



## Abschlussbericht

gendersensible Regionalentwicklung  
in ländlichen Regionen in  
Oberösterreich

Bietergemeinschaft



Im Auftrag von



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Teil 1 - Recherche und Dokumentenanalyse</b>	<b>10</b>
3.1	Methodische Vorgehensweise	10
3.2	Liste der analysierten Dokumente	11
3.3	Ergebnisse	13
3.4	Resümee	14
<b>4</b>	<b>Generelle Handlungsempfehlungen für die Regionalentwicklung in OÖ</b>	<b>15</b>
4.1	Voneinander Lernen	15
4.2	Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	15
4.3	(Pilot)Projektentwicklung	16
4.4	Leitfäden	16
4.5	Top-down-Bekenntnis	17
<b>5</b>	<b>Teil 2 - Interviews</b>	<b>18</b>
5.1	Hintergrund und Methodik	18
5.2	Ergebnisse	20
5.3	Handlungsempfehlungen	22
5.4	Resümee	22
<b>6</b>	<b>Teil 3 - Regionale Workshops</b>	<b>24</b>
6.1	Hintergrund und Methodik	24
6.2	Ergebnisse der Workshops	26
6.3	Resümee	31
6.4	Handlungsempfehlungen	34
<b>7</b>	<b>Methoden und Instrumente</b>	<b>38</b>
7.1	Umfassende Methoden- und Instrumentensammlungen zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming	38
7.2	Methoden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming	55
7.3	Spezifische Analysemethoden	57
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>59</b>
8.1	Leitfragebogen	59

Verfasst von	Karoline Gindl, Barbara Pia Hartl, Stefan Bauer-Wolf
Erstellt	12.09.2007
Gespeichert unter	07_09_12_Abschlussbericht_Gender_Alp.doc
Copyright by	Unternehmensberatung BAB GmbH
DVR	0947202
Kontaktadresse	<a href="#">unternehmensberatung babgmbh</a> → fichtegasse 2 → a-1010 wien → t +43.1.512 15 95-20 → f +43.1.512 15 95-10 wien@bab.at → www.bab.at

# 1 Einleitung

---

Die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Grundsatzes ist sowohl eine Vorgabe der EU, des Bundes und des Landes Oberösterreich bei der Umsetzung von Projekten und Programmen in der regionalen Entwicklung, als auch ein inhaltliches Anliegen, um die Bedürfnisse und Beiträge beider Geschlechter angemessen zu berücksichtigen.

In Oberösterreich sollte daher ausgehend von der Region Steyr-Kirchdorf die „gute Praxis“ der gendersensiblen Regionalentwicklung untersucht und im Vergleich mit den Erfahrungen aus den anderen fünf oberösterreichischen Regionalmanagement-Regionen, sowie mit Ansätzen aus der Arbeit von Agenda-21-Gruppen, der Dorfentwicklung und der LEADER+-Aktionsgruppen hinsichtlich jener Faktoren untersucht werden, die hemmend oder fördernd für eine effiziente Gender-Umsetzung in der Regionalentwicklung sind.

Daher sollten folgende Leitthemen behandelt werden:

- ⊙ Wie gelingt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten und Prozessen im RM und bei inhaltsverwandten Initiativen und Aktionen wie Agenda 21, LEADER+, Dorfentwicklung?
- ⊙ Wer wurde einbezogen?
- ⊙ Welche Schwerpunkte wurden gewählt?

Ziel des Auftrags war die Identifizierung und Verbreitung von Projekten und Methoden.

Die darauf aufbauende Erhebung und Reflexion der Genderarbeit sollte in enger Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen der Regionalmanagements (RM) sowie mit lokalen AkteurInnen aus der Regionalentwicklung (RE) geschehen und damit zugleich zu einer weiteren Aktivierung und Entwicklung beitragen.

Vor diesem Hintergrund ergaben sich folgende **3 Arbeitsschritte**:

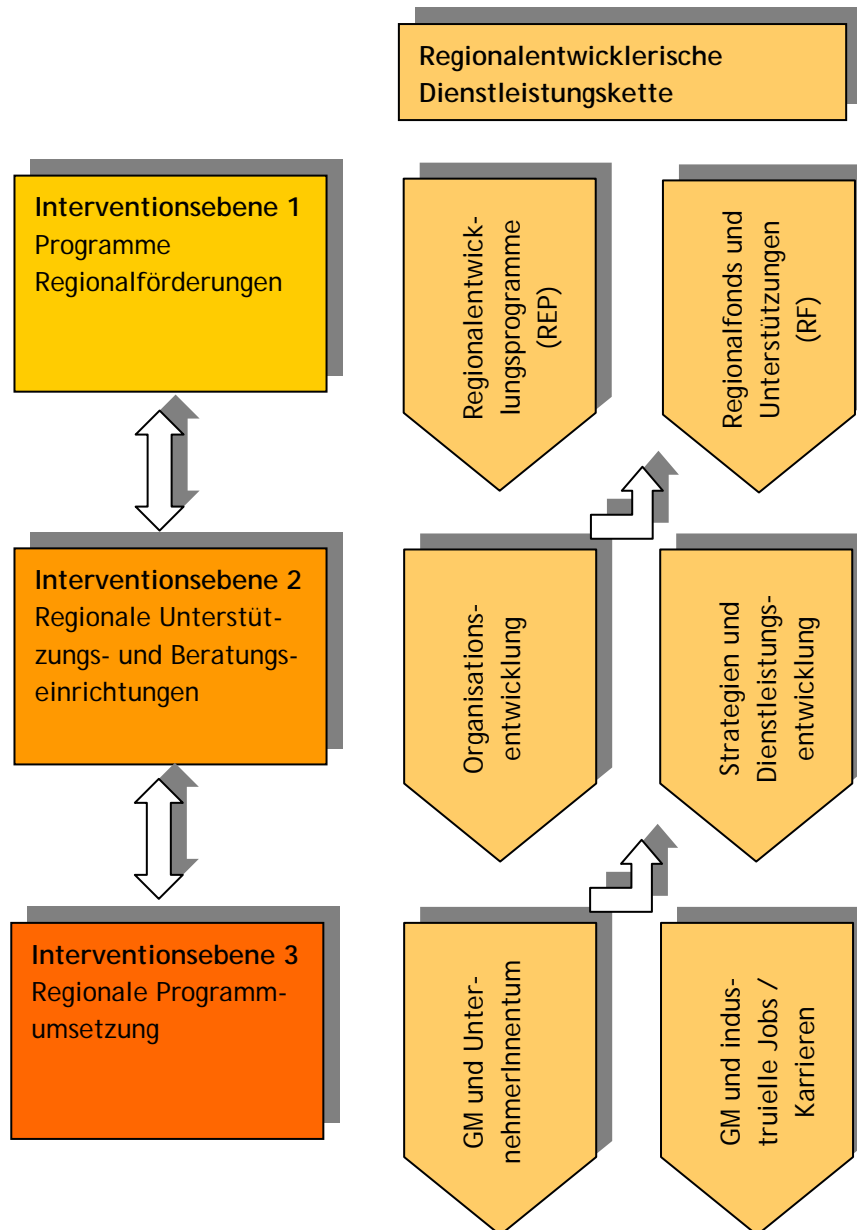
1. Als ersten Schritt wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber relevante Dokumente auf deren Berücksichtigung von Gender Mainstreaming, Chancengleichheit und Frauenförderung analysiert.
2. In einem zweiten Schritt wurden Interviews mit allen Regionalmanagement-Teams durchgeführt, um die aktuelle Arbeit zu Gender Mainstreaming zu erheben und zu reflektieren.
3. Den dritten Schritt bildeten regionale Workshops, in denen einerseits die Analyseergebnisse mit den jeweils regionalen Erfahrungen abgeglichen wurden und andererseits darauf aufbauend Strategien für eine (verbesserte) zukünftige Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt werden sollten.

