷ vgl. WALLRAVEN-LINDL 2005

⁸ vgl. auch FÄRBER; GEPPERT 2003

¹ vgl. WOTHA 2000

² ebd.

³ FÄRBER; GEPPERT 2003

Auch in der von der Autorin 1999 durchgeführten Untersuchung zum Thema Gender Planning zeigte sich, dass das Einbringen von Genderbelangen umso erfolgreicher war, je enger es in die vorhandenen Entscheidungsfindungsprozesse integriert war.⁹

Ein Beispiel für die Umsetzung von Gender Mainstreaming von der Ebene als politisches Ziel bis hin zur operativen Ebene einzelner Projekte ist die Strukturförderung der Europäischen Union. Hier erfolgt die Definition der Genderziele – das Erreichen der Chancengleichheit von Frauen und Männern – auf der Ebene der politischen Ziele als Querschnittsziel im Vertrag von Amsterdam 1997 und im Entwurf der Europäischen Verfassung.¹⁰ Die Umsetzung wird auf den Ebenen der Programmrichtlinien, der Programmplanung, der Programmdurchführung und insbesondere auch in der Bewertung und der Evaluation der Programme und Projekte durchgeführt.¹¹

Das Gender Mainstreaming der Europäischen Union forciert die Einführung und die Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie in den deutschen Verwaltungen. Bevorzugt wird die Strategie in den von den Europäischen Förderprogrammen stark beeinflussten Strukturförderprogrammen (Europäischer Sozialfonds, Strukturförderungsmittel) wie z.B. Soziale Stadt¹² oder in den Programmen LEADER und Interreg¹³ angewendet.

Bei der Anwendung der durch die Europäischen Förderprogramme geforderten Zielfindungs-, Berichts- und Evaluierungspflichten wurde in vielen Fällen auch Gender Mainstreaming als Prinzip in alle Stufen bis zur Evaluation einbezogen, wenngleich auch die Entwicklung von Indikatoren oftmals noch am Anfang steht.

Durch die länderspezifischen Ausgestaltungen bleibt aber auch hier weiterhin der einzelnen Verwaltung überlassen, inwieweit Gender Mainstreaming als wirksame Strategie umgesetzt wird. So erfolgt bei der Bewertung der Förderanträge im schleswig-holsteinischen Regionalprogramm zur Wirtschaftsförderung strukturschwacher Räume, das aus dem europäischen Regionalentwicklungsfond finanziert ist, die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in der einfachen Überprüfungsfrage, ob das zu fördernde Projekt gleichstellungspositiv, gleichstellungsorientiert oder gleichstellungsneutral ist. Nur explizit diskriminierende Projekte werden nicht gefördert. Erst nach der Zwischenbewertung des Förderprogramms wurde ein Projekt mit dem Titel ‚Chefsache Familie‘ bewilligt, das das Ziel der Chancengleichheit mit der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisierte.

⁹ WOTHA 2000

¹⁰ Art 1-3 (3)

¹¹ vgl. WOTHA 2002

¹² vgl. ARGEBAU 2005

¹³ vgl. WOTHA 2003

Zusammentreffen von Verwaltungsmodernisierung und Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming als eine Strategie der Einbeziehung von Genderbelangen auf der Zielebene trifft mit den Bemühungen bundesdeutscher und europäischer Kommunen und Verwaltungen zusammen, etwa seit Beginn der 1990er Jahre durch Verwaltungsmodernisierung eine Veränderung der Verwaltung und des Verwaltungshandelns zu erreichen, die letztendlich zu einer neuen Führungs- und Organisationsstruktur, einem neuen Verhältnis von Haupt- und politischem Ehrenamt und der Steuerung des Verwaltungshandelns durch betriebswirtschaftliche Elemente führt.¹⁴

Dies schafft neue Rahmenbedingungen für die Einbeziehung von Gender Mainstreaming. Die Methodenkenntnis erleichtert die Definition von Genderzielen und die Messung ihrer Zielerreichung. Das gemeinsame Entwickeln der strategischen und operativen Ziele zwischen Hauptamt und Politik schafft gesellschaftlichen Konsens und legitimiert die Ziele für das Verwaltungshandeln. Weitere Elemente wie eine verbesserte Kundenorientierung erfordern den geschlechterdifferenzierten Blick auf die Zielgruppen. Als integraler Bestandteil der Handlungsfelder ist Gender Mainstreaming bislang eher auf der Länderebene umgesetzt worden.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Integration von Gender Mainstreaming in den Prozess der Verwaltungsmodernisierung der Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen.¹⁵ Das Reformfeld Gender Mainstreaming wurde im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung als eigenes Reformfeld in einem Steuerungskonzept umgesetzt. Die Eckpunkte waren: die Hausspitze setzt sich sichtbar für Gender Mainstreaming ein, die Entwicklung ressortspezifischer Maßnahmenkataloge zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Sicherstellung von geschlechterdifferenzierten Daten, die Durchführung von mindestens einem Pilotprojekt pro Ressort, die Änderung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesministerien im Rahmen der Gesetzgebungsverfahren (GGO) und Gender Mainstreaming als Bestandteil der regulären Berichterstattung.¹⁶ Die geschah unter Berücksichtigung der Ressortverantwortung und mit Unterstützung einer interministeriellen Arbeitsgruppe.

Gender Mainstreaming als Teil zielorientiertem Verwaltungshandelns

Gender Mainstreaming ist Strategie und Ziel zugleich. Durch das Einbeziehen von Genderaspekten in die Ziele aller Fachbereiche wird eine genauere und effizientere Planung und eine aus Geschlechterperspektive ausgeglichene Berücksichtigung erreicht, da von der Voraussetzung ausgegangen wird, dass es keine geschlechtsneutralen Hand-

¹⁴ vgl. NASCHOLD; BOGUMIL 1998

¹⁵ vgl. MGSFF 2005

¹⁶ vgl. MGSFF 2005.

lungsfelder gibt. Wie auch bei anderen fachübergreifenden Zielen wie z.B. Nachhaltigkeit, ausgeglichene Lebensverhältnisse oder dem Finanzziel ist Gender Mainstreaming ein Querschnittsziel, das bei der Formulierung aller Ziele von vornherein zu berücksichtigen ist.

In den meisten Leitbildern auf Verwaltungsebene ist die Chancengleichheit oder die Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten. Formal ist Gender Mainstreaming oftmals als Beschluss des Landtages, Kreistages oder der Gemeindevertretung festgeschrieben und damit sichtbar gewordene Vereinbarung zwischen Verwaltung und Politik, sich für Gender Mainstreaming einzusetzen. In einigen Fällen ist es auch Bestandteil der Hauptsatzung der kommunalen oder regionalen Verwaltungseinheit (s.u.).

Dennoch ist die Operationalisierung der Genderziele noch nicht sehr weit fortgeschritten. Globalziele ohne überprüfbare operationalisierte Ziele bleiben wirkungslos.

Gender Mainstreaming – ein anderes Querschnittsziel?

Gender Mainstreaming als Querschnittsziel ist auch unter Einflüssen zu betrachten, die außerhalb der eigentlichen Zielsystematik zu finden sind. Gender Mainstreaming stellt gesellschaftlich überlieferte Macht- und Rollenzuweisungen in Frage. Des Weiteren ist es ein Ziel, das alle Beteiligten unmittelbar in ihrer Biographie, ihren Grundüberzeugungen und ihrem Selbstverständnis betrifft und deren Betroffenheit sich niemand entziehen kann.

Zur fehlenden Akzeptanz des Querschnittszieles trägt auch die Herkunft oder Zuschreibung des Themas als aus der Gleichstellungs- oder Frauenperspektive kommend da.

Trotz inzwischen zahlreicher werdender Praxisbeispiele, Best-Practice-Darstellungen und einer besseren Vernetzung und Zugänglichkeit von Quellen und Informationen fehlt es auch an Praxiswissen vor Ort. Im Bereich Implementierung in Verwaltungshandeln sowie Anwendung und Einbindung im Rahmen von Verwaltungsmodernisierung ist die Anzahl der ausgearbeiteten theoretischen Grundlagen und Instrumentarien gering.

In den in vielen Teilen fast schon kritiklos übernommen betriebswirtschaftlichen Methoden im Bereich Zielentwicklung findet eine Diskussion im Spannungsfeld Steuerung durch Ziele und Einbeziehung von Gender Mainstreaming selten statt.

Begleitende Maßnahmen

Durch diese außerhalb der Zielsystematik stehenden Einflüsse sind begleitende Maßnahmen notwendig, die die Einführung der Strategie unterstützen. Diese Maßnahmen sind unter anderem die klare Unterstützung der Führungsebenen, Sensibilisierungen und Fortbildungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wichtig sind auch Pro-

jektvermarktung und Öffentlichkeitsarbeit sowie weitere Pilot- und Modellprojekte, um die öffentliche Akzeptanz des Themas Gender Mainstreaming zu erhöhen.

Die Pilotprojekte zeigen die Umsetzbarkeit des Themas und wirken Methoden schulend und Erkenntnis bildend. In einigen Kommunen und Verwaltungen gibt es ganze Fachbereiche, die als Pilotfachbereiche Gender Mainstreaming umsetzen (z.B. im Kreis Nordfriesland).

Bei den durch die Autorin vorzugsweise in der Verwaltung durchgeführten Gendertrainings zeigte sich, dass diese umso erfolgreicher sind, je näher sie an den Erfahrungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansetzen und deren Ergebnisse sich in das eigene Verwaltungshandeln einfügen lassen. Allerdings bleiben Gendertrainings, die nicht in einen Gesamtprozess eingebunden sind, relativ wirkungslos.

In der Auswertung von Projekten zum Thema Gender Mainstreaming wird deutlich, dass auf diese begleitenden Maßnahmen besonderen Wert gelegt werden muss.¹⁷

Implementierung von Gender Mainstreaming in Verwaltungshandeln

In der Phase der Zielformulierung

In dieser Phase geht es um die Sensibilisierung und Analyse des Themas auf einer strategischen Ebene. Alle Methoden, die Erkenntnisgewinn bei den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schaffen, sind vorzugsweise anzuwenden. Dazu gehören z.B. die 3-R-Methode des Svenska Kommunförbundet, die Repräsentation der verschiedenen Geschlechter, ihre Verfügbarkeit über Ressourcen und die gesellschaftlich dahinter stehenden Realitäten betrachtet. Eine differenzierte Genderanalysen wie z.B. die Vier-Schritte-Methode der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein stellt neben der Definition von Genderzielen zugleich auch konkrete Handlungsalternativen zur Verfügung. Nach einer Situationsanalyse (1) werden Gleichstellungsziele festgelegt (2), dazu werden Handlungsalternativen entwickelt (3) und die Erfüllung der Gleichstellungsziele in einem Wirkungscontrolling überprüft (4). Die Überprüfung findet im Rahmen der Verwendungsnachweise der Haushaltsmittel unter Genderaspekten statt.

Auch im Modellvorhaben des Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) zeigte sich in der Anwendung von Gender Mainstreaming in den Modell- und Referenzstädten, dass erst nach einer differenzieren Bestandsanalyse verbindliche und operationalisierbare Ziele definiert werden können. Ohne die klar und spezifisch definierten Ziele besteht die Gefahr, dass mit den Zielformulierungen Rollenstereotype verstärkt und das Ziel der Chancengleichheit zugunsten einer Zielgruppenorientierung ohne Genderaspekt verändert wird.¹⁸

¹⁷ vgl. u.a. Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung 2004, HAYN 2005

¹⁸ BBR 2006

Im Verwaltungsablauf

Die am weitesten verbreitete Anwendung findet Gender Mainstreaming – außerhalb der direkten Beteiligungsprozesse – während der laufenden Prozesse in der Anwendung von Genderchecklisten, Genderchecks oder Gendermatrixen (Wien). Diese setzen allerdings oftmals erst während der Umsetzung an, was die Realisierung der gewonnenen Erkenntnisse erschwert und manchmal nur zu Korrekturen führt.

Je differenzierter die Verfahrensbeschreibung ist, um so einfacher ist es auch für Personen ohne Genderkompetenz, Genderbelange einzubeziehen.

Ein Beispiel für diese Verfahren ist die Einbindung einer Genderüberprüfung bei der Erstellung von Gesetzesvorlagen im Rahmen der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien der Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland.

Bei der Novellierung des Gesetzes zur Gemeinsamen Geschäftsordnung vom 26.7.2000 wurde in § 2 GGO die Gender-Mainstreaming-Strategie festgeschrieben.

„§ 2 GGO (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien der Bundesregierung Deutschland)

Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Verfahren der Bundesministerien gefördert werden.“¹⁹

Zur Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming in die Bundesministerien und Bundesbehörden wurden Arbeitshilfen entwickelt. In einer Arbeitshilfe zur Ermittlung der geschlechterdifferenzierten Gesetzesfolgen von Gesetzestexten und Vorlagen, die im Rahmen der Pilotprojekte erstellt wurde, wurde das zu beachtende Verfahren beschrieben.²⁰

Bestandteile der Verfahren sind

- Relevanzprüfung
- Hauptprüfung
- Beteiligung von Ressorts, Ländern und Verbänden
- Erstellung der Beschlussvorlage

Relevanzprüfung

Die Relevanzprüfung besteht aus der Darstellung des Sachverhaltes und der Feststellung der Art der Maßnahme. Es wird differenziert in unmittelbar und mittelbar Betroffene sowie Art und Ausmaß der Betroffenheit. Bei einer positiven Vorprüfung erfolgt die Hauptprüfung mit Beteiligung des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und von Genderwissen tragenden Institutionen; bei negativer Relevanzprüfung ist die Begründung in der Begründung des Gesetzes darzustellen.

¹⁹ Quelle: BMFSFJ 2005

²⁰ vgl. BMFSFJ 2005

Vertiefende Hauptprüfung

- Beschreibung der Ausgangssituation und der Ziele des Vorhabens und Begründen der Maßnahmen (Statistiken), Instrumente und Alternativen
- Analyse der Gleichstellungswirkung (unmittelbar und mittelbar Betroffene, Folgenabschätzung, Beteiligung von Gruppen) sowie Bewertung der Gesetzesfolgen auf Gleichstellungsziele.
- Ergebnisse und Bewertung im Hinblick auf Regelungsfolgen für die Gleichstellung, Zielallianzen und Zielkonflikte zwischen ressortpolitischen und gleichstellungspolitischen Zielen, genderorientierte Bewertung der Alternativen und Varianten, Vorschläge für die Verbesserung der Datenlage

Beteiligung von Ressorts, Ländern und Verbänden

- BMFSFJ ist einzubeziehen
- Beteiligte Ressorts, Länder und Verbände sind aufgefordert, Genderaspekte zu berücksichtigen
- Beteiligung von Verbände und Gruppierungen, die über spezielles Genderwissen verfügen

Erstellung der Beschlussvorlage

- Im Anschreiben: Beteiligung des BMFSFJ sowie ggfs. die Begründung für eine negative Relevanzprüfung
- Im Vorblatt: gleichstellungspolitische Ausgangssituation und Ziele
- Gesetzestext: sprachlich soll Bezug auf Männer und Frauen genommen werden und z.B. keine Rollen festgeschrieben werden, die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen sind ausdrücklich zu berücksichtigen
- die Regeln zur sprachlichen Gleichbehandlung müssen beachtet werden

Bei der Bewertung dieses Instrumentes zeigte sich, dass die Arbeitshilfe als Instrument gut wirksam und notwendig ist, um gerade auch Menschen ohne ausreichendes Genderwissen die Bearbeitung von Genderbelangen zu ermöglichen.²¹ Bei der Untersuchung der Pilotprojekte anhand zweier Gesetzesvorlagen im Umweltbereich wirkte die Genderprüfung als „Eye-opener“ und erlaubte eine Verbesserung der Arbeit durch Einbeziehung der unterschiedlichen Wirkungen und Nutzungskontexte, die bislang eher weniger berücksichtigt wurden.²²

Umgekehrt wurde bei der Erstellung des Europaanpassungsgesetzes Bau zur Modifizierung des Baugesetzbuches die Einbeziehung von Genderbelangen zunächst mit der Begründung abgewiesen, dass das vorhandene Planungsinstrumentarium geschlechts-

²¹ Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung 2004

²² ebd.

neutral sei.²³ Erst nach verstärkter Lobbyarbeit wurde die Berücksichtigung von Genderbelangen in der Bauleitplanung mit aufgenommen.²⁴

Eine Sonderposition nehmen vom Konzept her die Gender Budget Analysen ein, die prozessbegleitend durch ihre Querschnittfunktion und die finanz- und volkswirtschaftliche Steuerungsfunktion der öffentlichen Haushalte eher einen steuernden Charakter haben. Derzeit entwickelt die Bundesregierung Strategien und Konzepte, die 2006 vorliegen sollen.²⁵ Dieser Bereich ist in seiner Bedeutung als Bindeglied zwischen Verwaltung und politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger besonders wichtig, da gerade das Entscheidungsrecht über den Haushalt bei ihnen liegt.

In der Evaluation und Bewertung

Die Überprüfung von Gender Mainstreaming in der Phase der Evaluation erfolgt ebenfalls oftmals in Checklisten. Ihre Wirkung ist relativ gering, da sie außerhalb des Zielsystems und eines Regelungskreises stehen, in welchem die Erreichung der Gleichstellungsziele überprüft und wieder in steuernd in das Verwaltungshandeln überführt werden.

Da es meistens am Vorhandensein von Genderzielen fehlt, ist die Evaluierung der Erfüllung schwierig.

Dieser Bereich der Evaluation und Bewertung des Erfolges von Gender Mainstreaming Maßnahmen wird nach Projektende oftmals stark vernachlässigt. Dies kann daran liegen, dass z.B. die Projektdokumentation aus Kapazitätsgründen oft vernachlässigt wird, neue Projekte anstehen oder ein geeignetes Instrumentarium fehlt.

Gerade durch das Bereitstellen von Evaluationsergebnissen insbesondere auch in der Erreichung und Unterstützung der Verbesserung der Effizienz könnte die Akzeptanz der Maßnahmen verbessert werden.

Im Rahmen des Modellvorhabens der BBR wird auch ein Indikatorenset zum Themenfeld Gender Mainstreaming im Städtebau entwickelt.²⁶

Das Beispiel Kreis Nordfriesland

Struktur

Der Kreis Nordfriesland ist eine Gebietskörperschaft auf Kreisebene (= NUTS-2-Ebene) und besteht aus 18 Städten, 16 Amtsverwaltungen und ca. 166.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Nach verschiedenen vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen wie Informationsveranstaltungen und Anwendung von Gender Mainstreaming in Pilotbereichen wurde am 21.01.2005 ein Kreistagsbeschluss mit einem Konzept

²³ WALLRAVEN-LINDL 2005

²⁴ ebd.

²⁵ www.gender-mainstreaming.net

²⁶ BBR 2006

Gender Mainstreaming verabschiedet, dass auch die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Hauptsatzung ab 1.1.2005 beinhaltet.²⁷

Konzept Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung Nordfriesland

Das Konzept beinhaltet vier Eckpunkte als Teilziele von Gender Mainstreaming:

- Alle Ämter wenden in den konkreten Maßnahmen die Grundsätze des Gender Mainstreamings an.
- Das Prüfkriterium Gender Mainstreaming wird in die Beschlussvorlagen integriert und entsprechend beachtet. Das gilt in gleicher Weise sowohl für die politischen Anträge als auch für die Ausschussarbeit.
- Haupt- und Ehrenamt sind zur Erlangung von Genderkompetenz entsprechend zu schulen.
- Als Entscheidungsgrundlage für alle Maßnahmen sind gesicherte, nach Geschlechtern differenziert erhobene Daten bereitzustellen.

Die vorgeschlagene Methodik, deren organisatorische Ausgestaltung dem Landrat/der Ländrätin obliegt, orientiert sich an der standardisierten Vorgehensweise in vier Schritten: Der genauen Analyse der Ausgangssituation folgt im zweiten Schritt die Definition der konkreten Gleichstellungsziele. Daran schließt sich im dritten Schritt die Entwicklung von Handlungsalternativen verknüpft mit einer Eignungsprüfung dieser Optionen an. Zuletzt gilt es, eine maßnahmenbezogene Wirkungskontrolle durchzuführen. Der Landrat/die Ländrätin ist verantwortlich und berichtet jährlich, ab 2007 alle zwei Jahre, über die Erreichung der Ziele als integraler Bestandteil des allgemeinen Berichtswesens.