Bei der Erarbeitung der ersten beiden Arbeitsschritte griffen wir auf unsere Erfahrungen aus dem EQUAL-Projekt „GesIR – gendersensible Regionalentwicklung“ zurück, in welchem wir uns bei der Umsetzung an der Wertschöpfungskette von Regionalentwicklung orientierten. Für diesen Prozess haben sich für uns folgende Fragestellungen als handlungsleitend heraus gestellt:

- **Ebene 1: GM in Regionalen Entwicklungsprogrammen und Förderrichtlinien**
  - Wie ist GM in den Förderrichtlinien und auf der Programmebene verankert?
  - Welche Vorgaben ergeben sich dadurch für die RM?
  - Wie werden die Ziele für GM an die RM weiter gegeben?
- **Ebene 2: GM in Regionalen Entwicklungsorganisationen**
  - Wie ist die Verankerung von GM in der Organisation und welche Strukturen wurden dafür geschaffen?
  - Wieviel Know-how gibt es zu GM?

- Ebene 3: GM in Schwerpunktthemen der Regionalentwicklung und Arbeitsmarktpolitik, den Projekten
  - Welche Projekte werden von den RM umgesetzt und wie ist GM darin verankert?

Dieser Ansatz lässt sich mit folgender Grafik sehr gut bildhaft darstellen.



Wir vertreten den Ansatz, dass bei der Frage nach der Umsetzung von Gender Mainstreaming der Fokus der Untersuchung auf allen drei Ebenen liegen muss. Die Grundlagenrecherche (1. Arbeitsschritt) bezieht sich vor allem auf die Ebene 1, während die Interviews (2. Arbeitsschritt) vor allem auf die Ebenen 2 und 3 fokussierten.

Dementsprechend greifen die Ergebnisse aus den einzelnen Phasen auch sehr logisch ineinander bzw. fügen sich die Empfehlungen harmonisch ineinander und bauen aufeinander auf.

## 2 Zusammenfassung

---

Mit Beschluss vom 11. Februar 2002 hat sich die Oö. Landesregierung zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung im Land bekannt, dem auf allen Ebenen ein besonderer Stellenwert einzuräumen ist.

Dieses Bekenntnis bedeutet, dass die unterschiedlichen Lebensstile von Männern und Frauen auch in einer bedarfsorientierten regionalen und kommunalen Entwicklung berücksichtigt werden sollen, was unmittelbare Aufgabe aller politischen und regionalen Akteure und Akteurinnen ist.

Übersetzt man Gender Mainstreaming in die Regionalentwicklung, bedeutet das demnach, dass sich jene Akteure und Akteurinnen, die bislang die Meinung vertraten, Regionalentwicklung für „Menschen“ zu betreiben und daher Frauen und Männer in gleichem Maße zu berücksichtigen, von dem Argument verabschieden oder es zumindest kritisch hinterfragen müssen.

Denn erwiesenermaßen werden Maßnahmen eher für jene Personengruppen bzw. jenes Geschlecht durchgeführt, die in den relevanten Entscheidungs- und Schlüsselpositionen hauptsächlich vertreten sind. Dies sind zumeist Männer, die einer geregelten Beschäftigung nachgehen. Ob und in welchem Ausmaß auch Maßnahmen für die nicht vertretenen Personen- und Geschlechtergruppen initiiert und umgesetzt werden, hängt daher sehr oft von der Offenheit und Sensibilität dieser Vertreter ab.

Eine gendersensible Regionalentwicklung trachtet also danach, durch entsprechende Programmplanung, Bewusstseinsarbeit und Sensibilisierungsmaßnahmen alle Vorhaben und Maßnahmen, die in und für die jeweilige Region stattfinden sollen, so anzulegen, dass **sowohl** die Bedürfnisse von Männern **als auch** von Frauen berücksichtigt werden und sich auf beide positiv auswirken.

Mit diesem Teilprojekt aus dem Projekt GenderAlp! wurden entsprechende Schritte in diese Richtung gesetzt.

Der Aufbau bzw. die Aufgaben des Projekts umfassten die in der Einleitung beschriebenen 3 Bereiche Analyse der relevanten Dokumente, Interviews mit den AkteurInnen der Regionalmanagements und schließlich Durchführung von regionalen Workshops.

Schon nach der Analyse der Regionalentwicklungskonzepte (REKs) und einzelner Programme und Projekte auf Landesebene zeigte sich sehr deutlich, dass der Wissens- und Umsetzungsstand zu Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung sehr unterschiedlich ist. Dies bedeutet auch, dass die Bereitschaft, diesem verpflichtenden Ansatz die entsprechende Bedeutung beizumessen, unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Oberösterreich kann dazu auf einige sehr gute Beispiele der Umsetzung in allen oder auch unterschiedlichen Phasen des Implementierungsprozesses zurückgreifen.

Am besten schnitten die REKs Steyr-Kirchdorf, Mühlviertel und Innviertel-Hausruck sowie das Operationelle Programm Ziel 2 OÖ und Projekte mit einem starken Frauenfokus, wie etwa Chiron ab. Hier wurde Gender Mainstreaming in den Phasen Analyse, Zielformulierung und Umsetzung sehr gut berücksichtigt. Dies lag unter anderem am starken Engagement einzelner VertreterInnen (bei den Regionalmanagements sind speziell die RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales zu nennen).

In anderen Dokumenten gab es einzelne Schritte und Ansatzpunkte, die zwar oft nicht durchgängig verfolgt wurden, aber trotzdem eine gute Basis für eine intensivere Weiterarbeit darstellen. Auf der Grundlage dieser Bestandsaufnahme konnten daher schon in dieser Phase des Projektes zahlreiche Handlungsempfehlungen gegeben werden, die Ansatzpunkte für eine verbesserte Integration von Gender Mainstreaming aufzeigen.

Es stellte sich heraus, dass sich die Erkenntnisse aus der Analyse und Recherche - nicht sonderlich überraschend - auch in den beiden nachfolgenden Teilen, den Interviews und den Workshops in zum Teil abgewandelter oder aufbauender Form fortsetzten. Der Wissensstand und das Enga-

gement waren durchgängig bei den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales am stärksten ausgeprägt. Ob und wie sehr sie letztlich bei der Implementierung und Umsetzung auch erfolgreich waren, hängt aus deren Erfahrungshintergrund heraus einerseits von ihrem regionalen „Standing“ sowie der Akzeptanz bei den AkteurInnen ab und andererseits von der Dauer ihres Engagements. Die Schlagworte „Durchhalte- und Durchsetzungsvermögen“ beschreiben daher wahrscheinlich die Voraussetzungen für das Gelingen am treffendsten.

Die Handlungsempfehlungen aus dem ersten Teil gelten somit auch uneingeschränkt für die beiden anderen Teile. Diese Teile wurden jedoch noch um spezifische Empfehlungen für die Regionalentwicklung in Oberösterreich ergänzt.

Ergänzend sei angemerkt, dass es sich bei einigen Handlungsempfehlungen nicht um neue Erfindungen handelt; viele davon existieren schon seit vielen Jahren. Wir haben im Rahmen dieses Auftrags allerdings eine Übersetzung dahingehend versucht, was genau diese Empfehlungen für die Regionalentwicklung in Oberösterreich bedeuten und welche Schritte und Maßnahmen dazu gesetzt werden müssen. Andere Empfehlungen wiederum wurden ganz gezielt nur für diesen Auftrag erarbeitet.