§ 9 Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben und somit bei allen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

*Daher sollen alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure und Akteurinnen bei allen Entscheidungen und auf allen Ebenen, von der Planung bis zur Überprüfung einer Maßnahme eine geschlechtsbezogene und geschlechterdifferenzierte Sichtweise einbringen.
(Hauptsatzung des Kreises Nordfriesland)*

²⁷ Kreistagsbeschluss vom 16.04.2005

Stand der Umsetzung

In den Pilotbereichen setzte sich z.B. in dem Jugendhilfebereich eine geschlechterbezogene Jugendhilfeplanung und Prävention stärker durch. Nach einer geschlechterdifferenzierten Analyse bei den Hartz-IV Empfängerinnen und Empfängern zeigte sich, dass Frauen seltener ein Profiling erhielten und an Fortbildungen teilnahmen. Zukünftig werden z.B. bei Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen von Hartz-IV auf ÖPNV-Anschluss und das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten geachtet. Bei dem Bedarfsplan für Seniorinnen und Senioren wurden die verschiedenen Alltagsabläufe und –fähigkeiten zwischen Männern und Frauen in den Bereichen Wohnen, Freizeit und Selbstversorgung berücksichtigt.

In den Pilotbereichen ergaben sich Überraschungseffekte durch zusätzlich erzielte Erkenntnisse. Die Akzeptanz der Strategie erhöhte sich, soweit sie keinen als zusätzlich empfundenen Aufwand verursachte, genauere Informationen bereitstellte und eng in die vorhandenen Abläufe und Verfahren integriert ist.

Derzeit definiert der Kreis Nordfriesland ein Leitbild sowie die strategischen und operativen Ziele für die Kreisverwaltung in Zusammenarbeit zwischen hauptamtlicher Verwaltung und politischem Ehrenamt. Zur Vorbereitung der Einbeziehung von Gender Mainstreaming wurde ein Workshop für das politische Ehrenamt in Zusammenarbeit mit dem Hauptamt durchgeführt.

Grenzen und Chancen der Strategie Gender Mainstreaming

Obwohl Begriff und Methodik von Gender Mainstreaming inzwischen weiter verbreitet sind, erlaubt die wenig verbindliche Festschreibung der Strategie und der Genderziele oftmals immer noch eine Scheinberücksichtigung. Wie im Baugesetzbuch können Genderbelange ohne die klare Zielsetzung gegen andere Belange abgewogen werden. Ohne eine detaillierte Genderanalyse und genderdifferenzierter Auswertung von Daten kann das Thema als nicht relevant und die Sachverhalte als genderneutral bezeichnet werden.

Gerade im Bereich der Definition und Operationalisierung von Genderzielen und der Überprüfung ihrer Erfüllung bestehen noch große Lücken.

Ein großes Problem scheint die Segmentierung des Prozesses zu sein, der im Gegensatz zum Postulat der Einbeziehung von Genderbelangen in den Mainstream schon durch die Bezeichnung Gender Mainstreaming oftmals nur in Teilbereichen oder Modellprojekten umgesetzt wird.

Durch den gesellschaftspolitischen Charakter der Strategie, die zudem alle Akteurinnen und Akteure gleichermaßen betrifft, kommt es zu Verweigerungshaltungen, die schwer abzubauen sind.

Auf dieser Grundlage bleibt trotz der gesetzlichen Verpflichtung zu Gender Mainstreaming die Implementierung oftmals abhängig vom Engagement einzelner Personen insbesondere in der Verwaltungsspitze und in den Steuerungsabteilungen.

Hier fehlt es insbesondere auch an der Einbeziehung der politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger. Neben weiteren Sensibilisierungsmaßnahmen könnte Genderbudgeting eine geeignete Maßnahme sein, die gesellschaftlichen Auswirkungen der Nichtberücksichtigung von Genderbelangen deutlich werden zu lassen.

Aus diesem Grunde sind die begleitenden Maßnahmen bei der Implementierung wichtig, die die Einführung gegen die außerhalb der Zielsystematiken stehenden Einflüsse unterstützen wie Sensibilisierungen, Projektmarketing und Evaluierungen.

Dennoch zeigen die Beispiele, dass es möglich ist, Genderbelange in den Mainstream zu integrieren. Es wird weiter deutlich, das Gender Mainstreaming durchaus eine geeignete Strategie ist, mit dem vorhandenen Instrumentarium der Einbringung von Genderbelangen in die einzelnen Projektschritte auch Personen das Umsetzen von Gender Mainstreaming zu ermöglichen, die noch nicht über Genderkompetenzen verfügen.

Der Weiterentwicklung eines handhabbaren Instrumentariums muss in Forschung und Umsetzung weiter verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Literatur

ARGEBAU (2005): Arbeitsgemeinschaft der für Städtebau-, Bau- und Wohnungswesen zuständigen Minister und Senatoren: Leitfaden zur Ausgestaltung der Gemeinschaftsinitiative Soziale Stadt. Stand 29.8.2005.

BMFSFJ (2005): Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Arbeitshilfe zu § 2 GGO: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften. (www.gender-mainstreaming.net. Abgerufen am 30.4.2006 als .pdf)

BBR (9/2005): Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.): ExWoSt-Informationen „Gender Mainstreaming im Städtebau“ 26/3-09/2005.

BBR (4/2006): Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.): ExWoSt-Informationen „Gender Mainstreaming im Städtebau“ 26/5-04/2006.

FÄRBER, Christiane; GEPPERT Jochen (2003): Thesen zum Thema Gender Mainstreaming in der Städtebaupolitik. In: Bundesamt für Baumwesen und Raumordnung (Hg.): Städtebau und Gender Mainstreaming. (= Werkstatt: Praxis Nr.4/2003).

Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung (Hg./2004): Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb Bundesregierung. Dokumentation der Umsetzung im Zeitraum von 2001 bis 2003. Frankfurt am Main/ Berlin.

GGO Novelle der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien vom 26.7.2000

HAYN, Doris (2005): Gender Mainstreaming und Verwaltungsmodernisierung. Ergebnisse und Umsetzungspraxis des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen.

MGsFF (2005): Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen: Modell NRW - Gender Mainstreaming im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung. Stand der Umsetzung. Düsseldorf.

NASCHOLD, Frieder; BOGUMIL, Jörg (1998): Modernisierung des Staates. Opladen. (= Grundwissen Politik Bd. 22).

WALLRAVEN-LINDL (2005): Gender Mainstreaming im Bauplanungsrecht. In: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (Hg.): ExWoSt-Informationen „Gender Mainstreaming im Städtebau“ 26/3-09/2005. S.17-22.

WOTHA, Brigitte (2000): Gender Planning und Verwaltungshandeln. Kiel. (= Kieler Arbeitspapiere zur Landeskunde und Raumordnung Bd. 42).

WOTHA, Brigitte (2002): Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklungspolitik der EU. In: RaumPlanung 102, S. 121-125.

Über Gehlinien und Lichtraumprofile

Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming am Beispiel des Gender Mainstreaming Pilotbezirks Wien Mariahilf

Heide Studer

Inhaltsverzeichnis

Rahmenbedingungen

-68-

Theoretische Verankerung

-70-

Prozess

-75-

Gender Mainstreaming im öffentlichen Raum

-81-

Resümee

-83-

Über Gehlinien und Lichtraumprofile – Vermittlung und Umsetzung von Gender Mainstreaming am Beispiel des Gender Mainstreaming Pilotbezirks Wien Mariahilf

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Wiener Planungspraxis. Die Nutzungsqualität der öffentlichen Straßenfreiräume bildete den Schwerpunkt des Projektes „Stadt fair teilen“, das in den Jahren 2004/2005 im Pilotbezirk Wien Mariahilf durchgeführt wurde. Die Beauftragung erfolgte durch die Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen der Stadt Wien. Das Technische Büro für Landschaftsplanung tilia war für die inhaltliche und methodische Prozessleitung verantwortlich. Es bearbeitete das Projekt gemeinsam mit dem Büro Plansinn, das mit der Prozessentwicklung, der Moderation und der Öffentlichkeitsarbeit betraut war. Der Bezirk Mariahilf unterstützte den Prozess und die Umsetzung der Ergebnisse. Die finanziellen Mittel für die Realisierung der Leitprojekte wurden durch Schwerpunktverschiebungen im Bezirksbudget ermöglicht. Für die Verbesserung der Beleuchtung stand ein zusätzliches Budget zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der Abteilungen nahmen im Rahmen ihrer Arbeitszeit am Prozess teil.

Zum Einstieg werden die Rahmenbedingungen erläutert und eine theoretische Verankerung des Projektes vorgenommen, danach wird der Prozessablauf und die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Verwaltungspraxis anhand von konkreten Beispielen aufgezeigt.

Rahmenbedingungen

Vor Beginn des Projektes „Stadt fair teilen“ stand fest, dass Gender Mainstreaming im Wiener Bezirk Mariahilf am Thema des öffentlichen Raumes mit allen zuständigen Dienststellen umgesetzt werden soll. Politisch wurde das Vorhaben von Planungs- und Verkehrsstadtrat Rudi Schicker, den Frauenstadträtinnen Renate Brauner und Sonja Wehsely unterstützt. Die Bezirksvorsteherin Renate Kaufmann war ein wichtiger Motor für den FußgängerInnenschwerpunkt und bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Das Projekt baute auf den Vorarbeiten des Masterplanes Verkehr Wien 2003 auf, bei dem Gender Mainstreaming auf der Ebene der städtischen Verkehrsplanung integriert worden war. Darüber hinaus gab es in den letzten Jahren mehrere Fortbildungen der Gemeinde Wien zum Themenbereich Gender Mainstreaming und Planung (Gender City Planspiel, Gender Training, Forum Theater, Veranstaltungen und Publikationen: Gender Mainstreaming – mehr Chancengleichheit in der Stadtplanung (2002), Leitfaden Gender Mainstreaming (2003)). Das Thema Gender Mainstreaming stieß auf großes Interesse – ein Großteil der Wiener Bezirke sind seit 2001 Gender Mainstreaming Musterbezirke. Die Bezirke erhielten im Rahmen dieses Projekts Bezirkskar-

ten zum Thema Verkehr und Gender Mainstreaming.¹ Für Mariahilf wurde als ausgewählter Pilotbezirk darüber hinaus eine FußgängerInnenstudie ausgearbeitet.²

Der Magistrat der Stadt Wien beauftragte seit den 1990er Jahren mehrere Frauenprojekte in Bereichen wie z.B. Beleuchtung, Parkanlagen, Wohnbau und Haltestellengestaltung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Für „Stadt fair teilen“ entwickelte das Projektteam ein maßgeschneidertes und flexibles Prozessdesign. Diesem sehr spezifischen Zugang war in der Anfangsphase ein Gender Training mit einer externen Expertin vorangegangen. Das allgemeine Training stellte sich jedoch als zu wenig praxisbezogen und zu weit vom Verwaltungshandeln entfernt heraus. Die technischen Abteilungen benötigten konkretere, auf ihre Arbeit bezogene Inputs, um Gender Mainstreaming in ihrer fachlichen Arbeit umzusetzen. Daher wurde ein Ansatz entwickelt, bei dem ExpertInnen gemeinsam mit den MitarbeiterInnen der Abteilungen Handlungsmöglichkeiten erarbeiten.

Das Projektteam – bestehend aus MitarbeiterInnen der Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen und der Büros Plansinn und tilia – traf sich regelmäßig zur Diskussion, Reflexion und Konzeption der weiteren Vorgangsweise. Sieben Dienststellen, die mit Straßenräumen im Bezirk befasst sind, nahmen am Prozess teil: MA 19 – Stadtgestaltung, MA 21A – Stadtteilplanung und Flächennutzung Innen-West, MA 28 – Straßenverwaltung und Straßenbau, MA 29 – Brückenbau und Grundbau, MA 33 – Öffentliche Beleuchtung, MA 46 – Verkehrsorganisation und technische Verkehrsangelegenheiten und MA 59 – Marktamt. Ein Beirat mit ExpertInnen des Magistrats der Stadt Wien (Baudirektion und MA 57 – Frauenförderung und Koordination von Frauenangelegenheiten), der Gebietsbetreuung, dem Verein Agenda 21 und Selbständigen aus den Bereichen Verkehr und Prozessentwicklung gab in unterschiedlichen Phasen Feedback zu den bisherigen Arbeitsschritten. Die Geschlechterzusammensetzung der Beteiligten war in den Gruppen unterschiedlich: Bei den Dienststellen waren deutlich mehr Männer vertreten, im Projektteam deutlich mehr Frauen und im Beirat war das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

„Stadt fair teilen“ war für alle Teilnehmenden ein Wagnis, bei dem es galt etwas Neues auszuprobieren, außerhalb der üblichen Verwaltungsabläufe miteinander zu kommunizieren und sich auf ein ungewisses Ergebnis einzulassen. Ziel war es den gesamten öffentlichen Straßenfreiraum des Bezirkes in Zusammenarbeit mit den Abteilungen und den örtlich tätigen SachbearbeiterInnen zu „gendern“. Wie aktiv sich die einzelnen Abteilungen und ihre MitarbeiterInnen im Prozess einbrachten war unterschiedlich. Die später im Beitrag vorgestellten Aktivitäten der MA 33-Öffentliche Beleuchtung sind ein Beispiel einer sehr engagierten Abteilung. Die Teilnahme ihres interimistischen Abteilungsleiters war sehr produktiv für die Zusammenarbeit.

¹ MD-Stadtbaudirektion, Leitstelle Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen 2002

² TRAFICO 2003

Motivationen für die Gemeindebediensteten zur aktiven Teilnahme waren:

- Interesse an der Arbeit und das Angebot zu deren Reflexion
- Angebot eines differenzierteren Blicks – Einfluss von Verwaltungshandeln auf Geschlechterverhältnisse
- Verbesserung des Services für die BürgerInnen durch die Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Perspektive
- Anerkennung durch Öffentlichkeitsarbeit

„Stadt fair teilen“ strebte die Verankerung von Gender Mainstreaming in der laufenden Arbeit der Dienststellen an. Die Umsetzung erfolgte anhand von Leitprojekten, die von den Dienststellen aus den laufenden Arbeitsprogrammen ausgewählt wurden. Die Umsetzungsstrategien und Gender Mainstreaming Standards wurden anhand dieser Leitprojekte in Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Dienststellen erarbeitet.

Theoretische Verankerung

In diesem Abschnitt werden die Planungstheorien und Philosophien, die diesem Prozess zugrunde liegen, eingeführt. Unterschiedliche theoretische Zugänge zu und Konstitutionen von Raum werden vorgestellt und auf das Verständnis von Geschlechterverhältnissen wird eingegangen.

Konstitution von öffentlichem Raum durch Verwaltungshandeln

Raum wird in einem gemeinsamen gesellschaftlichen Prozess hergestellt. Über alltägliches Handeln werden Räume in wiederkehrenden Routinen immer wieder auf gleiche Weise hergestellt und bestätigt. Martina Löw entwickelte eine Theorie zur Konstitution von Raum, die durch das Aufzeigen von unterschiedlichen Konstitutionsebenen Ansatzmöglichkeiten zur Veränderung von Raum eröffnet.³ Löw beschreibt ihre zentrale These so:

„Raum ist eine relationale (An)Ordnung sozialer Güter und Menschen (Lebewesen) an Orten. (...) Zu Räumen verknüpfbar sind soziale Güter durch ihre materiellen Eigenschaften, auf ihrer Basis entfalten sie eine symbolische Wirkung. Menschen sind in die Konstitution von Raum in zweifacher Hinsicht einbezogen. Zum einen können Sie ein Bestandteil der zu Räumen verknüpften Elemente sein, zum zweiten ist die Verknüpfung selbst an menschliche Aktivität gebunden.“⁴

Dazu ein Beispiel: Eine Straßenkreuzung mit Fahrbahnen, Gehsteigen und Ampeln die den Verkehr regeln, und unterschiedliche Fahrzeuge sind soziale Güter, die über ihre materiellen Eigenschaften zu Räumen verknüpft werden können. Materielle Eigen-

schaften sind beispielsweise die Befestigung, Farbe, Höhe oder Breite. Die Menschen platzieren sich selbst, sie sind zu Fuß, in Kinderwägen, Rollstühlen, auf Fahrrädern oder in Autos Teil der räumlichen Anordnung. Sie wissen durch persönliche Erfahrung und Verkehrserziehung welche Bedeutung Ampelfarben, Gehsteige, Zebrasteifen und Fahrbahnen haben und deren symbolische Wirkung entfaltet sich: Bei Rot bleiben alle stehen, die FußgängerInnen queren die Fahrbahn bei Grün über den Zebrastreifen. AutolenkerInnen fahren bei Grün und nicht auf den Gehsteig. All dies geschieht in täglicher Routine, die geregelte Kreuzung wird gemeinsam an diesem Ort als Raum konstituiert. Ein Ändern der Routine ist grundsätzlich möglich und kann an vielen Kreuzungen auch beobachtet werden.

Kämen Menschen zu einer Straßenkreuzung, die nie gelernt hätten, dass es Fahrbahnen und Gehsteige gibt, und die die Bedeutung der Ampeln zur Verkehrsregelung nicht kennen, wäre vermutlich ein anderes Verhalten – eine andere Platzierung von sich selbst in Bezug auf die Kreuzung – beobachtbar. Die symbolische Wirkung und der daraus entstehende Raum wären andere, die aufgrund der Erfahrungen dieser Menschen entstünden.

Das Projekt „Stadt fair teilen“ beschäftigte sich mit der Platzierung von Gütern, vor allem den materiellen Eigenschaften von Fahrbahnen, Gehsteigen, der Anbringung von Schildern und Beleuchtung, Ampelregelungen, der Aufstellung von Sitzmöbeln, Gastgarten- und Baustellenbewilligungen sowie der Ausführung von Treppen und Übergängen. Dabei standen alltägliche Routinen auf professioneller Ebene im Mittelpunkt, wie die vielen tagtäglichen Entscheidungen zur Platzierung von Gütern. In Summe ging es dabei um eine große Zahl von Entscheidungen zu immer wieder ähnlichen, wiederkehrenden Fragestellungen, über die gemeinsam ein Beitrag zu einer räumlichen Struktur geleistet wird.

Löw beschreibt die räumliche Struktur als eine (An)Ordnung von Gütern und Lebewesen, die durch Regeln und Ressourcen abgesichert ist. Eine räumliche Struktur bleibt unabhängig von Ort und Zeit bestehen. Räumliche Strukturen werden von Löw als eine Form der gesellschaftlichen Strukturen beschrieben.⁵ Das Verwaltungshandeln der Stadt legt die materiellen Eigenschaften für den Straßenfreiraum über längere Zeit fest, es bestimmt die Ausstattung und Möblierung der Straßen. Gleichzeitig orientiert es sich an einer Vielzahl von Regeln wie der Straßenverkehrsordnung, technischen Richtlinien oder dem Beschleunigungsprogramm für den öffentlichen Verkehr.

Gesellschaftliche Strukturen werden in Routinen reproduziert und als Erinnerungsspuren verinnerlicht. Unter bestimmten Voraussetzungen wie z.B. der bewussten Auseinandersetzung mit den Lebensbedingungen kann es zu Abweichungen oder Veränderungen der Routinen kommen.

„Veränderungen entstehen, wenn Routinen nicht nur variiert, sondern alte Gewohnheiten durch neue ersetzt werden. Geschieht dies regelmäßig, kollektiv und in Rückgriff

³ LÖW 2001

⁴ LÖW 2001: 224

⁵ Vgl. LÖW 2001: 166ff, 226

auf relevante Regeln und Ressourcen, ist die Veränderung institutionalisierter Räume und räumlicher Strukturen denkbar.⁶

Die Strategie des Gender Mainstreamings kann hier ansetzen um gleiche Chancen, Rechte und Pflichten für Frauen und Männer im öffentlichen Raum umzusetzen. Wo bei beim Projekt „Stadt fair teilen“ die Handlungsebene der gesellschaftlichen Strukturen und des Verwaltungshandelns gewählt wurde, nicht die Ebene der alltäglichen Routinen der einzelnen BürgerInnen.

Geschlechterverhältnisse

Für die Konzeption der inhaltlichen Prozessbegleitung stellte sich die Frage wie Gender für die Gemeindebediensteten eine greifbare Bezugsgröße werden kann. Welche Themen haben für Frauen und Männer jeweils unterschiedliche Bedeutung? Bestehen gleiche Chancen? Bestehen gleiche Rechte und Pflichten?