Wesentliche Elemente, die IMMER bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming Gültigkeit haben und daher berücksichtigt bzw. angewendet werden sollten sind:

- **Zusammenführen von Ergebnissen**, Projekten und Maßnahmen sowie die Ermöglichung, Umsetzungsmodelle daraus im Rahmen möglichst regelmäßig stattfindender Workshops voneinander lernen zu können.
- **Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung**, da erst das persönliche Erfahren und Verstehen der Vorteile, die die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bringen kann einerseits und der Ungleichheitsmechanismen, die eine Nicht-Berücksichtigung verursacht andererseits auch die Bereitschaft zur Umsetzung erhöhen. Geeignete Maßnahmen dazu sind z.B.: Schulungen und Trainings, konkrete Beratungsangebote, bewusstseinsbildende, außenwirksame Maßnahmen oder verpflichtende Darstellung von Gender Mainstreaming.
- **(Pilot)Projektentwicklung**, um die positive Wirkung von Gender Mainstreaming zu testen und Erfolge als Good-practice-Beispiel zu verbreiten. Deziert weisen wir dabei aber darauf hin, dass es sich dabei nicht um typische Frauenförderprojekte handeln sollte, da ansonsten Gender Mainstreaming wieder zur Alibiaktion degradiert wird.
- **Leitfäden**, von denen es zahlreiche für verschiedenste Anwendungsbereiche gibt. Diese reichen von Leitfäden für die Programmentwicklung, über Projektentwicklung, -umsetzung, Überprüfung der Wirkung von Projekten, Leitfäden zur Beurteilung und Bewertung von Projekten etc. Darüber hinaus empfiehlt sich die Anwendung von speziell für Gender Mainstreaming entwickelten Methoden. Einige davon stellen wir im Kapitel 7 Methoden und Instrumente vor.
- **Top-down-Bekenntnis**, denn eine ausschließliche Umsetzung von Gender Mainstreaming Bottom-up ist zwangsläufig zum Scheitern verurteilt, da es nach wie vor große Widerstände zu überwinden gilt, denen nur mit einem eindeutigen Bekenntnis und entsprechenden Vorgaben Top-down begegnet werden kann und muss.

Um dem Wunsch nach einer externen Expertise umfassend Rechnung zu tragen, haben wir versucht, mit diesem Bericht einen umfangreichen Werkzeugkasten für die Regionalmanagements bzw. die Regionalentwicklung in Oberösterreich zusammen zu stellen. Alle LeserInnen bzw. NutzerInnen können sich aus diesem Werkzeugkasten jene Methoden und Instrumente bzw. Anregungen herausnehmen, die sie für ihre jeweils spezifischen Bedürfnisse benötigen.

In diesem Sinne haben wir hier die wesentlichsten Erkenntnisse nach Abschluss des Projektes als Handreichung in Form von **10 Tipps für erfolgreiches Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung** zusammengefasst. Dabei handelt es sich um eine Zusammenschau der wesentlichen

Beobachtungen, die wir im Zuge des Prozesses gemacht haben und die wir als objektive Außen-sicht zur Verfügung stellen wollen.

1. Egal welche der in diesem Bericht angeführten Empfehlungen umgesetzt werden, am wichtigsten sind aus Sicht der AutorInnen die **Kontinuität** in der Arbeit und der **Wille** zur Auseinandersetzung mit dem Thema sowie mit KritikerInnen und Verweigerern. Ein Beispiel zur Kontinuität: Einmalig Kinderbetreuung anzubieten oder die Zeiten von Besprechungen so anzusetzen, dass auch Mütter teilnehmen können ist gut; das als ständigen Standard einzuführen, erhöht das Vertrauen, dass künftiges Engagement überhaupt zeitlich möglich ist.
2. Erfolgreiches Gender Mainstreaming bedeutet auch, dass ein festgelegtes bzw. definiertes **umfassendes Wissen von SchlüsselakteurInnen** und ein **Basiswissen aller sonstigen Beteiligten** aufgebaut werden muss, um das Thema qualifiziert umsetzen zu können. Nur so können qualifizierte, überzeugende Gegenargumente gegen KritikerInnen und AblehnerInnen entwickelt werden und damit Halbwissen kompetent entgegen getreten werden.
3. Unabhängig davon, welcher zur Verfügung gestellte oder selbst recherchierte Leitfaden bzw. welche Methode für die Implementierung und Umsetzung ausgewählt werden, es handelt sich dabei NIE um fertige Produkte in dem Sinne, dass sie ohne eine **persönliche Auseinandersetzung** mit dem jeweiligen Instrument oder der Methode angewendet werden können. Es erfordert IMMER eine **Übersetzung in die jeweils eigene Umwelt und Arbeit** und daher auch die Adaptierung für die jeweils spezifischen eigenen Bedürfnisse. Nur auf diese Weise ist ein Gelingen auch wahrscheinlich. Diese Auseinandersetzungsprozesse erfüllen gleichzeitig eine Lernfunktion, weshalb möglichst viele betroffene AnwenderInnen in die Adaptierung des jeweiligen Instrumentes eingebunden werden sollten. Eine externe Begleitung kann bei der Übersetzung zwar unterstützen, sie sollte diese aber nie für eine Region leisten, da in diesem Falle die Identifikation mit dem Produkt fehlen würde.
4. Gender Mainstreaming muss immer als **Gesamtstrategie** angesehen und dem entsprechend **umfassend in allen Vorhaben und auf allen Ebenen** angewendet werden. Das Herausgreifen einzelner Maßnahmen führt unserer Erfahrung nach zu keiner nachhaltigen Verbesserung. Vielmehr enden derartige oft gut gemeinte Maßnahmen und Vorhaben zumeist als Alibiaktion ohne Fortsetzung. Auch wird dadurch kein dauerhaftes Lernen ermöglicht und Gender Mainstreaming kann gar nicht zur Selbstverständlichkeit werden.
5. Wir empfehlen den **Mut zu einem unvoreingenommenen, frischen und lustvollen Zu- und Umgang** mit dem Thema! Es ist durchaus ratsam, unkonventionelle Wege bei der Umsetzung zu beschreiten und sich einzugestehen, dass auch ein Scheitern erlaubt ist. Am besten eignen sich die oben erwähnten Pilotprojekte für derartige Vorhaben.
6. Nicht immer gelingt es, Ideen und Projekte aus dem endogenen Potential heraus zu entwickeln. Wenn das notwendige Hintergrundwissen fehlt, kann dies zu halbherzigen, nicht durchdachten Lösungen führen, die letztlich durch die mangelnde Kompetenz scheitern. Es empfiehlt sich daher auch, bei komplexen oder schwierigen Vorhaben von Beginn an eine **externe Expertise** hinzuzuziehen. Dies ermöglicht auch, eine unvoreingenommene Außensicht einholen zu können.
7. Gender Mainstreaming ist NICHT Frauenförderung! Die wiederholt praktizierte Zuschreibung des Themas an die zumeist einzige Frau im Gremium macht aber Gender Mainstreaming oft genau dazu. Gender Mainstreaming betrifft ALLE und muss daher auch **von Frauen UND Männern für Frauen UND Männer** gemacht werden.
8. Bevor wahllos Maßnahmen und Projekte begonnen werden empfiehlt sich, die jeweiligen **Regionen und deren (relevante) Akteure und Akteurinnen einer kritischen Analyse zu unterziehen**. Nur so kann lokalisiert werden, wo eventuelle PartnerInnen zu finden sind und welche Art von Projekten auch Erfolg versprechend sein könnten. Dabei ist es wichtig, auch Personen in Betracht zu ziehen, an die man bislang noch nie gedacht hat – insbesondere eben auch Frauen.

9. **Gender Budgeting** ist der Schlüssel für den Erfolg! Alle Budgets, mit denen Regionalentwicklung betrieben wird, sollten einer Genderanalyse unterzogen werden. Nur so kann verhindert werden, dass für Gender Mainstreaming kein Geld oder gerade mal der karge Rest übrig bleibt. Oberösterreich hat diesen Weg bereits mit einem Pilotprojekt im Rahmen von GenderAlp! beschritten! Analysiert wurden die Bereiche Bildung, Gesundheit und Sport des öffentlichen Haushaltes des Landes Oberösterreich. Im Zentrum der Analyse standen der Rechnungsabschluss 2003 und der Voranschlag 2004.
10. Und zum Schluss: Ja, **Gender Mainstreaming bedeutet Arbeit und benötigt Ressourcen!** Das muss klar ausgesprochen und kommuniziert werden. Aber es muss auch aufgezeigt werden, was der mittel- und langfristige Nutzen ist, wenn man es umsetzt. Stichwort: Überalterung der Gesellschaft, Abwanderung bzw. Auspendelung in urbane Gebiete, sterbende Dörfer.

## 3 Teil 1 - Recherche und Dokumentenanalyse

---

### 3.1 Methodische Vorgehensweise

Für die Analyse der Dokumente wurde das von uns für die Studie zu Gender Mainstreaming in den österreichischen Strukturfondsprogrammen (ÖROK-Schriftenreihe Nr. 165) entwickelte Analyse-schema zum Gender-Impact-Assessment von großen Textkörpern angewendet. Diese Analyse-methode zielt auf folgende Punkte ab:

- Herausfiltern der expliziten und impliziten Gleichstellungsziele in den Dokumenten
- Aufzeigen der vorhandenen Good-practice-Beiträge zur Gleichstellung
- Hypothesenbildung für Empfehlungen für die Programmplanung, -umsetzung und -evaluierung

#### Dokumentenanalyse

Bei der Dokumentenanalyse wurde nach der "Vier-GeM-Schritte-Methode" der GeM-Koordinationsstelle für den ESF vorgegangen.

Das heißt, es wurden für die einzelnen Phasen (Analyse, Ziele, Umsetzung, Evaluierung) entsprechende Fragen gestellt, um den Text in Bezug auf Gleichstellung zu analysieren.

- Spezifische Kapitel zu GM in den Dokumenten, falls vorhanden, wurden zur Gänze ausgewertet.
- Anschließend wurden die gesamten Texte nach folgenden Schlüsselwörtern gescannt:
  - Gender Mainstreaming
  - Chancengleichheit
  - Gleichstellung
  - Frauen
  - Männer
- Die relevanten Textstellen wurden einer Analyse unterzogen.
- Die Ergebnisse der Textanalyse der einzelnen Dokumente wurde den folgenden Analyse-kriterien zugeordnet und ein entsprechender Raster gebildet.
  - Analyse der Ausgangssituation
  - Formulierung von Zielen
  - konkrete Umsetzung
  - Evaluierung

#### Stärken- und Schwächen-Analyse

Im Anschluss an die Analyse wurden alle Dokumente mit Hilfe des GeM-Tools „Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen“ einer Stärken- und Schwächen-Analyse unterzogen. Die Resultate wurden miteinander verglichen und ebenfalls in Form des bereits in der Dokumentenanalyse angewendeten Rasters dargestellt. Auf diese Art konnten sowohl Good practices als auch Bad practices herausgefiltert werden.

#### Ranking

Im Rahmen der Stärken- und Schwächen-Analyse wurde darüber hinaus eine Bewertung der analysierten Dokumente in Form eines Rankings vorgenommen werden. Dazu wurden die einzelnen Phasen mit ++ bzw. +- bzw. -- gemäß den im nachfolgenden Raster definierten Kriterien bewertet.

<b>Analyse</b> der Ausgangssituation	++ alle Personen bezogenen Daten geschlechtsspezifisch und Be- bzw. Auswertung dieser Daten +- alle Personen bezogenen Daten geschlechtsspezifisch -- nicht alle oder keine Personen bezogenen Daten geschlechtsspezifisch
<b>Formulierung von</b> <b>Zielen</b>	++ aus der Analyse abgeleitete, konkrete operationalisierbare Ziele +- schlüssige, konkrete operationalisierbare Ziele -- keine konkreten operationalisierbaren Ziele bzw. keine geschlechts- spezifischen Ziele, weder auf der institutionellen Ebene noch auf der Programmebene
<b>konkrete Umsetzung</b>	++ bei allen Maßnahmen wird mit der Gender Mainstreaming-Strategie gearbeitet und zusätzlich gibt es aus den Zielen abgeleitete geschlechtsspezifische Maßnahmen +- aus den Zielen abgeleitete geschlechtsspezifische Maßnahmen -- kein Gender Mainstreaming und keine geschlechtsspezifischen Maßnahmen
<b>Evaluierung</b>	++ aus den konkreten operationalisierbaren Zielen abgeleitete geschlechtsspezifische Indikatoren +- aus den schlüssigen, konkreten operationalisierbaren Zielen abgeleitete geschlechtsspezifische Indikatoren -- keine aus den Zielen abgeleiteten geschlechtsspezifischen Indikatoren bzw. keine geschlechtsspezifischen Indikatoren

### 3.2 Liste der analysierten Dokumente

Folgende Dokumente wurden in Absprache mit den Auftraggebern für die Dokumentenanalyse ausgewählt:

#### Österreich

1. Systemische Evaluierung des Regionalmanagements in Österreich, Endbericht an das Bundeskanzleramt, Abteilung IV/4, ÖSB Consulting TM, Wien, Juli 2004
2. Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und LEADER+ (Präsentationsunterlagen), LEADER+ Netzwerk Servicestelle Österreich, o. J.

#### Oberösterreich

3. Kursbuch Tourismus und Freizeitwirtschaft Oberösterreich 2003 bis 2010, ETB Edinger Beratergruppe Innsbruck-Wien, September 2002
4. Landes Tourismuskonzept 2003 - 2007, Landschaften für Leidenschaften Oberösterreich, Juli 2004
5. Innovatives Oberösterreich 2010, Das Strategische Programm, Technologie Land Oberösterreich, Rat für Forschung und Technologie, Linz, Februar 2004
6. Ziel 2 Oberösterreich, Einheitliches Programmplanungsdokument (EPPD), Gesamtdokument - neue Fassung vom 14. Juni 2004

---

## Gmunden

---

7. Regionalwirtschaftliches Gesamtkonzept Bezirk Gmunden, Kurzversion von Teil 1 „SWOT-Analyses“, Regionalmanagement Gmunden, CIMA Österreich GmbH, Ried, Dezember 2002
  8. Regionalwirtschaftliches Gesamtkonzept Bezirk Gmunden, Teil 2 „Ziele - Maßnahmen - Projekte“, Kurzfassung, Regionalmanagement Gmunden, CIMA Österreich GmbH, Ried, Mai 2003
- 

## Innviertel-Hausruck

---

9. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Innviertel-Hausruck, Teil 1 und 2: Struktur-analyse, Stärken- und Schwächenprofil, Kleinregionale Positionierung, Regionalmanagement Innviertel-Hausruck, CIMA Österreich GmbH, SIR Salzburger Institut für Raumordnung und Wohnen, Ried, Mai 2003
  10. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Innviertel-Hausruck, Teil 3: Ziel-, Maßnah-men-, Projekthandbuch, Regionalmanagement Innviertel-Hausruck, CIMA Österreich GmbH, SIR Salzburger Institut für Raumordnung und Wohnen, Ried, Mai 2003
- 