Die Annäherung erfolgte über eine Aufbereitung statistischer Daten wie der Ergebnisse der Volkszählung 2001⁷ zum Bezirk, der Verkehrsstatistik⁸ und Statistiken zu geschlechterspezifischen Disparitäten in Österreich.⁹ Darüber hinaus wurden die Anfragen beim Bürgerdienst ausgewertet und die Teilnahme von Frauen und Männern an der Bezirkspolitik betrachtet. Gender wurde als soziale Kategorie vorgestellt, die auf individueller Ebene und über gesellschaftliche Strukturen hergestellt wird.

Ziel des Gender Mainstreaming Prozesses war es, Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufzuzeigen und ungleiche Verteilungen von Macht und Ressourcen abzubauen. Der Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen war die gleichwertige Berücksichtigung von Interessen der unterschiedlichen NutzerInnengruppen im Verkehr wichtig. Die Bandbreite des zu betrachtenden, konkreten Verwaltungshandelns sollte von der Konzeption von Maßnahmen bis zur Umsetzung im Detail reichen.

Edda Kirleis beschreibt die strategischen Ziele von Gender Trainings:

- *„Alle Menschen sollen die Möglichkeit haben, sich aufgrund ihrer Gaben, Interessen und Neigungen zu entwickeln und zu entfalten, ihren Lebensweg und ihre soziale Rolle in der Gesellschaft entsprechend zu wählen, ohne dabei aufgrund ihres Geschlechts eingeengt zu werden.“*
- *Die Menschen sollen befähigt werden, ungerechte Machtverhältnisse in Frage zu stellen und so zu verändern, dass Macht teilbar wird. Sie sollen dabei insbesondere verstehen lernen, dass die Konstruktion von Geschlecht ein Faktor (in Interaktion mit anderen Faktoren) ist, der zur Legitimierung ungerechter Machtverhältnisse genutzt wird.“¹⁰*

⁶ LÖW 2001: 227

⁷ Statistik Austria 2004

⁸ Masterplan Verkehr Wien 2003

⁹ Statistik Austria 2002

¹⁰ KIRLEIS 2004

Sie sieht die Erkenntnis, dass wir nicht als Mann oder Frau geboren werden, sondern aufgrund der sozialen Umstände dazu gemacht werden, als wichtiges Ziel der Trainings. Dadurch wird deutlich, dass die Normen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ nicht naturgegeben sind. Und wenn Geschlecht als sozial konstruiert erkannt wird, kann auch die polare Normierung der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit in Frage gestellt werden.¹¹ Diese Überlegungen spiegeln den Diskurs der Auflösung der Kategorie Geschlecht auf wissenschaftstheoretischer Ebene¹² wieder.

Kirleis weist darauf hin, dass diesen Ansätzen eine Realität entgegensteht, die durch eine zweigeschlechtliche Norm bestimmt ist. Diese, über viele Generationen geschaffene Norm, dient der Legitimierung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in unserer Gesellschaft, insbesondere der Legitimierung der Diskriminierung und der systematischen Unterdrückung von Frauen.¹³

Gender im Pilotbezirk

„Stadt fair teilen“ bot einen Rahmen um Diskriminierungen und Benachteiligungen durch gesellschaftliche Strukturen aufzuzeigen und Handlungsspielräume zu deren Veränderung zu erarbeiten. Eine Diskussion zur Auflösung der Kategorie Geschlecht wurde nicht geführt, da der Großteil der TeilnehmerInnen sich noch sehr wenig mit Geschlechterfragen beschäftigt hatte. Es wurde auf deutliche Unterschiede zwischen den statistisch erfassten Kategorien Frau und Mann hingewiesen, die v. a. aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultieren. Die persönliche Reflexion der Gemeindebediensteten zu ihren Geschlechterbildern war kein Schwerpunkt, da Mariahilf als Pilotbezirk ausgewählt worden war und alle für diesen Bezirk zuständigen MitarbeiterInnen der Abteilungen am Prozess teilnehmen sollten. Die Gruppengrößen und -zusammensetzungen wurden so gewählt, dass eine fachliche Reflexion des Beitrages zur Chancengleichheit der Geschlechter möglich war.

Die statistisch erfassten Geschlechterverhältnisse wurden kombiniert mit den Ergebnissen und politischen Zielen des Masterplan Verkehr Wien 2003. Die Verkehrsstatistik belegte, dass in Wien Frauen mehr zu Fuß gehen und häufiger den öffentlichen Verkehr nutzen als Männer. Männer fahren mehr mit dem Auto und dem Fahrrad.

Im Masterplan ist das politische Ziel einer deutlichen Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs zugunsten des Öffentlichen- und des Rad-Verkehrs sowie der FußgängerInnen verankert.¹⁴

Daraus wurde für den Bezirk Mariahilf abgeleitet, dass der motorisierte Individualverkehr nicht gefördert werden sollte. Der Bezirk setzt seit mehreren Jahren Schwer-

¹¹ KIRLEIS 2004

¹² vgl. z.B. BUTLER 1991

¹³ KIRLEIS 2004

¹⁴ Masterplan Verkehr Wien 2003: 28ff

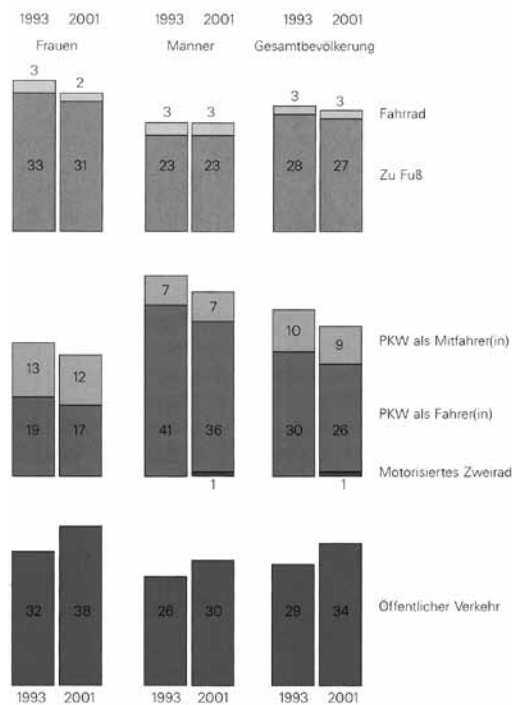


Abb. 1: Verkehrsmittelwahl der WienerInnen (alle Tage) in Prozent; aus: Masterplan Verkehr Wien 2003: 39

punkte in der Förderung des FußgängerInnenverkehrs. Im Verwaltungshandeln der planenden Abteilungen wurde jedoch die Verkehrsinfrastruktur für FußgängerInnen im Vergleich zu anderen Verkehrsarten oft nicht entsprechend beachtet. Zum Teil ist dies auf noch zu entwickelnde methodische Erfassungsmöglichkeiten und Planungsgrundlagen zurückzuführen. Das Ziel war daher, eine systematische Förderung von FußgängerInnen und ein sich Einsetzen für Fußwegenetze im Bezirk, die ein flüssiges Gehen in Gehlinien ermöglichen. Zur Benutzbarkeit am Abend und nachts sind gut beleuchtete Gehwege wichtig. Gute Beleuchtung bietet eine bessere Sicht. Sie kann keine Übergriffe verhindern, sehr wohl jedoch das subjektive Sicherheitsgefühl erhöhen.¹⁵ Dadurch ist die Stadt abends und nachts für mehr Menschen nutzbar.

Heute profitieren Frauen mehr von einer Verbesserung der Fußwegeverbindungen, längerfristig soll der Anteil der zurückgelegten Fußwege bei Frauen und Männern durch

¹⁵ Was als sicher oder unsicher erlebt wird, ist nicht immer in Zusammenhang mit einer realen Gefährdung zu sehen. Renate Ruhne (RUHNE, 2003) beschreibt das erlebte Gefühl von (Un)Sicherheit als ein Resultat von gesellschaftlichen Machtprozessen über die, die Nutzbarkeit des öffentlichen Raumes seit der Moderne reguliert wird. Sie sind in Zusammenhang mit der Industrialisierung und dem Stadtwachstum im 18. und 19. Jahrhundert, Standesabgrenzungprozessen und patriarchaler Kontrolle über Frauen entstanden. (Un)Sicherheiten sind soziale Konstruktionen, die über unsere gemeinsamen/wechselseitigen sozialen Prozesse veränderbar sind. Eine bessere Ausleuchtung verändert die Machtverhältnisse nicht. Sie kann aber für die einzelne Frau die Stadt „sicherer“ erscheinen lassen und damit werden ihre Zeiten der selbstverständlichen Nutzung der öffentlichen Räume erweitert.

ein besseres Angebot gehoben werden. Als Beitrag zu einer fairen Stadtgestaltung für alle Menschen wurde also ein gutes Verkehrsnetz für FußgängerInnen angestrebt. Der Schwerpunkt des Projektes lag auf vielen kleinen Maßnahmen in der tagtäglichen Verwaltungspraxis, da „Der große Wurf“ – bei dem an einem Ort alles völlig neu geplant wird – eher die seltene Ausnahme darstellt, und nur relativ kleine Teile des öffentlichen Raumes eines Bezirkes umfasst.

Welcher Themenbereich für Gender Mainstreaming im öffentlichen Raum relevant ist, muss für den jeweiligen Ort und die jeweilige Zeit festgelegt werden. Der Themenbereich steht in Zusammenhang zu den gelebten Geschlechterverhältnissen, insbesondere der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern.

Prozess

Das Prozessdesign wurde vom Projektteam speziell für den Pilotbezirk entwickelt. Den fixen Rahmen für den Prozessverlauf bildeten die Startveranstaltung, die Beratungen und die Genderwerkstätten. Inhalte und Struktur der Treffen erarbeitete das Projektteam im Laufe des Prozesses. Um eine flexible und maßgeschneiderte Prozessbegleitung anbieten zu können, traf sich das Team regelmäßig zu Arbeitsgesprächen. Die Diskussion, Reflexion und Bezugnahme auf die vorherigen Treffen war wichtige Arbeitsgrundlage für die Entwicklung und Begleitung des Prozesses.

Startveranstaltung und Begehungen

Die Startveranstaltung im Juni 2004 begann mit der Darstellung des Projektablaufes für alle TeilnehmerInnen. Der Bezirk Mariahilf und die Dienststellen gaben einen Einblick in ihre bisherige Arbeit – Good Practice Projekte und Maßnahmen – und stellten ihre Leitprojekte für den Prozess vor. Nach einem gemeinsamen Startfoto zeigten die Gemeindebediensteten bei zwei Begehungen ihre Arbeit im Bezirk. Dadurch lernten die TeilnehmerInnen die unterschiedlichen Leitprojekte kennen. Die gemeinsame Begehung unterschied sich von der üblichen Kommunikation der Gemeindebediensteten wie z.B. bei Ortsverhandlungen oder Projektbesprechungen. Die unterschiedlichen Dienststellen stellten ihre Arbeit vor, sie wurde in der Gruppe besprochen und die Dienststellen erhielten ein Feedback zu ihrer Arbeit. In diesem offenen Rahmen konnten die Leitprojekte und die Relevanz für die Geschlechterverhältnisse gut diskutiert werden. Diese gemeinsame Erfahrung bildete eine wichtige Basis für den Prozess.

Beratungen mit einzelnen Dienststellen

Die zwei bis drei Beratungen fanden zwischen der Startveranstaltung und den Genderwerkstätten mit den MitarbeiterInnen einer Dienststelle in ihren eigenen Räumlichkeiten statt. Die inhaltlichen und methodischen Inputs wurden von tilia, fallweise auch von zusätzlichen ExpertInnen oder einer Mitarbeiterin der Leitstelle durchgeführt.

Die erste Beratung bot einen Methodikinput in Anlehnung an die 3 bzw. 4R Methode, die sich als Handwerkszeug für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der schwedischen Verwaltung bewährt hat. Sie wurde dort breit angewendet und ist einfach zu handhaben.¹⁶ Als Ziel für die Beratung wurde formuliert, dass die Stadt für alle zu jeder Tageszeit gut nutzbar gemacht werden soll.

Als erster Schritt in Richtung Umsetzung von Gender Mainstreaming im Leitprojekt wurden drei Fragen formuliert:

- Wer sind die NutzerInnen? (Wie viele Frauen und Männer)
- Wie sind Geld, Zeit und Raum verteilt? (Welche NutzerInnen erhalten welches Angebot)
- Warum bestehen welche Ungleichgewichte?

Zu Beginn wurde mitgebrachtes statistisches Datenmaterial vorgestellt (Bevölkerungsstatistik, Verkehrsstatistik) und „weiche“ Daten angesprochen, wie Anfragen und Beschwerden beim Bürgerdienst, Erhebungen der Frauenkommission des Bezirkes oder des Clubs „Wien leuchtet“.

Die zweite Beratung diente der Diskussion des Leitprojektes unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit. Ausgangslage, Ziel und Umfang der Maßnahmen wurden betrachtet. Zur Abschätzung der Geschlechtergerechtigkeit der Maßnahme wurde die zuvor in der ersten Genderwerkstatt vorgestellte Matrix ausgefüllt, die Informationen zu Alter und Geschlecht, Lebenssituation und Verkehrsmittelwahl beinhaltete.

Die dritte Beratung thematisierte die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Arbeit der Dienststelle. Einerseits wurden Arbeitsabläufe angesprochen, andererseits ging es um Möglichkeiten der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Dienststellen. Die Gender Mainstreaming Matrix wurde nochmals angesprochen und sollte weiter überarbeitet werden.

Genderwerkstätten – abteilungsübergreifende Arbeitstreffen

Die Genderwerkstätten fanden im September und November 2004 und Februar 2005 statt und waren halbtägige Arbeitstreffen aller an „Stadt fair teilen“ Beteiligten. BezirkspolitikerInnen, einmal Planungs- und Verkehrsstadtrat Schicker, die sieben Dienststellen, der Beirat und das Projektteam nahmen teil.

Die erste Genderwerkstatt folgte auf die ersten Beratungen. Sie begann mit einer Präsentation der Leitprojekte bzw. Leitverfahren durch die Dienststellen. Der Beirat gab ein Feedback, mit dem Ziel die Arbeit der Dienststellen wertzuschätzen und auf das Thema Gender Mainstreaming einzugehen. Das Projektteam stellte Arbeitsmethoden für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltungsarbeit vor: Eine Matrix, zu Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit bei einzelnen Maßnahmen

¹⁶ SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET 2000. The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality 2001

und Projekten und den runden Tisch als Methode für komplexere, dienststellenübergreifende Projekte. Die vorgeschlagenen Methoden basierten auf den Ergebnissen einer internationalen Recherche zu Gender Mainstreaming in Planen und Bauen.¹⁷ Mit einer Gender Issues Matrix wurde im Rahmen des Gender Audits zum Local Plan in Plymouth/England gearbeitet. Die Matrix bietet eine Unterstützung bei der Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit, indem sie Informationen zu Geschlechterverhältnissen, Lebenssituationen und Verkehrsmittelwahl kurz und übersichtlich zusammenfasst. Runde Tische bewährten sich als Methode in Bozen/Italien im Zusammenhang von Gender Mainstreaming und Schulwegsicherung, einem Kommunikationsprozess mit vielen Beteiligten. Runde Tische kamen in zwei Fällen zur Anwendung: zu Sitzbänken im öffentlichen Raum und zum Umbau der Hofmühlgasse. Die Matrix wurde bei den übrigen Leitprojekten eingesetzt. Zum Abschluss wurde das Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit diskutiert.

Die zweite Genderwerkstatt begann mit einem „Marktplatz“, bei dem Plakate zu allen Leitprojekten zu sehen waren. In der zweiten Beratung wurden die Dienststellen bei der inhaltlichen Zusammenstellung unterstützt. Alle TeilnehmerInnen konnten schriftliche Anmerkungen zu den Plakaten machen. Der Beirat gab ein Feedback zur Matrix und empfahl sie als Methode zur Weiterarbeit. Nach einer weiteren Diskussion zur Öffentlichkeitsarbeit wurden Kleingruppen gebildet. Diese überlegten wie Gender Mainstreaming in ihren Arbeitsalltag integriert werden könnte und besprachen die möglichen Vorgangsweisen der Dienststellen. Es wurden positive Erfahrungen, Widerstände und Strategien angesprochen.

Die dritte Genderwerkstatt bildete den Abschluss des begleiteten Prozesses. Die geplante Öffentlichkeitsarbeit mit dem Logo von „Stadt fair teilen“, dem Flyer und der Broschüre wurde vorgestellt. Gemeinsam mit Stadtrat Schicker und Herrn Kaser, dem Genderbeauftragten des Magistrats der Stadt Wien, wurden eine Zwischenbilanz gezogen, Fragen gestellt und Botschaften vermittelt. Danach ging es um den Blick nach vorn: Die Dienststellen berichteten über die geplante Umsetzung von Gender Mainstreaming im Jahr 2005, bei konkreten Projekten und bei der Verankerung in Verwaltungsabläufen. Die MA 28, MA 33 und MA 46 sagten als „Kernabteilungen“ für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Mariahilf 2005 die Verwendung der gemeinsam erarbeitete Matrix bei ihren Vorhaben zu. Der Prozess endete mit einer Diskussion zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Verwaltungsabläufen. Die Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen bot weitere Unterstützung für die Abteilungen an. „Stadt fair teilen“ wird als Projekt im Magistrat weitergeführt.

Weitere Verankerung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung

Die Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen begleitet die weitere Verankerung von Gender Mainstreaming in Verwaltungsabläufen.

¹⁷ TILIA 2002

Die Mitarbeit bei „Stadt fair teilen“ hat bei einigen Gemeindebediensteten zu einer größeren Sensibilität in Geschlechterfragen geführt, diese fließt in ihre tägliche Arbeit ein.

Zur dauerhaften Verankerung wurde Gender Mainstreaming in den Kontrakten der Dienststellen festgeschrieben, damit besteht der offizielle Arbeitsauftrag Geschlechtergerechtigkeit bei ausgewählten Leitprojekten 2006 zu berücksichtigen. Darüberhinaus wird die, im Pilotbezirk entwickelten Matrix zur Beurteilung der unterschiedlichen Bedeutung von Maßnahmen für die Geschlechter in die Projektabläufe einiger Abteilungen Eingang finden.

Die breite Öffentlichkeitsarbeit zu „Stadt fair teilen“ mit einem Flyer und einer Broschüre führte zu positiven Rückmeldungen aus Wien und dem deutschsprachigen Raum. Dadurch erhielten die TeilnehmerInnen Anerkennung für ihre Beiträge und positive Unterstützung weiterzumachen.

Der Prozess am Beispiel der MA 33 – Öffentliche Beleuchtung

1. Startveranstaltung und Begehungen

Die MA 33 stellte bei der Begehung das Leitprojekt Pliwagasse – Eisvogelgasse vor. Diese schmalen Gassen waren schlecht ausgeleuchtet. Ein Bauvorhaben an einem Haus in der Gasse gab Anlass zur Erneuerung der Verspannung. Die Abstände zwischen den Leuchten sollten verringert und die Leuchten verstärkt werden um eine gute Ausleuchtung der Gassen zu gewährleisten. Vor und nach solchen Maßnahmen werden horizontale Lichtmessungen 20 cm über dem Boden durchgeführt.

Auf die Fragen: „Was könnte an diesem Projekt für die Geschlechterverhältnisse relevant sein?“ Und: „Welche Bevölkerungsgruppen profitieren von der Maßnahme?“ entspannte sich eine Diskussion. Nach Einschätzung der Gruppe bringt mehr Helligkeit Vorteile für viele Frauen, die in der Dunkelheit Angst haben. Aber auch ängstliche Männer profitieren. Mehr Helligkeit ist für ältere Menschen und Menschen, die schlecht sehen, wichtig. Sie können dann z.B. Bodenunebenheiten oder Höhenunterschiede besser erkennen. Der Bürgerdienst im Bezirk und die MA 33 erhalten sehr selten Beschwerden, wegen zu großer Dunkelheit. Eher rufen AnrainerInnen an, weil es in den Wohnungen zu hell ist. Grundsätzlich ist die Beleuchtung wichtig, auch in bestehenden Stadtteilen. Wenn die Ausleuchtung verbessert wird gibt es selten ein Feedback oder ein Lob für die Verbesserungsmaßnahme.

2. Beratungen

Für die MA 33 nahmen an insgesamt drei Beratungsterminen Werkmeister, eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Budget und Controlling, die in der MA 33 für Gleichbehandlungsfragen zuständig ist, ein Mitarbeiter der PR-Abteilung und der interimistische Leiter der MA 33 teil.

Der Einsteig zur erste Beratung begann mit aktuellen Gender-Daten zu den NutzerInnen der Straßenräume. In Bezug auf die Beleuchtung wurde eingebracht, dass eine gute Ausleuchtung für verschiedene Verkehrsarten unterschiedlich wichtig ist. Besonders große Bedeutung hat sie für Menschen die schlecht sehen, unter denen besonders viele Ältere zu finden sind. Die Daten belegten, dass bei den älteren Menschen der Anteil der Frauen hoch ist. Gute Ausleuchtung vermittelt ein Gefühl von Sicherheit, dies ist ein Thema das vielen Frauen wichtig ist. Zusätzlich gibt der Masterplan Verkehr Wien 2003 das Ziel vor, dass in Zukunft 75% der Wege der WienerInnen zu Fuß, mit dem Rad und öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden sollen. Daher ist es wichtig, für eine gute Ausleuchtung für diese Gruppen zu sorgen.

Bei der Verteilung von Ressourcen für die öffentliche Beleuchtung wurde unterschieden in übergeordnete Strassen und Wege, die besser ausgeleuchtet werden, repräsentative Projekte und gewöhnliche Strassen. Die Reihung der Beleuchtungsmaßnahmen wird von der Bezirkspolitik bestimmt. Nur bei technischer Notwendigkeit z.B. wenn durch Bauarbeiten an Gebäuden die alte Beleuchtung ersetzt werden muss, geht der Impuls zur Umsetzung von der MA 33 aus. Der Handlungsspielraum der MA 33 liegt v. a. bei der Festsetzung der Lichtintensität im Straßenquerschnitt. Daraus entwickelte sich eine Diskussion zu Lichtraumprofilen, die die Lichtintensität im Straßenquerschnitt beschreiben. Es gibt die technisch messbare Beleuchtungsstärke und eine Richtlinie der Stadt, die mindestens fünf Lux für die Fahrbahn und zwei Lux für Gehwege vorsieht. Einer angenehmen, guten Beleuchtung für die BürgerInnen steht die Position der AnrainerInnen gegenüber, die möglichst wenig Licht der öffentlichen Beleuchtung in den Wohnungen wünschen. Es gibt auch Kontakt zur Polizei die melden, wenn Unfälle oder Übergriffe sich an schlecht ausgeleuchteten Orten häufen. In Mariahilf ist ein Großteil der Straßen unter 15 Meter breit. Das führt dazu, dass die Fahrbahnen heller sind als die Gehsteige, weil die Leuchten mit einer Mittelabspannung zwischen den Häusern in der Straßenmitte hängen. Gleichzeitig bedeutet das, dass am Gehsteig keine Steher vorhanden sind, die den Gehsteig enger machen. Ein wichtiger Ansatzpunkt für eine gute Ausleuchtung ist auch die regelmäßige Reinigung der Leuchten.

Ungleichgewichte bestehen vor allen bei der ungleichen Ausleuchtung für den Fahrverkehr und den FußgängerInnenverkehr. Für eine gleich gute Ausleuchtung der Gehsteige wären Steher mit Leuchten am Gehsteig nötig. Das würde viel Geld kosten und die AnrainerInnen hätten auch mehr Licht in den Wohnungen.

Wienweit gibt es einen FußgängerInnenschwerpunkt, der eine systematische Reinigung aller Leuchten in Parks vorsieht (Parkoffensive) und gefährliche FußgängerInnenübergänge besser beleuchtet (Schutzwegoffensive).

Im Rahmen der zweiten Beratung wurde die Ausgangslage des Leitprojektes Pliwagasse/Eisvogelgasse besprochen: Die vorhandene Beleuchtung war lt. Messung an der Untergrenze der Richtlinie. Darüber hinaus belegten Begehungen durch den Bezirk und das Erfahrungswissen des Werkmeisters, dass die Gassen zu dunkel sind. Durch Bauarbeiten musste die Verspannung geändert werden. Beschwerden aus der

Bevölkerung gab es jedoch keine. Ziel des Leitprojektes war eine gute Ausleuchtung mit Schwerpunkt auf die Beleuchtung für FußgängerInnen und RadfahrerInnen. Ältere und gebrechliche Menschen und Menschen mit einer Sehschwäche sollten die Gassen auch bei Nacht gut nutzen können. Eine Erhöhung des Sicherheitsgefühls wurde angestrebt. Die geplanten Maßnahmen umfassten die Anbringung zweier zusätzlicher Leuchten und die Reinigung der bestehenden Leuchten.

Die Bewertung der Geschlechtergerechtigkeit der Maßnahme ergab, dass von den Beleuchtungsverbesserungen alle Bevölkerungsgruppen und Verkehrsarten profitieren. Frauen gewinnen mehr: bei FußgängerInnen und älteren Menschen haben sie einen höheren Anteil. Bei Arbeitswegen nachts unterstützt mehr Helligkeit ihr Sicherheitsgefühl. Auch AutofahrerInnen profitieren von der besseren Sicht, hier ist der Anteil der Männer größer. Die bessere Beleuchtung bringt auch Vorteile für Menschen mit viel freier Zeit am Abend: Ihre Wege sind heller.

Im Anschluss daran wurde über Messtechnik und Lichtraumprofile diskutiert. Derzeit gelten die Ansprüche der AutofahrerInnen als Maß für die Ausleuchtung. Wenn FußgängerInnen als Maß gelten sollten, müsste dies in den Normen und Richtlinien zur öffentlichen Beleuchtung berücksichtigt werden. Ev. gäbe es auch technische Ansatzmöglichkeiten, um eine gute Ausleuchtung der Gehwege durch bessere Lichttechnik zu erreichen. Die Messtechnik selbst bietet die Möglichkeit die Lichtintensität zylindrisch in einem Meter Höhe zu messen, diese Methode entspricht eher dem Gesichtsfeld eines gehenden Menschen als die Horizontalmessung 20cm über dem Boden.

Die dritte Beratung zeigte, dass es bei der MA 33 keine fixen Arbeitsabläufe gab. Diese befanden sich in Überarbeitung, ein systematischer Einbau von Gender – Bewertungen wäre möglich. Die Arbeitsabläufe der Bezirksgruppe und Verankerungsmöglichkeiten darin wurden besprochen. Zur Implementierung von Gender Mainstreaming boten sich mehrere Möglichkeiten: In einem, in Arbeit befindlichen Planungshandbuch könnte Geschlechtergerechtigkeit thematisiert werden. Bei den vielen Einzelprojekten zur Erneuerung der Beleuchtung im Bezirk wäre mehr Geschlechtergerechtigkeit auf mehreren Ebenen berücksichtigbar. Bei der Reihung der Projekte, indem die MA 33 selbst aktiv wird und bestimmte Projekte vorschlägt. Bei der Planung wäre eine Bewertung nach Gender-Kriterien ebenso möglich wie bei der Baustellenabsicherung. Ein anderer Aspekt ist die Beleuchtung von Baustellen, hier könnte mehr Wert auf eine gute interimistische Beleuchtung für FußgängerInnen gelegt werden. Eine weitere Überarbeitung der Gender Mainstreaming Matrix wurde vereinbart.

3. Genderwerkstätten

Die MA 33 stellte bei der ersten Genderwerkstatt ihre Tätigkeitsbereiche der öffentlichen Beleuchtung und Uhren vor. Sie beschrieb die Zielgruppen, für die sie arbeitet, und nahm Bezug auf die Verteilung der Geschlechter. Sie gab einen Überblick über ihre Tätigkeiten im Bezirk, die laufende Arbeit und die Projekte zur Verbesserung der Beleuchtung. Dann stellte sie das Leitprojekt dar. Vom Beirat erhielt die MA 33 ein

gutes Feedback zur Darstellung ihrer Tätigkeiten und des Bezuges auf die Geschlechterverhältnisse. In der Diskussion merkte die MA 33 an, dass viele MitarbeiterInnen keine Genderperspektive kennen, die Zusammenarbeit in Geschlechterfragen jedoch trotzdem gut sei. Normen und Richtlinien für ihre Arbeit beschreiben nur „Verkehrsteilnehmer“. Aus der Perspektive des Gender Mainstreaming und einer Förderung der FußgängerInnen wäre es aus ihrer Sicht wichtig die Gesichtserkennbarkeit als Kriterium für gute Ausleuchtung zu berücksichtigen. Das würde den Einsatz von anderen Messmethoden bedingen.

Bei der zweiten Genderwerkstatt bestand das Plakat der MA 33 aus einem Lageplan der Pliwagasse/Eisvogelgasse, den Ergebnissen der Messung der Beleuchtungsstärke vor und nach der Maßnahme und einer schriftlichen Darstellung des Leitprojektes. Diese beschrieb die Ausgangslage, die Ziele, die gesetzten Maßnahmen und deren Bewertung mit der Matrix.

Bei der dritten Genderwerkstatt stellte die MA 33 die Matrix vor, die in Zukunft bei eigenen Projekten und gemeinsame Projekten mit der MA 28 – Straßenbau verwendet werden soll. Eine Schulung zur Relevanz der Geschlechterverhältnisse soll innerhalb der MA 33 durchgeführt werden. Bei der Überarbeitung der EN13201 (Straßenbeleuchtung) wurde von der MA 33 die Verankerung von fußgängerInnenadäquaten Messmethoden eingebracht. Die neue Norm berücksichtigt damit die Ansprüche von FußgängerInnen. Nach einem Leitungswechsel im Laufe des Jahres 2005 und Änderungen bei den Verantwortlichen war es jedoch nicht möglich den Rückenwind aus dem Pilotprozess mitzunehmen.

Gender Mainstreaming im öffentlichen Raum

Um die Ergebnisse im öffentlichen Raum zu zeigen, werden abschließend zwei Leitprojekte und ihre materielle Umsetzung vorgestellt. Es handelt sich um eine kleine Auswahl. Die teilnehmenden Dienststellen setzten im Bezirk im Rahmen des Gender Mainstreaming Prozesses mehrere Maßnahmen.¹⁸

Naschmarkt

Der Naschmarkt ist der größte Lebensmittelmarkt Wiens mit einem großen Warenangebot aus vielen Ländern. An Samstagen findet in unmittelbarer Nähe ein großer Flohmarkt statt. Der Naschmarkt ist gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln und mit dem Fahrrad erreichbar. Er liegt über dem verrohrten Wienfluss an der Grenze der Bezirke Wieden und Mariahilf. Bei einer Begehung des Naschmarktes mit dem Markttam im Rahmen der Beratungen wurde festgestellt, dass der Markt nicht barrierefrei begehbar und die Beleuchtung sehr schlecht ist. Die Toiletanlagen waren versperrt, eng und nur über Stufen erreichbar. Da der Markt ein FußgängerInnenbereich ist, wird das zu

¹⁸ vgl. Broschüre „Stadt fair teilen“



Abb. 2: Zugang zum Markt

sehen, profitieren von einer barrierefreien Zugänglichkeit und einer guten Ausleuchtung. Das betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Beim Einkauf abends unterstützt ein heller Markt das Sicherheitsgefühl der KundInnen, ein Thema das meist Frauen mehr beschäftigt.

Als erste Maßnahmen wurden 2005 die Gehsteigkanten im Marktbereich abgeflacht und einige Poller entfernt. Am Samstag ist die Kettenbrückengasse, die zwischen Lebensmittelmarkt und Flohmarkt liegt, für den Autoverkehr gesperrt. Die Durchgängigkeit der Fußwege durch den Markt wurde damit wesentlich verbessert.

Für 2006 ist eine Erneuerung der Beleuchtung vorgesehen. Es werden neue Leitungen verlegt, moderne Lichtquellen verwendet und die Anzahl der Leuchten wird erhöht. Dadurch wird der Naschmarkt am Abend und in der Nacht für viele Menschen besser begehbar.

Die Toiletten werden bis auf weiteres so bleiben wie sie sind – der Umbau wird als zu teuer eingestuft und ist aus Denkmalschutzgründen auch schwierig zu lösen.

Kreuzung Gumpendorferstraße/Hofmühlgasse

Diese Kreuzung ist Teil des innerstädtischen Autoverkehrsnetzes. Die Ampelregelung ist mit mehreren Ampeln der Autoroute koordiniert. Die Linienführung von drei Bussen führt über diese Kreuzung. Die Kreuzung wird von vielen FußgängerInnen aus der Umgebung frequentiert, denn die Gumpendorferstraße ist eine lokale Geschäftsstraße mit vielseitigem Angebot. In der Nähe der Kreuzung gibt es ein Altersheim und eine Schule. Das offizielle Radwegenetz führt nicht über diese Kreuzung, sie wird jedoch auch von RadfahrerInnen genutzt.

Beim Gender Mainstreaming Prozess wurde festgestellt, dass vor allem für FußgängerInnen Defizite vorhanden sind. Die Gehsteige der Hofmühlgasse waren auf einer Seite sehr eng, wenn zwei Menschen aneinander vorbei wollen. Die Gehsteige im Be-

reich der Kreuzung waren so schmal, dass niemand mehr vorbeigehen konnte, wenn mehrere FußgängerInnen bei der Ampel warteten. Der Gehsteig bei der Bushaltestelle bot nicht genügend Platz für Wartende, Einkaufende und PassantInnen und die Ampelschaltung war schlecht für FußgängerInnen. Die Überquerungszeiten waren zu kurz, gleichzeitig galt es bei den meisten Querungen abbiegende Autos zu beachten. Das zu Fuß Gehen glied sich eher einem Hindernislauf über Restflächen und in Restzeiten, als einer flüssigen Mobilität in einem guten Wegenetz. Die Gehlinien der FußgängerInnen waren nicht berücksichtigt.

Um diese Situation zu beheben wurden 2005 mehrere Maßnahmen gesetzt. Die Gehsteige wurden für den Längsverkehr auf mindestens zwei Meter verbreitert. Im Ampelbereich sind sie jetzt, wo dies möglich war, auf drei Meter ausgebaut. Die Bushaltestelle erhielt mehr Platz: 3,5 Meter breit ist der Gehsteig hier. Die Ampelschaltung wurde umgestellt, es gibt eine Phase mit „Alles Grün“ für FußgängerInnen. Vorteile in der Nutzbarkeit brachten diese Veränderungen für alle die zu Fuß unterwegs sind, für ältere Menschen, gebrechliche Menschen, für Kinder, RollstuhlfahrerInnen, und alle die diese begleiten, für Menschen mit Kinderwagen, und für Wartende: auf Busse oder grünes Licht bei der Ampel. Nachteile ergaben sich für AutofahrerInnen und den öffentlichen Verkehr. Auf der Länge von zwei Baublocks gibt es eine Fahrspur weniger und bei der Ampel entstehen etwas längere Wartezeiten.

Voraussetzung für die Veränderungen war der vorhandene Platz. Die Hofmühlgasse ist eine Einbahn, daher wird nicht mehr in beide Richtungen Platz für einbiegende Lastwagen benötigt. Die Einstellungen mehrerer Ampeln mussten umgestellt werden und die Wiener Linien stimmten zu, dass die Busse etwas langsamer fahren.

Resümee

Der öffentliche Raum in der Stadt ist knapp und unterschiedliche Gruppen erheben Ansprüche an ihn. „Stadt fair teilen“ zeigt Verhandlungsprozesse um Platz, Geld und Zeit für unterschiedliche NutzerInnengruppen. Über solche Prozesse können Ressourcen neu verteilt, Regeln geändert und Geschlechterdisparitäten ausgeglichen werden. Bis aber andere, geschlechtergerechtere räumliche Strukturen entstehen, beispiels-



Abb. 3: Bushaltestelle Gumpendorferstraße

weise eine gute Netzqualität für FußgängerInnen in einem ganzen Stadtteil, braucht es viele Jahre mit geänderten Verwaltungsabläufen und Routinen.

Ein Hinterfragen der zugrunde gelegten Geschlechterbilder sollte regelmäßig erfolgen, da die Geschlechterverhältnisse sich ändern, Machtverhältnisse und gesellschaftliche Arbeitsteilungen sich verschieben. Denn es besteht die Gefahr, dass auch über Prozesse, die gleiche Chancen, Rechte und Pflichten von Frauen und Männern anstreben, die traditionellen Geschlechterverhältnisse festgeschrieben werden, wenn in den Strategien und Maßnahmen von Stereotypen – von „der Frau“ und „dem Mann“ – ausgegangen wird.

Die vorgestellten Gender Mainstreaming Strategien sind erste Schritte in Richtung einer dauerhaften Verankerung in der Verwaltungspraxis des Magistrats der Stadt Wien, Schritte in Richtung Geschlechtergerechtigkeit als selbstverständlicher Voraussetzung für die Konstitution von öffentlichem Raum.

Literatur

- BUTLER, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Suhrkamp, Frankfurt
- EN 13201 –01 bis – 04, Straßenbeleuchtung
- FRAUENBÜRO, MAGISTRAT DER STADT WIEN (2003): Leitfaden Gender Mainstreaming
- KIRLEIS, Edda (2004): Gender Trainings – Ein Beitrag zur Transformation von Machtverhältnissen. In: Netzwerk Gender Training (Hg.) Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Trainings. Ulrike Helmer Verlag, Königstein S.21-37
- LÖW, Martina (2001): Raumsoziologie. Suhrkamp, Frankfurt
- MAGISTRAT DER STADT WIEN (2003): Masterplan Verkehr Wien 2003, Werkstattberichte Stadtentwicklung Nr. 58, Wien
- MD – Stadtbauverwaltung, Leitstelle Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen (2002): Gender Mainstreaming Musterbezirk – Lokal gebundener Verkehr Netzdefizite, Wien
- MD – Stadtbauverwaltung, Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen (2005): Stadt Fair Teilen. Gender Mainstreaming in Mariahilf, Wien
- STATISTIK AUSTRIA (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Publikation im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen/Frauensektion und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien
- RHUNE, Renate (2003): Raum Macht Geschlecht. Zur Soziologie eines Wirkungsgefüges am Beispiel von (Un)Sicherheiten im öffentlichen Raum. Leske+Budrich, Opladen
- SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET (2000): Jämställd Planering – att synliggöra ojämställdheten, Stockholm.
- TILIA (2002): Best Practice. Gender Mainstreaming in Planen und Bauen in Europa. Recherche im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien, Leitstelle für Alltags- und Frauengerechtes Planen und Bauen
- THE DANISH NATIONAL RESEARCH AND DOKUMENTATION CENTRE ON GENDER EQUALITY (2001): Methods for Gender Mainstreaming, Roskilde
- TRAFICO (2003): Umlegung der Grundsätze des Masterplans Verkehr Wien 2003 für den Fußgängerverkehr auf den Gender Mainstreaming Pilotbezirk Mariahilf. Publikation als Werkstattbericht Stadtentwicklung des Magistrats der Stadt Wien, in Vorbereitung
- WISSENSCHAFTSZENTRUM WIEN (2002): Gender Mainstreaming in der Stadtplanung. Werkstattberichte Stadtentwicklung Nr.50, Magistrat der Stadt Wien
- www.statistik.at, Volkszählung 2001, Bezirk Mariahilf, 2004

„Jung sein – Älter werden am Land“

Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess von (politischen)
EntscheidungsträgerInnen zur Umsetzung von Gender
Mainstreaming in der räumlichen Planung als Beitrag zur
nachhaltigen Gemeindentwicklung

Damyanovic Doris / Reinwald Florian / Schneider Gerda

Inhaltsverzeichnis

- „Jung sein – Älter werden am Land“ – Chancengleichheit für Frauen und Männer in
der Gemeindentwicklung am Beispiel der Gemeinde Lengau
-88-
- Die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“ baut auf theoretische und methodische
Konzepte in Lehre und Forschung der Landschaftsplanung auf
-91-
- Ein strukturiertes Wissen über räumliche, soziale und politische Rahmenbedingungen
bestimmt die Qualität der „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“
-95-
- Die Vermittlung eines „differenzierten Blickes“ an die EntscheidungsträgerInnen
unterstützt die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming in der
räumlichen Planung und Entwicklung
-101-
- Die landschaftsplanerische Praxis der Vermittlung und Verhandlung unterstützt
eine nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming in der räumlichen
kommunalen Planung
-107-

„Jung sein – Älter werden am Land“ – Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess von (politischen) EntscheidungsträgerInnen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung als Beitrag zur nachhaltigen Gemeindentwicklung

Die Konzeption und Durchführung des Projektes „Jung sein – Älter werden am Land“¹ im Rahmen von GenderAlp! ermöglichte landschaftsplanerische Prinzipien für die Sensibilisierung und Qualifizierung von (politischen) EntscheidungsträgerInnen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung zu erarbeiten.