## Mühlviertel

---

11. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Mühlviertel 2010, Teil 1, SWOT-Analyse und Teilregionale Positionierung, Regionalmanagement Mühlviertel, CIMA Österreich GmbH, Wal-lenberger & Linhard Regionalberatung GmbH, Endfassung (3. Version), Juli 2003
  12. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Mühlviertel 2010, Leitbild, Ziel und Strate-gien, Regionalmanagement Mühlviertel, Endfassung Oktober 2003
  13. Mühlviertler Alm: Projektbericht: Chiron - CHancengleichheit In der RegiON Mühlviertler Alm, Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Hrsg. Verband Mühlviertler Alm, Verein für Regional- und Tourismusentwicklung
- 

## Linz/Linz Land

---

14. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Linz/Linz Land, Entwurf, ÖAR-Regionalberatung GmbH, Juli 2005
  15. Linzer Agenda 21, [http://www.linz.at/Umwelt/umwelt\\_17012.asp#chance](http://www.linz.at/Umwelt/umwelt_17012.asp#chance)
- 

## Steyr-Kirchdorf

---

16. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Steyr-Kirchdorf, Stärken-Schwächenanalyse, Regionalforum Steyr-Kirchdorf, Regioplan Ingenieure Salzburg GmbH, August 2003
  17. Regionalwirtschaftliches Entwicklungskonzept Steyr-Kirchdorf, Regionalforum Steyr-Kirchdorf, Regioplan Ingenieure Salzburg GmbH, August 2003
- 

## Vöcklabruck

---

18. Regionalwirtschaftliches Entwicklungsleitbild für den Bezirk Vöcklabruck, Entwurf, Verein für Regionalentwicklung Bezirk Vöcklabruck, ÖAR-Regionalberatung GmbH, Österreichisches Institut für Raumplanung, April 2003
-

### 3.3 Ergebnisse

Alle Dokumente wurden in dem oben beschriebenen Raster mit den 4 GeM-Schritten erfasst und der Grad der Erfüllung entsprechend des vorgestellten Schemas bewertet. Speziell für jene Dokumente, die unmittelbar für die Regionalmanagements von Relevanz sind und die von ihnen auch beeinflusst werden können, wie etwa die REKs, erfolgten auf Grund der Analyse entsprechende konkrete Empfehlungen dazu, was zukünftig bei den Dokumenten noch verbessert werden könnte. Die ausführlichen Analyseergebnisse der einzelnen Dokumente finden sich im Zwischenbericht.

Die Ergebnisse der Dokumentenanalyse zeigen ein sehr heterogenes Bild bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Phasen.

So finden sich etwa umfassende Ansätze in Planungsdokumenten sowie Projekte, in denen Gender Mainstreaming bereits sehr gut verankert wurde. Dies ist z. B. im Programm Ziel 2 Oberösterreich, in den Regionalentwicklungskonzepten von Steyr-Kirchdorf, Innviertel-Hausruck und Mühlviertel sowie im Projekt Chiron - Mühlviertler Alm sehr gut gelungen.

Die angeführten Beispiele können und sollten unbedingt für zukünftige Programm- sowie Projektplanung als Good-practice-Beispiel heran gezogen werden kann.

In anderen wiederum ist Gender Mainstreaming bislang kein Thema oder wird nur in einzelnen Punkten innerhalb einzelner Phasen thematisiert, ohne dass daraus logische Ableitungen für die darauf folgenden Phasen erkennbar wären. Dies betrifft: Systemische Evaluierung des Regionalmanagements in Österreich, Kursbuch Tourismus und Freizeitwirtschaft Oberösterreich 2003 bis 2010, Landes Tourismuskonzept 2003 - 2007, Innovatives Oberösterreich 2010, Linzer Agenda 21, REKs Gmunden, Vöcklabruck und Linz/Linz-Land.

Die unterschiedlichen Stadien der Verankerung zeigen sehr klar auf, dass zu einer nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung Oberösterreich noch weitere Maßnahmen gesetzt werden können.

Auffällig ist, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming oder besser gesagt, einzelne Umsetzungsschritte, wenn vorhanden, sehr unterschiedlich sind. Es gibt geschlechtsspezifische Datenerhebungen, spezifische Gender Mainstreaming Projekte, Leitbilder in denen Gender Mainstreaming verankert ist, Chancengleichheitsziele, genderspezifische Leitlinien in Förderrichtlinien, etc. Die Gründe dafür konnten zum Teil durch die Interviews gefunden werden.

Das Ausmaß und die Qualität der Verankerung von Gender Mainstreaming in den 4 Phasen Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung hängt demnach u.a. sehr stark davon ab, ob einzelne Personen sich dafür besonders engagieren und in der Folge auch, wie lange dieses Engagement bereits andauert und somit auch andere Personen in den Regionen im positiven Sinne beeinflusst und sensibilisiert haben. Erst dadurch kann letztlich die erwünschte Tiefe und Breite der Verankerung erzielt werden. Betont wurde, dass dies generell in allen Regionen an die RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales gebunden ist. Erst deren Know-how gepaart mit Akzeptanz in der Region, Überzeugungskraft und Bereitschaft, das Thema einzubringen und permanent zu verfolgen, führen zum Erfolg.

Positiv angemerkt werden soll bereits an dieser Stelle, dass es nicht nur ein gutes Beispiel, nämlich Steyr-Kirchdorf gibt, von dem es sich zu lernen lohnt, sondern dass mehrere zur Auswahl stehen.

Die vorhandene Vielfalt kann in jedem Fall als Potential für die weitere Verankerung von Gender Mainstreaming angesehen werden. Entsprechende Ansatzpunkte werden im nachfolgenden Kapitel geschildert.

## 3.4 Resümee

Die Dokumentenanalyse hat einen ersten Einblick in die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung Oberösterreichs gebracht.

Oberösterreich kann demzufolge in vielen Projekten und Konzepten auf eine sehr gute und fundierte Umsetzung von Gender Mainstreaming zurückgreifen und sich daher zahlreicher Good-practice-Beispiele im eigenen Bundesland bedienen.

Nicht bestätigt hat sich aus der Außensicht heraus die Annahme der Ausschreibung zu diesem Projekt, dass ausschließlich Steyr-Kirchdorf als gute Praxis für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming herangezogen werden kann.

Wenngleich im REK Steyr-Kirchdorf Gender Mainstreaming sicherlich über weite Strecken vorbildlich berücksichtigt wurde, bieten auch die beiden anderen genannten Beispiele Innviertel-Hausruck und Mühlviertel sehr interessante Ansätze für eine gelungene Verankerung von Gender Mainstreaming.

Auch wenn die interne Wahrnehmung auf Grund der Dokumentenanalyse bestätigt werden konnte, dass Steyr-Kirchdorf selbst unter den Good-practice-Beispielen das Best-practice-Beispiel darstellt, sollte dies nicht dazu führen, durch eine Wertung eine zusätzliche Konkurrenzsituation zu schaffen. Vielmehr gilt es, sichtbar und öffentlich zu machen, welche guten Umsetzungsbeispiele in den unterschiedlichen Regionen bereits vorliegen und diese untereinander auszutauschen und so auch der Modellregion Steyr-Kirchdorf die Möglichkeit einzuräumen, noch zusätzliche Impulse von anderen Regionen zu bekommen.

Die Analyse der Dokumente auf nationaler Ebene und Landesebene war zwar sicherlich hilfreich, um so einen Vergleich zu bekommen, wie sehr die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming hier im Vergleich zu den REKs und Projekten auf regionaler Ebene gelungen ist. Gezeigt hat sich, dass bis auf das Operationelle Programm Ziel 2 Oberösterreich das Bewusstsein auf regionaler Ebene bei weitem höher ist. Allerdings hat sich auch erwiesen, dass im Rahmen dieses Projektes kaum auf die angesprochenen übergeordneten Ebenen und die darin entwickelten Dokumente eingewirkt werden kann. Insofern kann die Analyse lediglich einen hinweisenden Charakter haben bzw. die Wahrnehmung der LeserInnen des Zwischenberichtes schärfen.