Theoretische und methodische Ansätze der allgemein kritischen und feministischen Landschaftsplanung sowie Methoden aus der Organisationsentwicklung, die im planerischen Kontext gesetzt wurden, wurden praktisch angewendet, überprüft und reflektiert erweitert. Die Umsetzung der politischen Strategie Gender Mainstreaming setzt eine differenzierte Betrachtung der Strukturen, Rahmenbedingungen und Werthaltungen voraus, um Benachteiligungen von Frauen und Männern bezogen auf Lebensphase, -situation, kulturelle und soziale Hintergründe in der räumlichen Planung sichtbar zu machen und im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer bei Akzeptanz ihrer Verschiedenheit zu ändern². Für den Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess in der Gemeinde Lengau war daher das Forschungsziel den „differenzierten Blick“ in einer Workshopreihe zu schulen und planerische Inhalte, Methoden und Instrumente den (politischen) EntscheidungsträgerInnen zu vermitteln, damit sie zukünftig Gender Mainstreaming in ihrem eigenen Wirkungs- und Fachbereich nachhaltig umsetzen können. Die Reflexion der „Praxis der Verhandlung und Vermittlung“ im Projekt ermöglicht theoretische, methodische und organisatorische Prinzipien für die Sensibilisierung und Qualifizierung von politischen EntscheidungsträgerInnen abzuleiten und zeigt, dass die eigenständige Umsetzung durch die Beteiligten ein Stück weit bereits gelungen ist. Die „Top-Down“ Strategie Gender Mainstreaming wurde durch die Beteiligung damit um einen „Bottom-Up“ Aspekt erweitert. Erst die Frauen und Männer vor Ort, die die Idee der Chancengleichheit für Frauen und Männer, Jung und Alt leben und im Alltag umsetzen, können eine nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming in der Gemeindeplanung gewährleisten³.

„Jung sein – Älter werden am Land“ – Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Gemeindentwicklung am Beispiel der Gemeinde Lengau

Konzeption, Organisation und Inhalte des Projektes „Jung sein – Älter werden am Land“ werden in enger Zusammenarbeit mit den (politischen) EntscheidungsträgerInnen der Gemeinde Lengau entwickelt und gemeinsam umgesetzt.

¹ Das Projekt wurde im Zeitraum von Jänner 2005 – September 2006 durchgeführt.

² vgl. EUROPÄISCHE KOMMISSION, 1999, DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda 2005, 2005 a, DAMYANOVIC, Doris 2007

³ vgl. DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda, 2007

Die ländlich strukturierte Gemeinde Lengau⁴ liegt im Bezirk Braunau am Inn im Bundesland Oberösterreich an der Grenze zum Bundesland Salzburg, deren räumliche und wirtschaftliche Entwicklung durch die drei Hauptorte Schneegattern, Lengau und Friedburg sowie durch die Lage im Einzugsbereich des Zentralraums Salzburg charakterisiert ist. Die räumliche Gemeindeentwicklung ist in Schneegattern durch die ansässige Glasindustrie und kleine/mittlere Betriebe, in Lengau durch die landwirtschaftliche Produktion und in Friedburg als Standort der Gemeindeeinrichtungen und sozialen Infrastruktur geprägt. Im Gemeindegebiet leben und arbeiten 2214 Frauen und 2197 Männer.

Für den Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess wurde ein breiter Kreis von Personen, die an der Gemeindeentwicklung beteiligt sind, eingeladen. Dabei konnte auf die bisherigen Arbeiten und Erfahrungen des „Koordinationsausschusses der Gemeinde Lengau“ aufgebaut werden, der durch die Vernetzung der unterschiedlichen AkteurInnen in der Gemeindeplanung und den Informationsaustausch ihrer Anliegen eine gemeinsame Umsetzung als Beitrag zur nachhaltigen Gemeindeentwicklung zum Ziel hat. Der Koordinationsausschuss setzt sich aus den politischen Gremien, dem Gemeindevorstand, -rat und Ausschüssen der Gemeindeverwaltung sowie den (gemeindenahen) Initiativen und Vereinen zusammen. Der Ablauf des Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprojektes „Jung sein – Älter werden am Land“ beinhaltete drei Phasen.

Zu Beginn wurde eine landschaftsplanerische fachliche und organisatorische Vorbereitung durchgeführt. Sie beinhaltete eine exemplarische landschaftsplanerische Erhebung und Bewertung der räumlichen Planung und Entwicklung der rechtlichen



Abb. 1: Die oberösterreichische Gemeinde Lengau

⁴ vgl. DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian 2007; DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian, SCHNEIDER, Gerda 2007

raumordnerischen Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Chancengleichheit und der gültigen kommunalen Planungsinstrumente und –konzepte der beteiligten AkteurInnen hinsichtlich politischer Entscheidungsprozesse in der Gemeinde. Die Sensibilisierung und Qualifizierung der (politischen) EntscheidungsträgerInnen erfolgte über eine Workshopreihe mit einer Auftaktveranstaltung, zwei thematischen Workshops und einer Abschlussveranstaltung zur Zusammenführung und zum Austausch der Ergebnisse aus den Workshops. Für die Bearbeitung wurden von den TeilnehmerInnen vier Projekte bearbeitet, das Thema „Älter werden in der Gemeinde“ umfasste die „Mobilität von älteren Menschen in der Gemeinde“ und der „Nachbarschaftshilfe“, das Thema „Jung sein in der Gemeinde“ mit der Initiative „Jugend in der Gemeinde (JIL)“

sowie der Betreuung von Kindern und Jugendlichen.

Die dritte Phase erfolgte durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming im eigenen Wirkungskreis der (politischen) EntscheidungsträgerInnen. Ergebnis war ein anwendungsorientierter Leitfaden für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung in ländlichen Gemeinden, um die gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse auch für andere Gemeinden nachvollziehbar aufzubereiten. Eine konkrete Umsetzung in den einzelnen Arbeitsbereichen der TeilnehmerInnen erfolgte z.B. anhand eines gendergerechten Kneippfadens, dabei wurde bedacht darauf genommen, dass die bauliche Ausstattung die unterschiedlichen Ansprüche – durch ein Gelände, das verschiedene Höhen hat, mehrere Ausstiege – berücksichtigt.

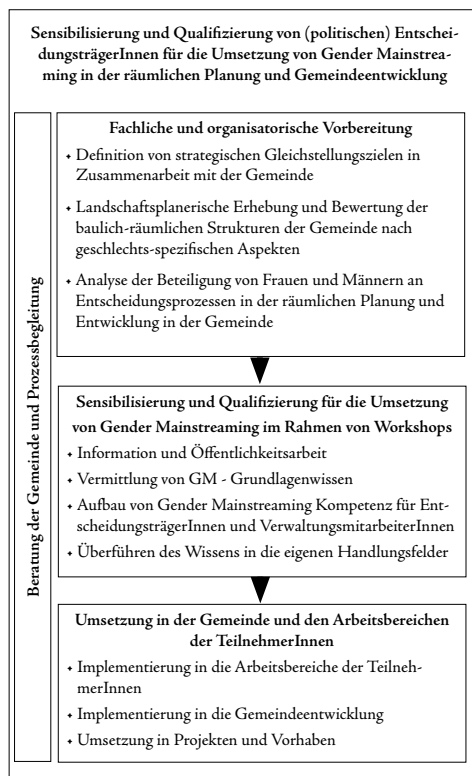


Abb. 2: Ablauf der Sensibilisierung und Qualifizierung in der Gemeinde Lengau

(Quelle: DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian, 2007: 6)

Die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“ baut auf theoretische und methodische Konzepte in Lehre und Forschung der Landschaftsplanung auf

Der Zugang zur Sensibilisierung und Qualifizierung der (politischen) EntscheidungsträgerInnen ist geprägt durch eine Theorie und Methodik der allgemein kritischen und feministischen Landschaftsplanung am Institut für Landschafts- und Freiraumplanung bezogen auf die Herangehens- und Arbeitsweise, Methodenverwendung sowie der Lehr- und Lernorganisation. Die Basis bildet eine kritische Theorie zur Gesellschaft, feministische Theorien⁵ und Theorien der kritischen Männerforschung⁶, die in Bezug zur Landschafts- und Freiraumplanung diskutiert werden⁷.

Das „gute Leben“ ist Maßstab des planerischen Handelns⁸.

Der Gegenstand der Landschaftsplanung in der räumlichen Planung sind die Bau- Freiraum- und Landnutzungsstrukturen, die hinsichtlich Alltagsqualitäten für Frauen und Männer bezogen auf ihre Lebensphase und -situation bewertet werden. Maßstab für das „gute Leben“ bzw. die Lebensqualität von Frauen und Männern ist die Subsistenzperspektive, die das Leben in den Mittelpunkt stellt, „das Leben in seiner ganzen Fülle von Werden und Vergehen, Leben und Sterben, von guten und schlechten Zeiten, von Alltag und Festen, von Überfluss und Mangel, von Gesundheit und Krankheit, Freude, Schmerz und Trauer“⁹.

Die Freiflächen werden nach den Grundsatzparadigmen der „Vollständigen Organisation von Freiräumen im Dorf“¹⁰ sowie hinsichtlich des „nachhaltigen Umgangs mit den naturbürtigen Voraussetzungen“ differenziert erhoben, beschrieben und bewertet. Ziel der Planungsmaßnahmen ist die Unterstützung und Wertschätzung der unterschiedlichen Lebensalltage von Frauen und Männern, welches die „Anpassung an die Wechselfälle des Lebens und Wirtschaftens“ ermöglicht¹¹.

Das „Differenzdenken“ schätzt die Vielfalt der unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern.

Die inhaltliche Diskussion in der Landschafts- und Freiraumplanung hinsichtlich egalitärer Geschlechterverhältnisse nimmt Bezug auf die „Philosophie der (sexuellen) Differenz“ der Mäiländerinnen, die seit längerer Zeit den Diskurs der feministischen Land-

⁵ vgl. LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO 1989, 1996

⁶ vgl. CARRIGAN, Tim; CORNELL, Peter W.; LEE, John, 1985; DÖGE, Peter, 2002

⁷ vgl. SCHNEIDER, Gerda, 1997; ARBEITSGRUPPE FEMINISTISCHE FREIRAUMPLANUNG, 2002; KUROWSKI, Matthias, 2003; DAMYANOVIC, Doris, 2007

⁸ vgl. KÖLZER, Andrea, 2003

⁹ APPEL, Andrea; KÖLZER, Andrea; THIEMANN, Claudia, 2005: 29

¹⁰ vgl. BÖSE, Helmut, 1981; SCHNEIDER, Gerda, 1997; DAMYANOVIC, Doris, 2007

¹¹ vgl. STEINHÄUSER, Urta, 1993; DAMYANOVIC, Doris, 2007

schafts- und Freiraumplanung prägen¹². *„Differenz wird in der ‚Philosophie der (sexuellen) Differenz‘ als Reichtum unterschiedlicher Lebensformen, als ‚produktive Ungleichheit‘ einer Vielzahl von Handlungs- und Lebensweisen, wahrnehmbar und erlebbar“*¹³. Das Differenzdenken, welches auf eine egalitäre Differenz aufbaut, beschreibt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern aber auch innerhalb von Frauen und Männern als ein produktives Mehr und akzeptiert die Verschiedenheiten von Frauen und Männern als gleichwertig¹⁴.

Die Männlichkeitskritik als Beitrag der kritischen Männerforschung stellt einen entscheidenden Beitrag zur differenzierten Betrachtung von Geschlechterverhältnissen in der Planung dar. Die Kritik an dem Leitbild der „hegemonialen Männlichkeit“¹⁵, als herrschende Geschlechterordnung, die auf einer Hierarchie zwischen Frauen und Männern, aber auch auf eine Hierarchisierung von Männern und Männlichkeiten aufbaut, macht die Machtverhältnisse zwischen Männern und Männlichkeiten sowie zwischen Frauen und Männern sichtbar. Ziel dieses kritischen Diskurses ist die Akzeptanz der Gleichwertigkeit von unterschiedlichen Lebensentwürfen von Frauen und Männern. Beide Ansätze ermöglichen die herrschenden Geschlechterverhältnisse und gesellschaftlichen Strukturen in der Landschaftsplanung zu analysieren. Die gleichwertige Wertschätzung der Vielfalt der unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männern in der räumlichen Planung unterstützt die Umsetzung von Geschlechterdemokratie sowie der Strategie Gender Mainstreaming in der Landschaftsplanung und räumlichen Planung und war theoretische Grundlage für den Vermittlungsprozess.

Gender Mainstreaming ist Querschnittsmaterie in der Landschaftsplanung und räumlichen Planung.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass im Planungsprozess von Beginn an eine geschlechts-, alters- und gruppenspezifische Perspektive eingenommen wird. Bei allen Arbeitsschritten – von der Zielformulierung, der planerisch baulich-räumlichen Bewertung der Bau-, Freiraum- und Landnutzungsstrukturen, über die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen bis hin zur Evaluierung – wird eine Genderperspektive integriert. Eine gendergerechte Gemeindeentwicklung stellt daher Frauen und Männer und vor allem das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den Blickpunkt des Planungsprozesses¹⁶. Die Gleichwertung von unterschiedlichen Lebensplänen von Frauen und Männern muss in den Projekten und Vorhaben beachtet werden. Die Analyse

¹² vgl. SCHNEIDER, Gerda, 1997; ARBEITSGRUPPE FEMINISTISCHE FREIRAUMPLANUNG, 2002

¹³ KÖLZER, Andrea, 2003: 194

¹⁴ vgl. IRIGARAY, Luce, 1987: 59ff.

¹⁵ vgl. DÖGE, Peter 2002

¹⁶ vgl. DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda, 2005, 2005a; DAMYANOVIC, Doris, 2007

bestehender Projekte bzw. Vorhaben und die darauf basierenden Denkstrukturen und Werthaltungen müssen hinsichtlich der Auswirkungen auf Frauen und Männer hinterfragt werden und im Sinne von Chancengleichheit in der Planung verändert werden. Diese Anforderungen der politischen Strategie Gender Mainstreaming als Instrument um Chancengleichheit für Frauen und Männer umzusetzen, müssen im Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess an die (politischen) EntscheidungsträgerInnen vermittelt werden.

Die strukturalistische Arbeitsweise bestimmt die Konzeption und Auswahl der Methoden für die Vermittlung.

Diese landschaftsplanerische Arbeitsweise unterstützt eine differenzierte, strukturelle Betrachtung in Planungs- und Entscheidungsprozessen und unterscheidet dabei die reale, imaginäre und symbolische Ebene. *„In der Landschaftsplanung unterscheiden wir nach dem Strukturalismus drei Ebenen der Analyse und Reflexion (...) Das Reale umfasst die materielle Ausstattung (...) mit ihren sozio-ökonomischen Verhältnissen, das Imaginäre thematisiert planerische Leitbilder und das Symbolische erfasst die symbolische Ordnung neu, z.B. jene des weiblichen und männlichen Geschlechts“*¹⁷. Wenn es um die Veränderung von Werthaltungen und Denkstrukturen geht, muss auf der symbolischen Ebene angesetzt werden, da davon auszugehen ist, *„...dass in der symbolischen Ordnung das Geschlechterverhältnis festgeschrieben ist und alles Denken und Handeln strukturiert“*¹⁸ ist.

Für die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming als Prinzip einer nachhaltigen Gemeindeentwicklung ist die Entwicklung eines „differenzierten, strukturellen Blickes“¹⁹ auf diesen drei Ebenen sowie eine Umsetzung im Sinne der Gleichwertigkeit von unterschiedlichen Lebensplänen von Frauen und Männern notwendig.

Auf realer Ebene werden die unterschiedlichen Anforderungen von Frauen und Männern an den Raum in Planungsprojekten erkannt und bewertet. Planerische Leitbilder in Planungskonzepten, die meist die lebenserhaltende Arbeit bzw. bestimmte Gruppen abwerten, werden auf der imaginären Ebene beschrieben, interpretiert und im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer neu definiert. Auf symbolischer Ebene wird bezogen auf Einstellungen und Wertschätzungen von unterschiedlichen Lebensentwürfen gearbeitet. Das Reale und Imaginäre spiegelt das Symbolische wieder für deren Veränderung die *„...Praxis der Vermittlung und Verhandlung‘ (...) Voraussetzung zum Arbeiten und Verändern der symbolischen Ordnung“*²⁰ ist. Auf symbolischer Ebene wird der Maßstab verhandelt, der im Vermittlungsprozess auf die Wertschätzung der lebenserhaltenden Arbeit von Frauen und Männern beruht. *„Mit der Benennung der symbolischen Ordnung können unbewusste Wert und Denkstrukturen, die hinter*

¹⁷ SCHNEIDER, Gerda, 2004

¹⁸ SCHNEIDER, Gerda, 1997

¹⁹ vgl. DAMYANOVIC, Doris, 2007

²⁰ ebd.: 167

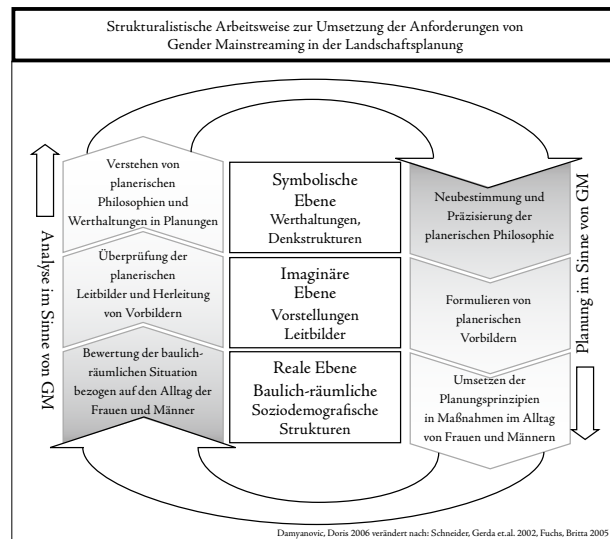


Abb. 3: Strukturalistische Arbeitsweise in der Landschaftsplanung

Planungen Entscheidungen und Umsetzungen stecken, sichtbar gemacht und zur Diskussion gestellt werden.“²¹

Der Vermittlungsprozess – die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“²² – ermöglichte in der Gemeinde an der Gesprächs- und Diskussionskultur in den Workshops zu arbeiten, geschlechtstypische Rollenbilder in der räumlichen Planung und dezidiert Werthaltungen in Planungs- und Entscheidungsprozessen durch Analysemethoden sichtbar zu machen, die Frauen und/oder Männer in der räumlichen Planung benachteiligen. Ziel war es Wertmaßstäbe und Maßnahmen im Hinblick auf Chancengleichheit von Frauen und Männern zu formulieren, die durch (politische) EntscheidungsträgerInnen in ihrem Arbeitsbereich der räumlichen Planung umgesetzt werden.

Die Vermittlung erfolgt anhand erfahrungswissenschaftlicher Lehr- und Lernmethoden.

Die Sensibilisierung und Qualifizierung der (politischen) EntscheidungsträgerInnen beruht auf den erfahrungswissenschaftlichen Ansatz des „forschenden Lehren und Lernens“, welches das Lehr- und Lernprinzip am Institut für Landschaftsplanung ist²³. Ziel

²¹ FUCHS, Britta, 2005:37

²² LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO 1989, 1996; MURARO, Luisa, 1993; SCHNEIDER, Gerda, 1997, KÖLZER, Andrea 2003

²³ vgl. BÖSE, Helmut 2006; AUTORINNENGEMEINSCHAFT, 2003, DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian, 2007a,b

der Vermittlung ist, dass die beteiligten EntscheidungsträgerInnen einen „differenzierten Blick“ auf räumliche Strukturen, Rahmenbedingungen und Werthaltungen entwickeln und im Sinne von Chancengleichheit in ihrem Wirkungsbereich in der räumlichen Planung umsetzen. Für die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“ wurde eine Workshopreihe als Vermittlungs- und Arbeitsform gewählt, da Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen und eine Kontinuität im gemeinsamen Lernen gefördert wird. „Beim „organisierten Lernen“ sind Workshops daher eine bevorzugte Arbeitsform, da sie partizipatives Lernen und einen Methoden Mix (Vorträge, Einzel- und Gruppenarbeit, Übungen (Plan) Spiele, Videofilme, Selbstlernprogramme, Text- und Literaturstudium, Visionsarbeit etc.) ermöglichen, sowie Zugänge, die dem Bedarf entsprechen.“²⁴

Die Vermittlung des „differenzierten Blickes“ erfolgte durch Vorstellung von „Vorbildern aus der Planungspraxis“. Vorbilder sind konkrete Planungsbeispiele wie z.B. das Planungsprojekt „Frauen und Männer unterwegs“, in dem die Qualitäten der Bau- und Freiraumstrukturen auf die Alltagstauglichkeit für Frauen und Männer überprüft und gendergerechte Maßnahmen formuliert wurden²⁵. Vorbilder sind nicht professionell erfunden, sondern spiegeln die Erfahrungen der Frauen und Männer vor Ort wider²⁶.

Das „Arbeiten an konkreten Fallbeispielen der Gemeinde Lengau“ ermöglichte die differenzierte Betrachtung im eigenen Wirkungsbereich der TeilnehmerInnen anzuwenden und Methoden und Instrumente für eine nachhaltige Anwendung im eigenen Arbeitsfeld der räumlichen Planung zu überprüfen.

Ein strukturiertes Wissen über räumliche, soziale und politische Rahmenbedingungen bestimmt die Qualität der „Praxis der Verhandlung und Vermittlung“.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Planungskonzepte der Gemeinde bestimmen die administrativen und politischen Entscheidungen in der Gemeinde Lengau.

Eine nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit ist für die räumliche kommunale Planung in Oö. Landesraumordnungsprogramm in den allgemeinen Zielen der Landesentwicklung festgeschrieben. Im § 2 „Allgemeine Ziele der Landesentwicklung“ ist festgelegt, dass bei der Entwicklung der Teilräume für die BewohnerInnen „[...] die soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit gesichert und nachhaltig gefördert werden [...]“²⁷ muss. Auf Gemeindeebene ermöglicht das Örtliche Entwicklungskonzept (ÖEK) als Planungsinstrument der kommunalen Raumordnung die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf Chancengleichheit²⁸.

²⁴ RÖSGENS, Anne, 2004: 22

²⁵ DAMYANOVIC, Doris, 2007: 162

²⁶ vgl. BÖSE, Helmut, 1981; HAAG, Mario, 1996

²⁷ OBERÖSTERREICHISCHES LANDESRAUMORDNUNGSPROGRAMM, 1998

²⁸ vgl. DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda, 2005; DAMYANOVIC, Doris, 2007

Eine gendergerechte Planung setzt bei der Erstellung des Örtlichen Entwicklungskonzeptes durch eine geschlechts-, alters- und gruppenspezifische landschaftsplannerische Erhebung und Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und kulturellen Gegebenheiten sowie bei der Formulierung der Ziele und Maßnahmen an. Eine gezielte Beteiligung von Frauen und Männer unter Berücksichtigung von Lebensphase und -situation bei der Erstellung stellt einen entscheidenden Beitrag in der Umsetzung da. Der Einbezug von GM Kriterien in allen Planungsphasen des Verfahrens zur Erarbeitung eines Örtlichen Entwicklungskonzeptes steigert dabei die Qualität des Planungsprozesses²⁹.

Die landschaftsplannerische Analyse des derzeit gültigen ÖEK Lengau ergab, dass Erhebung, Ziele und Maßnahmen nicht gendergerecht analysiert, formuliert und ausgearbeitet wurden. Einige der planerischen Vorschläge des ÖEK Lengau, wie z.B. die Siedlungsentwicklung in der Nähe der sozialen Infrastruktur und die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Gemeinde tragen jedenfalls zu mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer vor Ort bei³⁰.

Ein entscheidender Beitrag zu Änderung von Werthaltungen als Maßstab für neue Projekte lieferte das von der Gemeinde erarbeitete familienfreundliche Zukunftsprofil der Studie zur Lebensqualität von Familien in der Gemeinde Lengau von der Initiative „Familienfreundliche Gemeinde“³¹. Eine beispielhafte strategische Zielsetzung ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit für Frauen und Männer, das Schaffen und Bewerben von Angeboten für Kinder, Jugendliche und Eltern mit Kindern, sowie die Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssituation vor allem für Frauen in der Gemeinde³².

Die Umsetzung erfolgte bereits durch Investitionen in öffentliche Freiflächen, über die Ausweitung des Betreuungsprogrammes für Kinder und Jugendliche am Nachmittag bis hin zur Förderung von Lehrplätzen und Weiterbildungsangeboten für Mädchen und Burschen in ansässigen Betrieben.

Die landschaftsplannerische Erhebung und Bewertung bildet die Alltagsqualitäten der räumlichen Strukturen für Frauen und Männer ab.

Die systematische, typologische Erhebung und Bewertung der räumlichen Strukturen ist Grundlage, um die baulich-räumliche Situation abzubilden, die Qualitäten der Strukturen bezogen auf den Alltag von Frauen und Männern zu bewerten und Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung zu formulieren³³.

²⁹ DAMYANOVIC, Doris 2007

³⁰ vgl. ÖEK Lengau 2003: 6ff

³¹ vgl. KLEIS, Hannelore; MADER, Wolfgang, 2005, vgl. DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda, 2007: 21ff

³² vgl. KLEIS, Hannelore; MADER, Wolfgang, 2005: 5ff

³³ vgl. HÜLBUSCH, Karl-Heinrich, 1989, HARENBURG, Bernd; WANNANGS, Ingeborg 1991, STALLER, SUSANNE 1996

Anknüpfungspunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Örtlichen Entwicklungskonzept	
<p>Das ÖEK (Oö.ROG 1994, LGBI 1994/114) legt wirtschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Gegebenheiten und Ziele der örtlichen Raumordnung fest (§18 Abs.3). Folgende Anknüpfungspunkte für die Umsetzung von GM ergeben sich daraus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enthält statistische Analyse von Bevölkerungsdaten: legt damit Analysekatoren fest und macht einzelne Bevölkerungsgruppen sichtbar • Beschäftigungs- / Arbeitsplatzentwicklung / Wirtschaft: beeinflusst die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen (zeitlich und räumlich) • Soziale Infrastruktur: beeinflusst die Erreichbarkeit von Nahversorgung, Schulen, Kindergärten, ÄrztInnen, sozialen Dienstleistungen • Festlegung öffentlicher Verkehrswege einschließlich von Radwegen / Verkehrswegenetz: sichert Fuß- und Radwegverbindungen, legt Ziele und Maßnahmen für ÖPNV fest, schreibt Grundzüge eines Radverkehrskonzeptes fest • Siedlungsentwicklung (Besiedelung und Bebauung): legt die Distanzen zwischen und die Erreichbarkeit von funktional definierten Teilräumen (Wohn- und Gewerbegebiete, land- und forstwirtschaftliche Flächen, Grünzüge, Einkaufszentren, ...) und die Möglichkeit für Mischnutzungen (Dorfgebiete, Kerngebiete, ...) fest. • BürgerInnenbeteiligung • Örtliches Entwicklungskonzept und Flächenwidmungsplan bilden eine Verordnung und sind daher gemeinsam vom Gemeinderat zu beschließen. 	
Beteiligte AkteurInnen und Einflussnahme	...und die Umsetzung von Gender Mainstreaming
• Erstellung und Beschluss durch Gemeinderat	• Verpflichtung zu Umsetzung von Gender Mainstreaming-Kriterien
• Seiner Erlassung hat eine aus der Sicht der Gemeinde geeignete Einbeziehung der BürgerInnen voranzugehen (§18 Abs.2)	• Gezielte Einbindung benachteiligter Bevölkerungsgruppen, gendergerechte Beteiligungsverfahren, Lobbying für unterrepräsentierte Anliegen
• Verbindliche Stellungnahme seitens der Landesregierung (§33 Abs.2)	• Überprüfung, der Genderwirksamkeit
• Beratung seitens der Landesregierung	• Empfehlungen zur Umsetzung in der Gemeinde
• Die Absicht ein Örtliches Entwicklungskonzept zu erlassen ist durch einen vierwöchigen Anschlag an der Amtstafel mit der Aufforderung kundzumachen, dass jedeR, der/die ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht, seine Planungsinteressen schriftlich bekannt geben kann. (§33 Abs.1)	• Stellungnahmen zu Gender-Themen seitens der Bewohnerinnen und Bewohner, Interessensvertretungen, GM-Beauftragte vor Erstellung des Bebauungsplans
• Vor Beschlussfassung ist das Örtliche Entwicklungskonzept zur öffentlichen Einsichtnahme aufzulegen. JedeR, der/die ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht, kann schriftlich begründete Vorschläge gegen den Entwurf einbringen (z.B. Bewohnerinnen und Bewohner, Interessensvertretungen, GM-Beauftragte, etc.) (§33 Abs3 und 4)	• Stellungnahmen zu Gender-Themen seitens der Bewohnerinnen und Bewohner, Interessensvertretungen, GM-Beauftragte, etc.
• Gemeinde hat Anspruch auf Beratung durch Landesregierung	• Forderung nach Beratung durch PlanerInnen mit Gendererfahrung
• Aufsichtsbehördlicher Genehmigung durch Landesregierung (§34 Abs.1)	• Überprüfung der Genderwirksamkeit

verändert nach DAMYANOVIC, Doris; MÜLLER, Gudrun; SCHNEIDER, Gerda; 2005

Abb. 4: GM-Implementationspunkte im Örtlichen Entwicklungskonzept
(Quelle: DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda, 2007a: 12)

Beispielhaft werden auszugsweise die Ergebnisse der landschaftsplanerischen Bewertung³⁴ der Erschließungsnetze und die Ausstattung der Wege und Straßen und funktionsgebunden Freiräume für Jugendliche dargestellt. Die Hauptorte verfügen aufgrund ihrer Siedlungsentwicklung über ein engmaschiges, fußläufiges Wegenetz. Die Siedlungserweiterungen sind teilweise fußläufig schlechter erschlossen, da sie über kein durchgängiges Fußwegenetz verfügen.

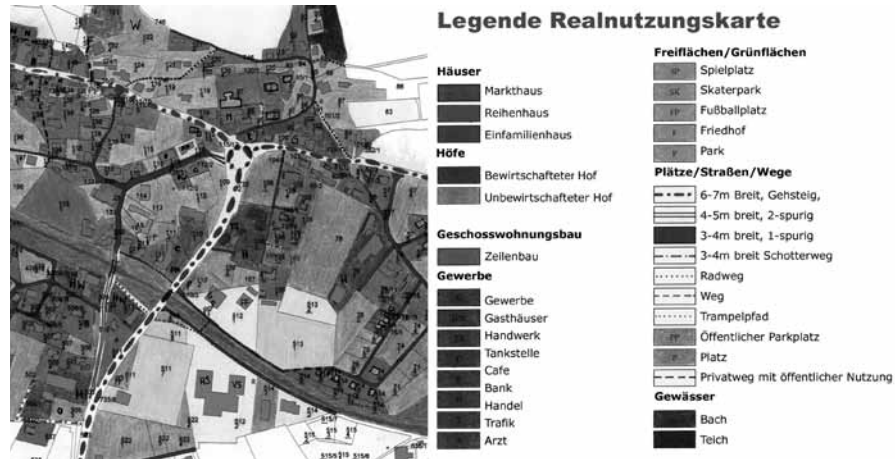


Abb. 5: Realnutzungskartierung der Gemeinde Lengau, (Quelle: AUTORINNENGEMEINSCHAFT 2005)

Die verkehrsreichen Hauptverbindungen sind größtenteils mit Gehsteigen und Beleuchtung ausgestattet, welche die Aufenthalts- und Gebrauchsqualität für den Alltag unterstützt. Problematisch ist das hohe Verkehrsaufkommen durch den starken Durchzugsverkehr in den Hauptorten und dadurch das gefahrlose Queren der Fahrbahn für Kinder und ältere Menschen. Die Gehsteige sind an manchen Stellen zu schmal bzw. nicht vorhanden. Im Gegensatz dazu sind die Siedlungsstraßen verkehrärmer, die Ausstattung der Straße unterstützt das gefahrlose Unterwegssein von Jung und Alt. Die Gemeinde hat für das Straßen- und Wegenetz ein Konzept durch das Bauamt und den -ausschuss erarbeitet, das nach Maßnahmen der vorhandenen Mittel kontinuierlich umgesetzt wird und in den letzten Jahren viele Verbesserungen gebracht hat (z.B. Planung der Verkehrsberuhigung vor der Schule, Gehsteige entlang der Hauptverkehrswege, Ausbau des Radwegenetzes).

³⁴ vgl. AUTORINNENGEMEINSCHAFT 2005, 2006, DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda 2007: 14ff



Abb. 6: Straßenfreiräume – mit guter Aufenthaltsqualität (li.) und gefährliche Situation (re.)

Funktionsgebundene Freiräume wie Sport- und Spielplätze sind in den drei Hauptorten vorhanden. Die Spielplätze sind mit Spielgeräten für unterschiedliche Altersgruppen (Kleinkinder, Schulkinder) ausgestattet. Genutzt werden sie von Mädchen und Buben, die meist mit Begleitpersonen unterwegs sind. Die Spielplätze liegen oft neben den Sportplätzen. Die Sportplätze verfügen über Fußball-, Basketball-, Skater- und Beachvolleyballplätze. Die Sportplätze werden meist von Jugendlichen genutzt, wobei die Ausstattung mehr auf Bedürfnisse von jugendlichen Burschen ausgerichtet ist. Die Gemeinde hat diese Situation bereits erkannt und bereits gendgerechte Maßnahmen gesetzt, wie z.B. die Befragung jugendlicher Mädchen und Burschen zu ihren Wünschen hinsichtlich der variablen Ausstattung der Plätze. Seit kurzem wird Lengau auch durch eine gendersensible Spielplatzförderung des Landes Oberösterreich unterstützt³⁵.



Abb. 7: Gendgerechte Ausstattung bei öffentlichen Sport- und Spielflächen im Ortsteil Lengau

³⁵ DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda 2007a: 16ff

Die Implementierung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern, Jung und Alt sichert eine nachhaltige Gemeindeentwicklung.

Die (politischen) Entscheidungsstrukturen sowie die Beteiligung der Frauen und Männer in der Gemeindeentwicklung wurden analysiert, um die Zielgruppe der Workshoppreihe für das Projekt „Jung sein und Älter werden“ festzulegen. Für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist entscheidend, einen möglichst breiten Kreis an der Gemeindeentwicklung Beteiligten in das Projekt zu integrieren, da gerade in kleineren Gemeinden die Meinungsbildung nicht nur über die „offiziellen“ politischen EntscheidungsträgerInnen, sondern durch aktive Frauen und Männer in Vereinen und Initiativen, erfolgt.

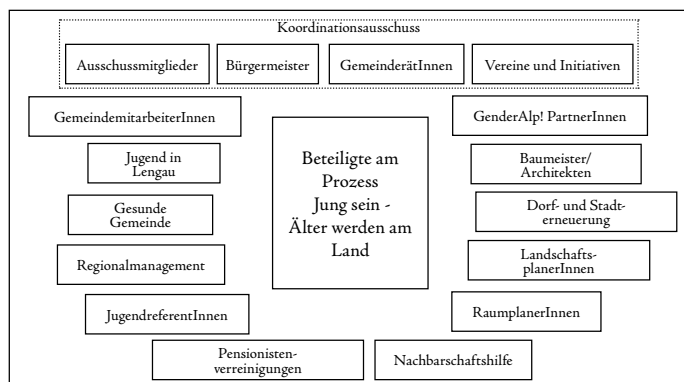


Abb. 8: Beteiligte im Vermittlungsprozess

Der Koordinationsausschuss der Gemeinde Lengau war Ausgangspunkt für die Bewertung der Beteiligung von Frauen und Männern in der Gemeindeentwicklung. Für die Erhebung wurde daher das Verhältnis Frauen und Männer im Gemeinderat, -vorstand in den Ausschüssen und in der Gemeindeverwaltung sowie in den Vereinen und Initiativen erhoben und bewertet. In den politischen Entscheidungsgremien ist ein hoher Anteil von Männern zu verzeichnen. Im Gemeinderat sind 21 Männer und 4 Frauen vertreten. Der hohe Anteil spiegelt sich in den Ausschüssen wieder. Die Verteilung der Ressorts entspricht den traditionellen Rollenzuschreibungen. Im Ausschuss für Kindergarten, Schule und Jugend sowie für Soziales, Familie, Senioren und Wohnungsvergabe ist das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen und diese werden von Frauen geleitet. Die Ausschüsse für Kultur, Vereine und Sport, für Bau, Straßenbau und Raumplanung, für Finanzangelegenheiten der Gemeinde Lengau sowie für Umwelt, Energie und Zukunft sind männlich dominiert und werden von Männern geleitet. Bei den Vereinen und Initiativen, die für das Thema „Jung sein – Älter werden“ in Frage kommen ist der Frauenanteil deutlich höher. Bei den Workshops beteiligten sich insgesamt 34 Personen, davon waren 16 Frauen und 18 Männer.

Ausschüsse des Gemeinderats	Obfrau	Obmann	Frauen	Männer	Gesamt
Kultur, Vereine und Sport		X	2	5	7
Bau, Straßenbau und Raumplanung		X	1	6	7
Finanzangelegenheiten der Gemeinde Lengau		X		7	7
Umwelt, Energie und Zukunft		X	1	6	7
Kindergarten, Schule und Jugend	X		3	4	7
Soziales, Familie, Senioren und Wohnungsvergabe	X		3	4	7
Gesamt	2	4	10	32	

Abb. 9: Geschlechterverhältnis in den Ausschüssen der Gemeinde Lengau

Die Vermittlung eines „differenzierten Blickes“ an die EntscheidungsträgerInnen unterstützt die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung und Entwicklung.

Für EntscheidungsträgerInnen ist es wichtig, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern, Jung und Alt unter Berücksichtigung von Lebensphase und -situation „mitzudenken“ und deren spezielle Anforderungen und Möglichkeiten auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung zu integrieren um die Qualität und Zielsicherheit ihrer Maßnahmen und Entscheidungen in der räumlichen Planung im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Aufgabenbereiche und Auswirkungen auf Frauen und Männer, Jung und Alt werden durch die Aktivierung der TeilnehmerInnen differenziert betrachtet.

In der Auftaktveranstaltung wurden die Aufgabenbereiche der TeilnehmerInnen in der Großgruppe abgefragt, um sichtbar zu machen, welche unterschiedlichen AkteurInnen an dem Projekt „Jung sein und Älter werden am Land“ teilnehmen. Politische VertreterInnen aus dem Gemeindevorstand, Gemeinderat sowie VertreterInnen aus Vereinen und Initiativen waren der Einladung gefolgt. Die TeilnehmerInnen der Workshops wurden gebeten, die von ihnen vertretenen Gruppen in ihrem Wirkungsbereich nach Geschlecht und Alter aufgeteilt zuzuordnen. Die gemeinsam erstellte Grafik zeigte, dass die politischen EntscheidungsträgerInnen sich als VertreterInnen der Interessen aller in der Gemeinde sehen, die TeilnehmerInnen aus den Vereinen eher alters-, gruppen- und geschlechtsspezifische Gruppen vertreten. Als nächster Schritt wurde nach den Projekten und deren Auswirkungen auf die Lebensphase und -situation gefragt. Diese Aufstellung der Projekte zeigt, dass viele Projekte dezidiert ältere oder jüngere Frauen und Männer betreffen und wenige auf alle Altersgruppen ausgerichtet sind. Dieses Ergebnis war Grundlage für die gemeinsame Auswahl der Projekte für die Weiterarbeit bei der Qualifizierung der (politischen) EntscheidungsträgerInnen.

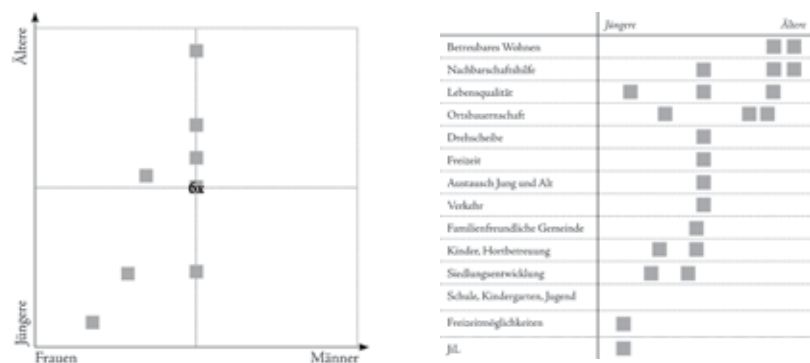


Abb. 10: Vertretung der BewohnerInnen – Frauen und Männer, Jung und Alt – durch die TeilnehmerInnen (li.) und Ausrichtung der Projekte in der Gemeindeentwicklung auf jüngere und Ältere (re.)