Die zentrale Aufgabe besteht darin, diese gute Praxis kontinuierlich in allen Regionalmanagements und somit in den Regionen Oberösterreichs zu verbreiten bzw. das Ableiten von Umsetzungsmöglichkeiten zu unterstützen. Denn auch wenn es durchaus gute Umsetzungsbeispiele gibt, konnte bereits aus der Dokumentenanalyse noch Handlungs- und Verbesserungsbedarf abgeleitet werden.

**Die Handlungsempfehlungen, die nachfolgend im Detail geschildert werden, können daher auch für die nachfolgenden Kapitel übernommen werden.**

Aus diesem Grund werden die Handlungsempfehlungen hier nicht in das Kapitel - wie in den beiden anderen- integriert, sondern als eigenes Hauptkapitel herausgestellt.

## 4 Generelle Handlungsempfehlungen für die Regionalentwicklung in OÖ

---

### 4.1 Voneinander Lernen

Ein wesentliches Erfolgskriterium liegt im **Zusammenführen** der einzelnen Projekte und in der Folge daraus Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming **voneinander zu lernen**. Dieser Ansatz ermöglicht eine nachhaltige Verankerung und trägt darüber hinaus zu einer Qualitätssteigerung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei, da Vernetzung immer auch eine Filterfunktion im Sinne einer Optimierung von Prozessen erfüllt.

Durch diese Vernetzung soll bereits Vorhandenes sichtbar und nutzbar gemacht werden, und damit eindimensionales oder Sackgassen-Denken unterbunden werden. Dieses Voneinander-Lernen ermöglicht also auch das Einholen einer Außensicht zu eigenen Fragen und Problemstellungen und eröffnet sehr oft völlig neue Perspektiven.

Dazu eignen sich die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Workshops sehr gut. Wie sich nach Abschluss des Projektes erwartungsgemäß zeigt, sollte dieser Ansatz jedoch auch weiterhin kontinuierlich verfolgt werden, um tatsächlich nachhaltige Wirkungen (i.S. von ökonomisch und ressourcenschonend) zu erzielen.

Wir empfehlen daher unbedingt periodisch stattfindende und extern moderierte **Erfahrungsaustauschworkshops**, die den Umsetzungsstand in den einzelnen Regionen, positive und negative Erfahrungen und daraus resultierende Fragestellung für eine Optimierung der Umsetzung behandeln. Die Workshops könnten beispielsweise jährlich (am besten im Herbst) stattfinden und als fixen Tagesordnungspunkt immer auch die Entwicklung einer Strategie bzw. einer Vision für die Umsetzung im nächsten Jahr beinhalten, um so ein verpflichtendes Element einzubauen.

### 4.2 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Ein entscheidender Schritt für eine verbesserte Verankerung von Gender Mainstreaming liegt in der **Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung**.

Dies ist die Voraussetzung dafür, dass umsetzungsorientierte Maßnahmen erfolgreich implementiert werden können. Unsere Erfahrungen haben bestätigt, dass eine nachhaltige inhaltliche Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming nur mit Personen möglich ist, die sowohl über das nötige Bewusstsein als auch das Know-how verfügen und die darüber hinaus auch den persönlichen Willen haben, sich dafür einzusetzen. Dies setzt ein Erleben und Kennenlernen der Vorteile, die die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming mit sich bringt genauso wie der Nachteile, die dessen Missachtung zur Folge hat auf einer ganz persönlichen Ebene voraus. Erst dann wird der Blick auf die größeren Zusammenhänge möglich.

Je nach Zielgruppe und Arbeitsinhalten eignen sich dafür folgende Maßnahmen:

- **Schulungen und Trainings** für MitarbeiterInnen der Regionalmanagements sowie für MultiplikatorInnen, damit diese den Ansatz vertreten, anwenden und weitergeben können. Sinnvoll sind je nach Zusammensetzung der Zielgruppe und deren Wissensstand, Trainings zu den Bereichen: Basics, Anwendungsbereiche und Instrumente für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (z.B. Leitfäden).

Ein gutes Beispiel waren die im Rahmen dieses Projektes geplanten Workshops, die mit den Regionalmanagements und regionalen AkteurInnen stattfanden. Sie sollten zu einem gemeinsamen Verständnis von Gender Mainstreaming führen und (zusätzliches) Know-how für die praktische Anwendung in der eigenen Tätigkeit bzw. in Projekten liefern.

Derartige Trainings sollten zukünftig für alle MitarbeiterInnen von neu eingerichteten oder neu einzurichtenden Regionalmanagements (möglichst verpflichtend) durchgeführt werden.

Auf diese Weise kann die Botschaft, dass Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung von OÖ ernst und wichtig genommen wird, von Anfang an vermittelt werden und so positiv auf die zukünftige Arbeit der RMs eingewirkt werden.

- Konkrete **Beratungsangebote** für Gemeinden und lokale AkteurInnen sowie für Projektträger.
- **Bewusstseinsbildende, außenwirksame Maßnahmen** im Hinblick auf
  - die Verwendung einer gendergerechten Sprache
  - hervorgehobene Hinweise auf Gender Mainstreaming (z.B. Fettdruck und größere Schriftzeichen in Informationsblättern, Ausschreibungstexten, Formularen etc.)
  - spezifische Beiblätter, Beratungs- und Trainingsangebote zu Gender Mainstreaming  
Zum Beispiel: Gender Mainstreaming wird in jedem Newsletter thematisiert und aufgegriffen. Mögliche Inhalte könnten sein: Klärung von Basisbegriffen, Beantworten von spezifischen Anfragen zu Gender Mainstreaming in einem eigenen LeserInnenforum oder Vorstellen eines positiven Umsetzungsbeispiels in jedem Newsletter und zwar nicht nur Projekte sondern auch Umsetzung im Rahmen von Organisationen oder auch auf Landes- oder Förderstellenebene
- **verpflichtende Darstellung** von Gender Mainstreaming in Richtlinien, Konzepten und Maßnahmen durch klare Top-down-Vorgaben.

### 4.3 (Pilot)Projektentwicklung

Es ist durchaus sinnvoll, Gender Mainstreaming auch zukünftig in gezielten Chancengleichheitsprojekten pilothaft umzusetzen (Beispiel Chiron) und so positive Vorbilder zu schaffen, an denen man sich orientieren kann.

Hilfreich für eine erfolgreiche Projektentwicklung ist einerseits der Einsatz der von uns für die ÖROK-Studie entwickelten Systemlandkarte, anhand derer herausgefiltert werden kann, welche Projekttypen sich besonders eignen. (vgl. ÖROK-Studie, 2004, S.29 ff. sowie in Kurzform im Kapitel 7 dieses Abschlussberichts) Weiters stellen genderspezifische Bedarfsanalysen und erreichbare Zielvorgaben eine wichtige Grundlage dar.

Dazu eignen sich Methoden wie die 3- oder 4-R-Methode, GIA (Gender Impact Assessment), SMART (Simple Method to Assess the Relevance of Policies to gender) oder die Gender-Budgetanalyse. Die Methoden finden Sie im Kapitel 7 dargestellt.

Gleichzeitig sei an dieser Stelle davor gewarnt, sich ausschließlich auf diesen Fokus zu konzentrieren, wenn es sich bei Pilotprojekten um solche mit einem Schwerpunkt auf Frauenförderung handelt. Dies kann sehr leicht dazu führen, dass derartige Projekte eine „Alibifunktion“ erfüllen und eine breite Verankerung von Gender Mainstreaming als Querschnittsauftrag in allen Vorhaben und Maßnahmen verhindert wird.

Daher ist insbesondere die Entwicklung von Pilotprojekten mit einem Frauenförderungsschwerpunkt nur im Kontext mit anderen hier geschilderten Maßnahmenempfehlungen sinnvoll. Ansonsten empfehlen wir vielmehr Pilotprojekte zu typischen Themen der Regionalentwicklung, die dann in allen Phasen (Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung) anhand der unzähligen zur Auswahl stehenden Leitfäden gegendert werden. Diese sind dann umso mehr als Vorbild für andere geeignet.

### 4.4 Leitfäden

Für die tatsächliche Programm- und Projektplanung und die Überprüfung von Projekten wird die Entwicklung von oder besser gesagt die Adaptierung bestehender Leitfäden empfohlen, die auf den jeweiligen Projekttyp abgestimmt sind.

Dafür stehen beispielsweise von der GeM-Koordinationsstelle zahlreiche Leitfäden zur Verfügung (Download unter [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)), aber auch wir haben hilfreiche Checklisten zur Beurteilung

bzw. Einstufung von Projekten gemäß des vorgegebenen Indikators der EU entwickelt. Außerdem sei an dieser Stelle nochmals ausdrücklich auf die ÖROK-Studie „EU-Regionalpolitik und Gender Mainstreaming in Österreich. Anwendung und Entwicklungsansätze im Rahmen der regionalen Zielprogramme“ aus dem Jahr 2004 hingewiesen. Insbesondere empfehlen wir auch die Multilevel-Toolbox, welche wir im Equal Projekt „GesIR“ – Gendersensible Regionalentwicklung erstellt haben und die als CD-ROM bei der BAB GmbH erhältlich ist.

Selbstverständlich lohnt sich auch ein ausführlicher Blick auf die Homepage des Gesamtprojektes GenderAlp! und hier insbesondere auf das Bundesland Salzburg, wo im Rahmen eines Teilprojektes ebenfalls eine Toolbox für AnwenderInnen in der Regionalentwicklung bereit gestellt wurde. Die Tools sind für unterschiedliche Anwendungsbereiche vom Einstieg bis hin zur ambitionierten Anwendung gegliedert und enthalten beispielsweise eine Good-practice-Sammlung oder viele hilfreiche Informationen wie etwa zur EU-Förderlandschaft bzw. zu den EU-Richtlinien. (mehr dazu siehe [www.genderalp.at](http://www.genderalp.at)). Alle Toolboxen bzw. Methoden werden im Kapitel 7 ausführlich dargestellt.

Im Kapitel 7 Methoden und Instrumente finden Sie außerdem aus der erwähnten ÖROK-Studie auszugsweise einen Leitfaden zur Anwendung des Chancengleichheitsindikators für Projekte, die auf Chancengleichheit ausgerichtet sind. Darüber hinaus haben wir dort auch einen exemplarischen Leitfaden der GeM-Koordinationsstelle zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen dargestellt. Dieser Leitfaden eignet sich außer für die Erstellung von Förderprogrammen auch sehr gut für die Erstellung der zukünftigen REKS.

Auch sei an dieser Stelle auf das GenderAlp!-Projekt „Geschlechter“Gerechte“ Regionalentwicklung für Frauen und Männer!“ aus Salzburg verwiesen und hier insbesondere auf den 4. Teil für Ambitionierte der so genannten „Filet-Stücke“: Methoden und Indikatoren für geschlechtersensible Regionalentwicklung. Auch hier finden sich zahlreiche Leitfäden für die unterschiedlichen Phasen der Implementierung. Die Inhalte aller 4 Teile werden ebenfalls im Kapitel 7 dargestellt.

## 4.5 Top-down-Bekenntnis

Entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist in jedem Fall, dass gleichzeitig ein Top-down- und Bottom-up Ansatz verfolgt wird.

Eine Top-down-Strategie ist wesentlich, um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können. Daher ist ein klares und sichtbares Commitment des „Top“ (von der EU-Kommission über die zuständigen Landes- und Förderstellen bis zu den regionalen AkteurInnen) unerlässlich. Das bedeutet beispielsweise:

- Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im jeweils eigenen Wirkungsbereich (und zwar bei allen 4 Schritten: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung)
- Klares Bekenntnis zu Gender Mainstreaming (z. B. durch Verwendung einer gendersensiblen Sprache, Sichtbarmachen dieses Bekenntnisses in der Öffentlichkeitsarbeit, also in Foldern, Broschüren, Homepage, ...)
- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen (Ressourcen, qualitative und quantitative Zielvorgaben, ...) (vgl. ÖROK-Studie, 2004, S. 16 f.)

Bei einem fehlenden Top-Down-Bekenntnis fühlt sich letztlich niemand wirklich zur Umsetzung verpflichtet oder verspürt einen Druck dazu, da es ja auch keine Sanktionen gibt. Dies führt bei unklarer Formulierung in Programmen und Förderrichtlinien bzw. unklaren generellen Vorgaben auf Top-Ebene dazu, dass sich Umsetzende relativ leicht mit allgemeinen Bekenntnissen, wie etwa Gender Mainstreaming zu berücksichtigen, wo und wenn dies möglich ist, aus der Affäre ziehen können.

## 5 Teil 2 - Interviews

---

### 5.1 Hintergrund und Methodik

Den Kern dieses Auftragsteiles bildeten die Interviews. Unsere Erfahrung ist, dass der ausschließliche Blick auf die Projektebene nur die Personen ins Blickfeld rückt, nicht aber die Strukturen und die Organisationsebene mit einbezieht. Diese spielen jedoch ebenso eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten und Prozessen.

Daher haben wir, wie in der -Einleitung beschrieben, in den Interviews den Fokus auf die drei Interventionsebenen - speziell auf die Ebene 2 und 3 - gerichtet.

#### 5.1.1 Befragungssample und Vorbereitung

In Oberösterreich gibt es 6 operative Regionalmanagements, wobei das Regionalmanagement (RM) Linz/Linz-Land erst kurz vor unserer Analyse und den Interviews sein Regionales Entwicklungskonzept fertig gestellt hatte. Bei diesen 6 Regionalmanagements wurden - mit Ausnahme von Linz/Linz-Land - jeweils die Obleute, die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer und die Regionalmanagerin bzw. der Regionalmanager für Arbeit und Soziales befragt.

Diese Gespräche wurden mittels eines offiziellen Informationsschreibens des Auftraggebers angekündigt. Nach dieser Vorankündigung wurden die zu befragenden Personen telefonisch oder per E-Mail kontaktiert und Termine vereinbart.

Um möglichst viele unabhängige Einzelmeinungen zu erhalten, wurde versucht die Interviewtermine zwar zu bündeln aber die Personen nacheinander zu befragen. Wo kein persönlicher Gesprächstermin im Bearbeitungszeitraum gefunden werden konnte, wurden die Gespräche telefonisch durchgeführt (siehe Punkt Interviewpartnerinnen und Interviewpartner).

#### 5.1.2 Leitfragebogen

Die Gespräche mit den Akteurinnen und Akteuren der Regionalmanagements erfolgten auf Grundlage eines offenen, qualitativen Leitfragebogens. Der gesamte Leitfragebogen befindet sich im Anhang. In der Gestaltung des Leitfragebogens wurde Wert darauf gelegt, alle drei Interventionsebenen (Gender Mainstreaming in regionalen Entwicklungsprogrammen und Förderrichtlinien, Gender Mainstreaming in regionalen Entwicklungsorganisationen, Gender Mainstreaming in Projekten) anzusprechen.