Die Diskussion über traditionelle Geschlechterbilder bzw. -rollen wurde über Aufstellungsübungen angeregt. Den TeilnehmerInnen der Workshops wurden Fragen und Statements mit Bezug zu unterschiedlichen sozialen Zuschreibungen zu Frauen und Männern vorgestellt. Die TeilnehmerInnen mussten sich entlang eines Ja/Nein Gradienten positionieren, je nachdem ob sie der Aussage zustimmen oder ihr ablehnend gegenüber stehen. Das Projektteam fragte dann nach den Ursachen und Gründen für die Positionswahl. Diese Methode hatte eine stark aktivierende Rolle, da sich die Vorstellung von Geschlechterrollen räumlich manifestieren und die TeilnehmerInnen zur Diskussion angeregt wurden. Die verschiedenen Positionen und Werthaltungen von Frauen und Männern wurden damit sichtbar gemacht und diskutiert. Auch hier zeigte sich, dass es bereits einen Wertewandel bezogen auf die Arbeitsteilung der alltäglichen Arbeit gibt, wie z.B. die Betreuung von älteren Menschen von Männern übernommen wird. Die Diskussion, wer für die alltägliche Arbeit zuständig ist, wurde von Frauen sowie Männern kontrovers diskutiert.

Der „differenzierte Blick“ wird anhand von konkreten Beispielen aus der Gemeinde und „Gute Praxis Beispiele“ aus der Planung vermittelt.

Für die Vermittlung des „differenzierten Blickes“ wurden einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen, die gültigen Planungsinstrumente und -konzepte sowie die landschaftsplanerische Erhebung und Bewertung der räumlichen Strukturen sowie bestehenden Konzepte und Leitbilder der Gemeinde Lengau zur Gemeindeentwicklung aus der Genderperspektive erhoben und bewertet.

Anhand der konkreten Beispiele aus der Gemeinde konnten bestehende Qualitäten, aber auch Mängel in der geschlechtsspezifischen Ausrichtung der Gemeindeent-



Abb. 11: Durch Aufstellungen Geschlechterbilder und -rollen sichtbar machen

wicklung aufgezeigt werden. Die Gemeindedaten und Befragungen wurden – soweit möglich – geschlechts-, alters- und gruppenspezifisch aufgeschlüsselt, um den TeilnehmerInnen einen Überblick über die unterschiedlichen Anforderungen von Frauen und Männern bezogen auf Lebenssituation und -phase zu geben.

Die Studie zur Lebensqualität von Familien in der Gemeinde Lengau von der Initiative „Familienfreundliche Gemeinde Lengau“³⁶ wurde herangezogen. Da die Rohdaten geschlechtsspezifisch erhoben wurden, wurden sie vom Projektteam weiter aufbereitet.

Das Beispiel zeigt einerseits wie Daten unterschiedlich aus- und bewertet werden können und andererseits wurden die geschlechts-, alters- und gruppenspezifischen Unterschiede der Anforderungen von Frauen und Männern in der Gemeinde für die TeilnehmerInnen verdeutlicht.

Ergänzt durch geprüfte Planungsbeispiele des Projektteams wurden den TeilnehmerInnen Methoden und Instrumente zu geschlechtssensiblen Planungsprozesse auf lokaler Ebene und geschlechtssensible Beteiligungsformen in ländlichem Raum vorgestellt, um die geprüften Vorteile der Vorgehensweise unter Einbezug von Gender Mainstreaming, die die Chancengleichheit für Frauen und Männer berücksichtigt, für die räumliche Planung darzustellen.

Der „differenzierte Blick“ wird durch die Auswahl von geeigneten Methoden anhand eigener Beispiele geschult.

Die Erfahrungen in Lehre, Forschung und Büropraxis haben gezeigt, dass das systematische Arbeiten an eigenen Beispielen den TeilnehmerInnen den Einstieg und Zugang zu Gender Mainstreaming erleichtert. Die vier ausgewählten Projekte wurden in den Workshops durch die Anwendung der 5R-Methode³⁷ analysiert. Diese Methode ermöglicht die reale, imaginäre und symbolische Ebene zu hinterfragen und den Einfluss auf den Alltag von Frauen und Männern und strukturelle Benachteiligungen sichtbar

³⁶ Befragung im Rahmen des Projektes „Wir und die Zukunft in Lengau“ unterstützt vom Familienreferat des Landes OÖ und begleitet von der Spes Familienakademie, 2005

³⁷ Entwickelt aus der 3R Methode nach Swedish Association of Local Authorities vgl. Petterson Gisela, 2004 und der 5R+1E Methode der GPA vgl. Frauenbüro MA57, 2003

	stimmt	Eher ja	Eher nein/nein
Frauen	10%	29%	57%
Männer	15%	33%	49%

Abb. 12: Beispiel für die geschlechtsspezifische Datenauswertung anhand der Auswertung der Antworten von Frauen und Männern auf das Statement: „Ich nehme an vielem teil, was in der Gemeinde geschieht“ (eigene Berechnung aufgrund des Datenmaterials der Gemeinde aus dem Projekt „Wir und die Zukunft in Lengau“)

zu machen. Dadurch können Maßnahmen zur Änderungen von Werthaltungen, Leitbildern und baulich-räumlichen Strukturen gesetzt werden³⁸.

Diese Methode hat auch ein stark aktivierendes Potential für die AnwenderInnen, da eine systematische Bearbeitung der Frage der Chancengleichheit im eigenen Wirkungsbereich erfolgt³⁹. Es wird nach der Repräsentation von Frauen und Männern in Projekten und Prozessen, der Ressourcenverteilung, den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie den gesellschaftlichen Normen und Werthaltungen gefragt. Die möglichen Ergebnisse oder Resultate der Maßnahmen werden als letzter Schritt dargestellt.

Anhand des bearbeiteten Themas „Mobilität für ältere Menschen“ – also der Planung und Erhaltung der Straßen und Wegenetze in der Gemeinde – wird hier beispielhaft die Analyse vorgestellt. Die 5R-Methode ermöglicht in einem ersten Schritt die Abfrage nach den NutzerInnen und den Beteiligten in Entscheidungsprozessen. Wie die gemeinsame Analyse ergeben hat, ist der Anteil von Frauen unter den älteren BewohnerInnen der Gemeinde größer und insgesamt der Anteil der älteren Bevölkerung in der Gemeinde steigend. Die Analyse der Ansprüche der älteren Frauen und Männer sowie der Beteiligung am Entscheidungs- und Umsetzungsprozess ergab, dass sowohl auf Gemeinde- als auch Landesebene hauptsächlich Männer die Planung maßgeblich bestimmen.

Die Frage nach Zugang und Verwendung von Ressourcen – Geld, Zeit und Raum – die für die Erhaltung des Wegenetzes und die Zugänge zu Verkehrsmitteln aufgewendet werden ergab, dass ältere Frauen meist keinen Führerschein haben und seltener über ein Auto verfügen. Personen mit Betreuungspflichten für Angehörige – meist Frauen aber auch immer mehr Männer – sind besonders auf gute, lokale Mobilitätsbedingungen angewiesen. Fragt man nach den rechtlichen Rahmenbedingungen für den Straßen- und Wegbau sowie den unterschiedlichen Verkehrsmitteln, so sieht man das die Gemeinde immer mehr Verpflichtungen übernehmen muss, um den öffentlichen Personennahverkehr in der Gemeinde aufrecht zu erhalten. Gleiches gilt für Ausbau und

Erhaltung der Verkehrswege. Die Frage nach der Realität also nach den Werthaltungen und Planungsleitbildern der EntscheidungsträgerInnen ergibt, dass die Gemeinde älteren Frauen und Männern das selbstständige Unterwegssein in der Gemeinde ermöglichen will, aber teilweise durch übergeordnete Planungen (z.B. FußgängerInnenübergang an Bundesstraßen) in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt ist. Die Analyse der daraus abzuleitenden Umsetzungsstrategien und der zu erwarteten Resultate zeigt, dass trotz der Bemühungen der Gemeinde die Mobilitätsbedingungen zu verbessern die speziellen Anforderungen von älteren Frauen und Männern an die Mobilitätsbedingungen bisher zu wenig beachtet wurden. Es ist daher notwendig die Rahmenbedingungen für das Radfahren und das zu Fuß gehen zu fördern und die Alltagsauglichkeit der Verkehrsträger zu verbessern. Ziel ist zumindest an stark frequentierten Straßen Gehsteige zu errichten. Der Bauausschuss der Gemeinde Lengau, als zuständige Verwaltungseinheit, wird Chancengleichheit und Gleichstellung in seine Planungsentscheidungen einfließen lassen. Diese Maßnahmen erleichtern den Alltag von Kindern, Jugendlichen, älteren Frauen, Personen mit Betreuungspflichten – meist Frauen, aber auch immer mehr Männer – und sind eine wichtige Voraussetzung für eine lebenswerte Gemeinde.

Die TeilnehmerInnen konnten dadurch in den Workshops das „gendern“ von Projekten gleich konkret und angewandt ausprobieren, das die qualifizierte Anwendung im eigenen Wirkungsbereich unterstützt.

Der „differenzierte Blick“ ermöglicht die Umsetzung von Gender Mainstreaming im eigenen Wirkungsbereich.

Die Anwendung eines „differenzierten Blickes“ im eigenen Wirkungsbereich wurde durch die Anwendung von differenzierenden Methoden, durch das Definieren und Ausarbeiten weiterer Implementierungsschritte von Gender Mainstreaming sowie der Formulierung von Anknüpfungspunkten in den Verantwortungs- und Arbeitsbereichen der TeilnehmerInnen an den konkreten Beispielen geschult.

Aufbauend auf das differenzierende Sichtbarmachen der Funktionen und Handlungsmöglichkeiten der Beteiligten wurden konkret die weiteren Umsetzungsebenen diskutiert und definiert. Für jedes der bearbeiteten Projekte wurden die zuständigen Personen und Stellen definiert, die für die Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung in dem Projekt oder Vorhaben verantwortlich sind und welche Maßnahmen dazu notwendig sind. Von den TeilnehmerInnen wurden unterschiedliche konkrete Vorhaben und Ideen sowie Ansatzpunkte für das „Weiterarbeiten“ entwickelt. Für die Mobilität wurden konkrete Maßnahmen formuliert, wie die Unterstützung des öffentlichen Verkehrs, Einrichtung von Taxidiensten und weiterer Ausbau und Vernetzung von Geh- und Radwegen. Zuständig für die politische Umsetzung ist der Bauausschuss als Gremium zur Beratung des Gemeinderats zu Bauagenden und für politische Entscheidungen in der Gemeinde. Jeder konnte somit innerhalb der Workshops bereits Zukunftsperspektiven für seinen Arbeitsbereich definieren. Zum Abschluss des Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozesses in der Gemeinde wurde in der Abschluss-

³⁸ vgl. DAMYANOVIC, Doris, 2007: 193 ff

³⁹ vgl. DAMYANOVIC, Doris, 2007, vgl. DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian; SCHNEIDER, Gerda, 2007, vgl. DAMYANOVIC, Doris, 2007

1R-REPRÄSENTATION – Wie viele Frauen, wie viele Männer?

Sind ältere Frauen und Männer unterschiedlich von Maßnahmen für die lokale Mobilität betroffen?

Der Anteil von Frauen ist unter den älteren BewohnerInnen der Gemeinde größer. Insgesamt steigt der Anteil der älteren Bevölkerung in der Gemeinde

Wer beeinflusst die Mobilitätsbedingungen von älteren Menschen in der

Gemeinde? Gemeindeamt – 2 Männer, Straßenplaner - 1 Mann, Amtssachverständiger des Landes - 1 Mann, Bauausschuss - 1 Frau, 6 Männer.

2R-RESSOURCENVERTEILUNG – Wie werden Geld, Zeit und Raum verteilt?

Welche Unterschiede in Gestaltungs- und Zugangsmöglichkeiten bezüglich der Mobilität für ältere Frauen und Männern gibt es?

Ältere Frauen haben meist keinen Führerschein und verfügen seltener über ein Auto.

Personen mit Betreuungspflichten für Angehörige - meist Frauen aber auch immer mehr Männer - sind besonders auf gute, lokale Mobilitätsbedingungen angewiesen.

3R-RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN – Was definiert die Umsetzung?

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflussen die Mobilitätsbedingungen von älteren Frauen und Männern?

Die Gemeinde muss immer mehr Verpflichtungen übernehmen, um den öffentlichen Personennahverkehr in der Gemeinde aufrecht zu erhalten. Gleiches gilt für den Ausbau und die Erhaltung der Verkehrswege.

4R-REALITÄTEN – Gesellschaftliche Normen und Werthaltungen sowie Planungsleitbilder

Welche (planerischen) Leitbilder sind die Ursache für die Ungleichheit von Frauen und Männern?

Die Gemeinde will älteren Frauen und Männer das selbstständige Unterwegs-sein in der Gemeinde ermöglichen, ist aber teilweise durch übergeordnete Planungen (z.B. FußgängerInnenübergang an Bundesstraßen) in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt.

5R-RESULTATE – Was und wie wird es umgesetzt?

Trotz der Bemühungen der Gemeinde, die Mobilitätsbedingungen zu verbessern, wurden die speziellen Anforderungen von älteren Frauen und Männern an die Mobilitätsbedingungen bisher zu wenig beachtet. Es ist daher notwendig, die Rahmenbedingungen für das Radfahren und das zu Fuß Gehen zu fördern und die Alltagstauglichkeit der Verkehrsträger zu verbessern. Ziel ist, an stark frequentierten Straßen Gehsteige zu errichten. Der Bauausschuss der Gemeinde Lengau als zuständige Verwaltungseinheit, wird Chancengleichheit und Gleichstellung in seine Planungsentscheidungen einfließen lassen.

Abb. 13: Beispiel „Mobilität für ältere Menschen“ (Quelle: DAMYANOVIC, Doris; REINWALD, Florian, 2007)

veranstaltung das Erlernte und der Prozess prinzipiell reflektiert. Wortmeldungen der WorkshopteilnehmerInnen wie „GM ist greifbar geworden“ oder „die Bedürfnisse von verschiedenen Bevölkerungsgruppen werden sichtbar“ zeigten deutlich die Erfolge dieses Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozesses.

Die landschaftsplanerische Praxis der Vermittlung und Verhandlung unterstützt eine nachhaltige Implementierung von Gender Mainstreaming in der



Abb. 14: EntscheidungsträgerInnen bei der Arbeit

räumlichen kommunalen Planung

Die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“ erfolgte in Arbeitsgesprächen mit der Gemeinde und in der Workshopreihe zur Sensibilisierung- und Qualifizierung der (politischen) EntscheidungsträgerInnen und ermöglichte die Werthaltungen (symbolische Ordnungen), die Frauen und Männer benachteiligen sichtbar zu machen. „Die symbolische Ordnung gehört zweifellos zu den grundlegenden Strukturen der menschlichen Realität, die uns ohne unser Wissen so oder so sein lassen. Das schließt jedoch nicht aus, dass die symbolische Ordnung Gegenstand einer auf Veränderung zielende Absicht sein kann“⁴⁰.

Ein gemeinsamer Maßstab für politische Entscheidungsprozesse in der kommunalen räumlichen Planung in der Gemeinde Lengau, der den Alltag und die sich daraus ergebenden Ansprüche von Frauen und Männern bezogen auf Lebensphase, -situation, kultureller und sozialer Hintergründe wertschätzt, wurde ausverhandelt. Die Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich wird durch die Schulung eines „differenzierten Blickes“ hinsichtlich kommunaler räumlicher Entscheidungsprozesse sowie der Anwendung von Instrumenten und Methoden zur Implementierung von GM in der räumlichen Planung erlernt.

⁴⁰ MURARO, Luisa, 1993:109

Die Praxis der Vermittlung veränderte Strukturen im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer in kommunalen Entscheidungsprozessen.

Die Erfahrungen der (politischen) EntscheidungsträgerInnen, dass Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit die Lebensqualität in der Gemeinde fördert, lieferte die Grundlage, dass die TeilnehmerInnen an dem Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprozess sowie die Gemeinde weiter an der Umsetzung von Gender Mainstreaming arbeiten.

Wie die Diskussionen im Rahmen der Workshops ergaben, sind Geschlechterbilder – auch im ländlichen Raum – weit reichenden Veränderungen unterworfen. Die Bilder und Vorstellungen darüber, welchem Ideal Frauen und Männer zu entsprechen haben wurden differenziert diskutiert und bearbeitet. Die Erkenntnis, dass viele dieser Vorstellungen „nicht stimmen“ oder der Lebensrealität im Zusammenleben nicht entsprechen, war eine wichtige Erkenntnis der TeilnehmerInnen. Das Aufzeigen der politischen Arbeit der Beteiligten hinsichtlich des Einflusses auf die räumliche Planung und Entwicklung, zeigte die Handlungsmöglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in (politischen) Entscheidungsprozessen auf. Vor allem Frauen, die bisher weniger in politische Entscheidungsprozesse eingebunden waren, haben dadurch die Möglichkeiten und Chancen kennen gelernt, sich in der Gemeindeplanung zu engagieren.

Die (politischen) EntscheidungsträgerInnen erkannten aufgrund der Ergebnisse anhand der eigenen Beispiele, wie wichtig eine gendergerechte räumliche Planung für eine nachhaltige Entwicklung der Gemeinde ist. Als Beispiel sei erwähnt, dass durch die Diskussion im Workshop „Gender Mainstreaming und Jugend in Lengau“ über öffentliche Freiräume für Mädchen und Burschen im Ort sichtbar wurde, dass bisher über unterschiedliche Bedürfnisse zu wenig nachgedacht wurde und daher vor allem Burschen über die bestehende Ausstattung unterstützt wurden. *„Wenn die Ansprüche von Jung und Alt, Frauen und Männern erfüllt werden, dann bleibt das Leben in der Gemeinde lebenswert und die Lebensqualität auch im ländlichen Raum erhalten.“*⁴¹

Ziel der Gemeinde ist zukünftig, diese unterschiedlichen Ansprüche ernst zu nehmen und umzusetzen, wie z.B. Planung des gendergerechten Kneippfadens, Bau des Jugendzentrums u.a., Umsetzung von geschlechts-, alters- und gruppenspezifischen Aspekten im Bauen. Diese Veränderungen der Werthaltungen und der damit verbundenen Wertschätzung von Frauen und Männern bezogen auf Lebensphase, -situation, kultureller und sozialer Hintergründe ist das entscheidende Ergebnis. *„Durch die Differenzierung des Symbolischen wird es möglich, die grundlegenden Wertmaßstäbe und die Ordnung zu benennen, die das planerische Handeln und darüber auch die materiellen Ergebnisse bestimmt“*⁴².

⁴¹ RIPPL ERICH, Bürgermeister der Gemeinde Lengau

⁴² KUROWSKI, Matthias, 2003: 43

Die erworbene Gender Mainstreaming Kompetenz ermöglicht den (politischen) EntscheidungsträgerInnen in der Gemeinde Lengau eine nachhaltige Implementierung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der räumlichen Planung, welche den Alltag von Frauen und Männern, Jung und Alt unterstützt und die Lebensqualität für alle steigert.

Planerisches Handeln ist Verhandeln und ermöglicht die Veränderung der symbolischen Ordnung im Sinne von Chancengleichheit⁴³.

In der Planung bzw. im Projekt „Jung sein – Älter werden am Land“ gingen wir Beziehungen mit den (politischen) EntscheidungsträgerInnen ein. Vermittlung und Verhandlung bedeutet, dass wir als PlanerInnen bereit sind, einen Austausch einzugehen. Dabei war die Wertschätzung des Wissens der einbezogenen Frauen und Männer, der (politischen) EntscheidungsträgerInnen, der BewohnerInnen vor Ort als Alltagsexperten bzw. der Planungsfachleute eine Grundlage für den Vermittlungsprozess „Jung sein – Älter werden am Land“. *„Die Praxis der Verhandlung erfordert Mut und Offenheit, umsich auf den Anderen/die Anderen einzulassen und das „Mehr der Anderen“ anzunehmen und als Bereicherung zu sehen“*⁴⁴.

Das strukturierte Wissen über räumliche, soziale und politische Rahmenbedingungen ermöglichte uns als PlanerInnen eine „Kundigkeit vom Ort“⁴⁵, um mit den (politischen) EntscheidungsträgerInnen in den Vermittlungs- und Verhandlungsprozess zu treten. Der Vermittlungsprozess wurde durch den „differenzierten Blick in der Landschaftsplanung“ auf Strukturen, Rahmenbedingungen und Werthaltungen auf allen Ebenen in der Landschaftsplanung bestimmt, welche die Denkstrukturen der Umset-



Abb. 15: Umsetzungsbeispiele in der Gemeinde

⁴³ ebd. 2003: 270

⁴⁴ DAMYANOVIC, Doris, 2007: 161, vgl. LIBRERIA DELLE DONNE DI MILANO, 1996

⁴⁵ vgl. HÜLBUSCH, KARL-HEINRICH, 1988; HAAG, Mario, 1996

zung der Strategie Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln in der räumlichen Planung unterstützt.

„Gender Mainstreaming ist die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziele, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in alle Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure und Akteurinnen einzubringen“⁴⁶.

Die strukturalistische Arbeitsweise der Landschaftsplanung unterstützte die Beschreibung und Bewertung der Strukturen, Rahmenbedingungen und Werthaltungen, die Frauen und Männer in der Gemeinde benachteiligen. Die Ergebnisse des erarbeiteten strukturierten Wissens zu den räumlichen, sozialen und politischen Rahmenbedingungen wurden durch erfahrungswissenschaftliche Methoden aus der Lehr- und Lernpraxis in der Landschaftsplanung an die EntscheidungsträgerInnen vermittelt. „Dabei erweist sich eine strukturalistische Betrachtung, die auch die meist unausgesprochenen und unbeschriebenen Maßstäbe und Werthaltungen dazustellen versucht und diskutiert, als eine fruchtbare Herangehensweise, die auch im eigenen planerischen und professionellen Denken und Handeln Freiräume und Anknüpfungspunkte eröffnet“⁴⁷.

Die Praxis der „Vermittlung und Verhandlung“, welche auf einer kritischen Theorie und Praxis der kritischen und feministischen Landschaftsplanung beruht, ermöglicht uns Handlungsfreiräume zu eröffnen und Handlungsperspektiven in Planungsprozessen aufzuzeigen. „Das Gefühl der eigenen Kompetenz lässt den Mut zum Zweifel, den Mut zur abweichenden Meinung, den Mut, eigene Wege zu gehen zu“⁴⁸. Die „Praxis der Vermittlung und Verhandlung“ in Forschungs- und Planungsprozessen unterstützt Veränderungen in Planungs- und Entscheidungsprozessen im Sinne von Chancengleichheit für Frauen und Männer bezogen auf Lebensphase, -situation, kultureller und sozialer Hintergründe.

⁴⁶ BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN; SEKTIONEN FÜR FRAUENANGELEGENHEITEN (Hg.), 1999: 5

⁴⁷ FUCHS, Britta, 2005: 24

⁴⁸ SCHNEIDER, Gerda, 1989: 137

Literatur

Appel, Andrea; Kölzer, Andrea; Thiemann, Claudia (2005): Freiräume schaffen, gutes Leben mit der Subsistenzperspektive. Arbeitsgruppe Chora (Hg.). Kassel

Arbeitsgruppe Feministische Freiraumplanung (2002): Feministische Freiraumplanung ist die Praxis der Beziehung, Reflexion zur Philosophie der sexuellen Differenz im professionellen Kontext. unveröffentl. Manuskript. Kassel

Autorinnengemeinschaft (2006): Qualitätsvolle Lebensorte und Arbeitsorte am Land, für Frauen und Männer, Jung und Alt!. Landschaftsplanerisches Projekt in der Gemeinde Lengau zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Übungen mit Feldarbeiten zu Landschaftsplanung SS 2006. Betreuung: DI^m Doris Damyanovic. Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Autorinnengemeinschaft (2005): Lebensqualität im ländlichen Raum für Frauen und Männer, Jung und Alt!. Landschaftsplanerisches Projekt in der Gemeinde Lengau zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Übungen mit Feldarbeiten zu Landschaftsplanung SS 2005. Betreuung: DI^m Doris Damyanovic. Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Wien, Download auf www.rali.boku.ac.at/ilap.html

Bergmann, Nadja; Pimminger, Irene (2004): Toolbox Gender Mainstreaming, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (Hrsg.). Wien

Böse, Helmut (1986): Vorbilder statt Leitbilder. In: Notizbuch 10 der Kasseler Schule. Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hrsg.). S. 106-114. Kassel

Blickhäuser, Angelika; Von Bargen, Henning (2006): Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Königstein

Carrigan, Tim; Connell, Robert W.; Lee, John (1985): Towards a New Sociology of Masculinity. In: Theory and Society. Heft 5. S. 551-604.

Damyanovic, Doris (2007): Landschaftsplanung als Qualitätssicherung zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming. Theoretische und methodische Konzepte eines gendergerechten Planungsprozesses als Bestandteil des Örtlichen Entwicklungskonzeptes dargestellt an der Fallstudie Tröpolach/Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See (Kärnten). Dissertation am Institut für Landschaftsplanung 2006, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Dissertationen der Universität für Bodenkultur Wien Band 65. Verlag Guthmann-Peterson. Wien

Damyanovic, Doris; Müller, Gudrun; Schneider Gerda; Staller, Susanne; Studer, Heide (2005): Projektbericht Frauen und Männer in Hermagor-Pressegger See. Landschaftsplanerisches Projekt zur qualitativen Wegenetzplanung im Sinne von Gender Mainstreaming am Beispiel der Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See. Eine Pilotaktion von Conspace, einem Projekt der Gemeinschaftsinitiative IIIB-Cadses. Im Auftrag des Amtes der Kärntner Landesregierung, Abteilung 20- Landesplanung. Überörtliche Raumplanung und Abteilung 13-Referat für Frauen und Gleichbehandlung. Wien/Klagenfurt/Hermagor. Download auf www.rali.boku.ac.at/ilap.html

Damyanovic, Doris; Müller, Gudrun; Schneider Gerda (2005a): Landschaftsplanerische Bewertung der Wegenetze für Frauen und Männer in Projektbericht Frauen und Männer in Hermagor-Pressegger See. In: Landschaftsplanerisches Projekt zur qualitativen Wegenetzplanung im Sinne von Gender Mainstreaming am Beispiel der Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See. Eine Pilotaktion von Conspace, einem Projekt der Gemeinschaftsinitiative IIIB-Cadses. Im Auftrag

des Amtes der Kärntner Landesregierung, Abteilung 20- Landesplanung, Überörtliche Raumplanung und Abteilung 13-Referat für Frauen und Gleichbehandlung. Wien/Klagenfurt/Hermagor. Download auf www.rali.boku.ac.at/ilap.html

Damyanovic, Doris (Hrsg.); Müller, Gudrun; Schneider, Gerda (2005): Frauen und Männer unterwegs. Ein Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Wegenetzplanung in Gemeinden am Beispiel der Stadtgemeinde Hermagor-Pressegger See. Im Auftrag des Amtes der Kärntner Landesregierung, Abteilung 20- Landesplanung, Überörtliche Raumplanung und Abteilung 13-Referat für Frauen und Gleichbehandlung. Wien/Klagenfurt/ Hermagor. Download auf www.rali.boku.ac.at/ilap.html

Damyanovic, Doris; Reinwald, Florian; Schneider, Gerda (2007): „Jung sein – Älter werden am Land“ – Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Gemeindeentwicklung am Beispiel der Gemeinde Lengau. Leitfaden im Rahmen des Projektes GenderAlp! – Räumliche Entwicklung und Planung für Frauen und Männer. Forschungsprojekt Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Damyanovic, Doris; Reinwald, Florian (2005): Rechtliche Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. In: Lebensqualität im ländlichen Raum für Frauen und Männer, Jung und Alt! Landschaftsplanerisches Projekt in der Gemeinde Lengau zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Kap. 3. Übungen mit Feldarbeiten zur Landschaftsplanung. Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur. Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Damyanovic, Doris; Reinwald, Florian; Schneider, Gerda (2007): Jung sein – Älter werden am Land. In: Zolltexte – Zeitschrift für Landschaftsplanung und -architektur. Forum Landschaftsplanung (Hrsg.) S. 48-52. Wien

Döge, Peter (2002): Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin

Europäische Kommission (2000): Technisches Papier 3. Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Strukturfondsmaßnahmen. Brüssel

Fuchs, Britta (2005): Die Stadt kommt aufs Land. Die gründerzeitliche Parzellierungsplanung von Lothar Abel in Reichenau an der Rax in Niederösterreich und ihre Auswirkung auf die aktuellen landschafts- und freiraumplanerischen Qualitäten des Ortes. Dissertation am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur. Universität für Bodenkultur Wien. Dissertationen der Universität für Bodenkultur Wien Band 61. Verlag Guthmann-Peterson. Wien

Fuxjäger, Renate in (2007): Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Band 6: Wissensmanagement & Vernetzung. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hrsg.). S. 37-50. Wien

Haag, Mario (1996): Von Parzellen und ihre Reihungen z.B. der Ackerbürgerstadt Schwanberg. In: Notizbuch 40 der Kasseler Schule. Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hrsg.). S. 161-187. Kassel

Heinrich-Böll-Stiftung (2003) (Hrsg.): Geschlechterdemokratie wagen. Ulrike Helmer Verlag, Berlin

Hülbusch, Karl-Heinrich (1986): Notizbuch der Kasseler Schule – Programmatische Anmerkungen. In: Notizbuch 2 der Kasseler Schule. Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hrsg.). Kassel

Hülbusch, Karl-Heinrich (1991): Morphologie und Organisation. In: Notizbuch 23 der Kasseler Schule, Von Haus zu Haus. Arbeitsgemeinschaft Freiraum und Vegetation (Hrsg.). I-VIII. Kassel

Irigaray, Luce (1987): Zur Geschlechterdifferenz – Interviews und Vorträge. Wiener Frauenverlag, Wien

Kaschuba, Gerrit (2004): Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings. In Netzwerke Gender Training (Hg.) Geschlechterverhältnisse bewegen. Königstein/Taunus

KLEISS, Hannelore; MADER, Wolfgang (2006): Familienfreundliches Zukunftsprofil der Gemeinde Lengau. SPES Familienakademie. Im Auftrag der Gemeinde Lengau. Lengau

Kölzer, Andrea (2003): Wurzeln im Alltäglichen - die Bedeutung der Arbeit am Symbolischen für eine Subsistenzperspektive in der Landschafts- und Freiraumplanung, dargestellt am Beispiel der Kasseler Erlenfeldsiedlung. Dissertation am Institut für Landschaftsplanung und Ingenieurbiologie. Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Kurowski, Matthias (2003): Freiräume im Garten. Die Organisation von Handlungsfreiräumen in der Landschafts- und Freiraumplanung. Dissertation am Institut für Landschaftsplanung und Ingenieurbiologie. Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Kurz, Peter; Schneider, Gerda; Jauschneg, Martina; Reifelthammer Stefan; Reinwald, Florian (2006) : Lebensqualität von Frauen und Männern im Ländlichen Raum im Sinne von Gender Mainstreaming. 2. Zwischenbericht. Projektbericht am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien. Im Auftrag des Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft. Wien

Liberia delle donne di Milano (1989): Wie weibliche Freiheit entsteht – Eine politische Praxis. Berlin

Liberia delle donne di Milano (1996): Das Patriarchat ist zu Ende. Es ist passiert – nicht aus Zufall, Rotes Sottosopra, Göttert Verlag, Rüsselsheim

Muraro, Luisa (1993): Die symbolische Ordnung der Mutter. Campus Verlag, Frankfurt/Main

Roither, Antonia (2007): Forschendes Lernen und Lehren; unveröffentlichtes Manuskript. Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur. Universität für Bodenkultur Wien. Wien

Rösgen, Anne (2004): Gendertrainings als Instrument des Gender Mainstreaming. In Ministerium für Frauenförderung Luxemburg (Hg.): Gendertrainings. Luxemburg

Schneider, Gerda (1997): Die Verfestigung der Freiräume setzt die „symbolische Ordnung der Mutter“ voraus. In: „Chora“ u.a. (Hrsg.) voraus-erinnern. Weibliche Vermittlung und einander anvertrauen: Inge Metha Hülbusch zum 60. Geburtstag, Kassel

Schneider, Gerda (2004): Mutter Natur und Vater Staat. Über die Reproduktion gesellschaftlicher Unbewusstheit durch Naturschutz. In Stiftung Natur und Umwelt Rheinland-Pfalz (Hrsg.) Denkanstöße Heft 1

Staller, Susanne (1996): Wohnhof, Villa und Baublock – Leitbilder und Vorbilder für die Stadterweiterung, Freiraumplanerische und feministische Betrachtungen zur Gebrauchswirtschaft von Stadtrandbebauung in Wien, Diplomarbeit am Institut für Landschaftsplanung und Ingenieurbiologie, Arbeitsbereich Landschaftsplanung, Universität für Bodenkultur Wien, Wien-Leopoldstadt 1996

Wotha, Brigitte (2000): Gender Planning und Verwaltungshandeln. Umsetzung von Genderbelangen in räumlicher Planung - unter Berücksichtigung von Verwaltungsmodernisierung und neuerer Tendenzen im Planungsbereich. Geographisches Institut der Universität Kiel (Hrsg.). Kieler Arbeitspapiere zur Landeskunde und Raumordnung 42/2000. Kiel

Gesetzliche Grundlagen:

Oberösterreichisches Landesraumordnungsgesetz 1998, LGBl. 1998/72

Oö. Raumordnungsgesetz 1994 (Oö. ROG 1994, LGBl. 1994/14)

Biographien der AutorInnen

DI^m Dr.ⁱⁿ Doris Damyanovic

Landschaftsplanerin, Jahrgang 1969, arbeitet als Universitätsassistentin am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum-, Landschaft- und Infrastruktur, Projektleiterin und Mitarbeit in GenderAlp!. Ihr Arbeitsinteresse in Forschung und Lehre liegt im Bereich der kritischen und feministischen Landschafts- und Freiraumplanung im urbanen und ländlichen Raum.

Ihre derzeitigen Forschungsschwerpunkte sind rechtliche europäische und nationale Rahmenbedingungen, Planungsinstrumente und -prozesse in der Landschaftsplanung und räumlichen Entwicklung, Gender Mainstreaming, Gender Planning und Gender Training. Die Aus- und Weiterbildung von Studierenden, Planungsfachleuten und EntscheidungsträgerInnen auf verschiedenen Verwaltungsebenen (Land, Regionalmanagement, Gemeinde) nimmt einen zentralen Punkt in ihrem Lernen, Lehren und Forschen ein.

Dr. Peter Döge

Jhg. 1961, Mitgründer und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. - IAIZ; Lehrtätigkeiten, Professurvertretung und Gastprofessur an unterschiedlichen Hochschulen; Arbeitsschwerpunkte: Politik in Organisationen, Gender-Mainstreaming, Managing Diversity, Geschlechterverhältnisse in Technik und Umwelt, Gewalt und Geschlecht; Zahlreiche Publikation zur Männer- und Geschlechterforschung, zuletzt: Schaustelle Gender. Aktuelle Beiträge sozialwissenschaftlicher Geschlechterforschung, Bielefeld: Kleine Verlag, 2004 (herausgegeben mit Karsten Kassner und Gabriele Schambach); zur Zeit Durchführung von Forschungsprojekten zum Vereinbarkeitsproblem Männern sowie zur Zeitverwendung von Männern; Kontakt: pd@iaiz.de, weitere Informationen: www.iaiz.de

DI^m Renate Fuxjäger

Landschaftsplanerin, ausgebildete Gender Mainstreaming- und Organisationsberaterin, Naturerlebnispädagogin; berufliche Schwerpunkte in der Freiraum-, Regional- und Gemeindeplanung; seit 2002 bei abz.austria Projektleiterin in EQUAL-Projekten; Gender Mainstreaming-Workshops und -Beratungen für die abzwien.akademie, Univ. Lektorin am Institut für Landschaftsplanung an der BOKU Wien
Kontakt: renae.fuxjaeger@gmx.at oder renae.fuxjaeger@boku.ac.at

DI Florian Reinwald

Landschaftsplaner, (Jahrgang 1976) arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Landschaftsplanung, Department für Raum Landschaft und Infrastruktur, Universität für Bodenkultur Wien, Mitarbeit im Projekt GenderAlp!. Arbeitsschwer-

punkte: Umsetzung von Gender Mainstreaming in der räumlichen Planung und Entwicklung, Gender Trainings für EntscheidungsträgerInnen, VerwaltungsmitarbeiterInnen und PlanerInnen, Siedlungs- und Gemeindeentwicklung.

O.Univ.Prof. in Dr.-Ing." Gerda Schneider

Jahrgang 1954, leitet das Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur und das Institut für Landschaftsplanung, Universität für Bodenkultur Wien und ist Projektverantwortliche für GenderAlp!

Arbeitsschwerpunkte: Landschaftsplanung, feministische Theorie und Praxis in der Landschaftsplanung, forschendes Lernen und Lehren, Wissenschafts- und Erkenntnistheorie in der LAP, Geschichte der Professionalität der Landschaftsplanung.

DI^m Heide Studer

Studium der Landschaftsplanung an der Universität für Bodenkultur Wien und der Landbrukshøgskolan in Aas/Norwegen, Teilhaberin von tilia – Büro für Landschaftsplanung in Mödling und Wien; mehrjährige Tätigkeit als Lektorin und Vortragende zu feministischer Planung. Arbeitsschwerpunkte: Forschung und Projektbegleitung zu den Themen Geschlechterverhältnisse und Freiraum, Gender und Mobilität, Schulprojekte, Planung von privaten und öffentlichen Freiräumen. Mutter einer 14-jährigen Tochter.

Dr.^m Brigitte Wotha

Brigitte Wotha ist Geographin und Inhaberin eines Büros für Stadt- und Regionalentwicklung in Strande. Ihre Schwerpunktbereiche sind Stadt- und Regional-ökonomische Prozesse, Entwicklung des ländlichen Raumes, interkommunale und interregionale Zusammenarbeit, europäische Strukturförderungsprogramme und Gender Mainstreaming in Planungsprozessen. Sie hat 2000 über Gender Planning promoviert und in verschiedenen Projekten zum Thema Gender Mainstreaming gearbeitet. Dazu zählen Gendertrainings und Beratungen in diversen Kommunen, Ämtern und Städten sowie Lehraufträge zum Thema Gender Planning und Gender Mainstreaming an den Universitäten in Hamburg, Wien, Kiel und Lübeck.

Biographien der Reviewerinnen

Dr.^m Gabriele Schambach

1988-1991 Ausbildung zur Industriekauffrau, 1991-1996 Studium der Politikwissenschaft in Marburg und Berlin; Promotion zu Genderkonstruktionen in der städtebaulichen Planung des Potsdamer / Leipziger Platzes.

Bis 2005 Referentin für die Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung mit den Schwerpunkten Organisationsentwicklung und politische Bildung; seit 2006 selbständige Genderberaterin und Veranstaltungsmanagerin. Kontakt: gs@gabriele-schambach.de

Ao. Univ.-Prof. Dr.^m Christa Schnabl

Kindheit und Jugend in Kirchberg/Pielach und Rabenstein/Pielach, Studium der Theologie (selbständige Religionspädagogik) in Wien, Tätigkeit in der theologischen Erwachsenenbildung, Forschungsaufenthalt in Münster/D, 1993-1998: Assistentin am Institut für Moralthologie der Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Wien, 1996-1998: Mitarbeiterin am FWF-Forschungsprojekt: Macht und Moral in der politischen Theorie Hannah Arendts. 1998: Promotion zur Doktorin der Theologie; 1998-2002: Assistentin an Institut für Sozialethik an der Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Wien, 2002-2003: Charlotte-Bühler-Habilitationsstipendium des FWF, 2004: Habilitation im Fach Sozialethik und seither ao.Univ.-Prof. am Institut für Sozialethik, seit 2004 Vizedekanin der Katholisch-theologischen Fakultät der Universität Wien.

DI^m Dr.^m Anja Simma

Jahrgang 1969, verheiratet und 2 Mädchen, Studium der Raumplanung an der TU Wien, Dissertation im Bereich Verkehrsplanung, derzeit Chefin der Sektion Tourismus im Schweizer Bundesamt für Statistik.

Mag.^a Heidrun Wankiewicz

Jg. 1959, betreibt seit 1999 das Consultingbüro „planwind.at – Aufwind für ihre Projekte“ (www.planwind.at). Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen in der regional- und Ortsplanung, in der Projektbegleitung und im Projektmanagement, in Gender-Projekten, in der Standortoptimierung und im Raumbezogenen Consulting. Sie hat 2003/2004 das Projekt „GenderAlp!“ zur Antragsreife begleitet und ist seit November 2004 geschäftsführende Projektmanagerin für GenderAlp! im Auftrag des Leadpartners Land Salzburg, Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit. Kontakt: office@planwind.at