Die Fragebereiche zielten auf folgende Inhalte ab:

- Kurze Vorstellung des Projekts und der Zielsetzungen
- Klärung der Themen- und Arbeitsschwerpunkte, Verteilung der Rollen der Männer und Frauen im RM, Berührungspunkte mit Gender Mainstreaming
- Wie ist Gender Mainstreaming in der Organisation verankert? Gibt es Vorgaben von innen / von außen? In welchen Bereichen kann das RM hinsichtlich Gender Mainstreaming steuernd eingreifen? Welche Wichtigkeit hat Gender Mainstreaming in der Arbeit des RM? Welche Unterstützungsstrukturen sind bekannt und werden genutzt? Wie werden diese bewertet?
- Identifikation von Good und Bad practice Projekten und Identifikation der Faktoren die diese Projekte zu diesen machten. Identifikation von Themenbereichen in den Gender Mainstreaming gut umgesetzt werden kann.
- In mündlicher Form: Kurzer Ausblick auf die nächsten Schritte im Projekt.

Rückblickend kann gesagt werden, dass der Leitfragebogen in der praktischen Anwendung zu umfangreich war. Nur in den wenigsten Gesprächen konnten alle Fragen entsprechend behandelt

werden - dies lag sowohl am benötigten Zeitaufwand als auch an der inhaltlichen Tiefe. Manche Fragen konnten von den befragten Personen in dieser Form gar nicht beantwortet werden, da sie sich in ihrer Funktion nicht in diesem Detaillierungsgrad mit dem Thema beschäftigen.

Die Ausgangssituation für die Interviews wurde zwar klar kommuniziert, dennoch verhielten sich manche der GesprächspartnerInnen so, als müssten sie sich in diesem Gespräch rechtfertigen oder ständen auf dem „Prüfstand“. Diese Haltung des Gegenübers wurde oft schon allein durch die Nennung des Themas erreicht.

Grundsätzlich dienen Interviews der qualifizierten Sammlung von Informationen, die erst im Nachhinein ausgewertet und kommentiert werden. Bei den Gesprächen im Rahmen des Projekts stellte sich manchmal die Frage, ob diese nicht auch für den Wissenstransfer genutzt werden sollten, beispielsweise wenn sich das Verständnis von Gender Mainstreaming sich ausschließlich auf einzelne Aspekte (Frauenförderung) bezog.

Für künftige Aktivitäten dieser Art ist zu empfehlen, möglichst kurze Leitfragebögen zu entwickeln und jene 3-5 Hauptfragen zu identifizieren, die unbedingt mit allen GesprächspartnerInnen behandelt werden sollen, falls kein längeres oder intensiveres Gespräch möglich ist.

### 5.1.3 Auswertung

Die Auswertung des Fragebogens erfolgte qualitativ und wurde nach Fragekomplexen (=Themenbereiche) zusammengefasst. Aus den Antworten zu den Fragekomplexen wurden einige Aussagen ausgewählt, die das Antwortspektrum repräsentieren bzw. wurden diese zu allgemeinen Aussagen zusammengefasst. Eine Gewichtung der Aussagen wurde bewusst unterlassen, da hierfür die Anzahl der Interviews zu gering ist. Auf quantitative Auswertungen wurde aufgrund der Unterschiedlichkeit der Antworten verzichtet. Die Aussagen wurden im Zwischenbericht ausführlich dargestellt.

### 5.1.4 Interviewpartnerinnen und Interviewpartner

Organisation / RM	Person*	Funktion
RM Steyr-Kirchdorf	Alois Aigner	Geschäftsführer
RM Steyr-Kirchdorf	Doris Hagspiel	Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales
RM Steyr-Kirchdorf	Wolfgang Schürer	Obmann
RM Mühlviertel	Wilhelm Patri	Geschäftsführer
RM Mühlviertel	Gabriele Lackner-Strauß	Obfrau
RM Mühlviertel	Christian Mayer	Regionalmanager für Arbeit und Soziales
RM Innviertel-Hausruck	Silke Sickinger	Geschäftsführerin
RM Innviertel-Hausruck	Albert Ortig	Obmann
RM Innviertel-Hausruck	Anna Pucher	Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales
RM Vöcklabruck	Doris Staudinger	Geschäftsführerin
RM Vöcklabruck	Rosemarie Schönpass	Obfrau
RM Vöcklabruck	Veronika Deisenhammer	Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales
RM Salzkammergut	Volker Dobringer	Geschäftsführer

RM Salzkammergut	Edgar Hörzig	Obmann
RM Salzkammergut	Veronika Deisenhammer	Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales
RM Linz/Linz-Land	Daniela Moser	Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales

\* in dieser Aufzählung wurde auf Titel verzichtet

## 5.2 Ergebnisse

Wie bereits in der Dokumentenanalyse sichtbar wurde, bestätigten auch die Gespräche mit den AkteurInnen der Regionalmanagements ein heterogenes Bild hinsichtlich Wissen, Auseinandersetzung, Verankerung und Umsetzung von Gender Mainstreaming. Wichtige WissensträgerInnen und Unterstützungsstrukturen sind die RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales, die auch vom Umfeld als ExpertInnen für dieses Thema wahrgenommen und konsultiert werden. Neben den eigenen Schlüsselprojekten im Bereich Gender Mainstreaming wirken die Regionalmanagements (Gender Mainstreaming: v.a. die RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales) beratend und unterstützend für die ProjektträgerInnen und Projektgruppen. In der Arbeit des RMs geht es oft darum, neue Aspekte und Bewusstseinsbildung – auch mittels Medien – zu betreiben.

In den Gesprächen kamen jedoch auch einige Grundwidersprüche zutage. Einerseits forderten durchwegs alle eine neue Begrifflichkeit, weil Gender Mainstreaming zu unverständlich ist und zu sehr nach Frauenförderung klinge. Andererseits wurde gerade beim Eigenverständnis von Gender Mainstreaming vielfach vor allem Frauenförderung genannt. Im selben Atemzug wurde auch gesagt, dass Gender Mainstreaming breiter angelegt sein und auch Männer einbeziehen sollte. Gender Mainstreaming wird häufig ausschließlich als Frauenförderung verstanden. Um höhere Akzeptanz zu erreichen, wird der Begriff häufig durch „Chancengleichheit“ oder „Gleichstellung“ ersetzt. Es wurde auch genannt, dass durch die Implementierung von Gender Mainstreaming die Qualität von Projekten erheblich verbessert wurde, also Gender Mainstreaming als eine Art „Qualitätsinstrument“ angewendet wird. Gerade in der Arbeit mit Gemeinden wird Gender Mainstreaming zumeist über ein anderes Thema – wie beispielsweise Qualität – mittransportiert, da mit Gender Mainstreaming allein zu wenig Akzeptanz erreicht wird. Grundsätzlich scheint eine Begriffsklärung nötig. Aus dem individuell sehr unterschiedlichen Grundverständnis von Gender Mainstreaming scheint der Bedarf gegeben, den Begriff konkreter zu fassen.

Häufig erfolgte der erste Kontakt mit dem Thema Gender Mainstreaming mit der beruflichen Tätigkeit – sowohl bei Männern als auch bei Frauen. In den Gesprächen trat jedoch auch teilweise eine gewisse „Sättigung“ der Befragten zutage. Dennoch gaben viele der Befragten an, durch die professionelle Beschäftigung mit Gender Mainstreaming auch persönlich mehr Bewusstsein und Sensibilität aufgebaut zu haben.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Regionalmanagements ist sehr unterschiedlich und reicht von der schriftlichen Verankerung im REK bis zu keinerlei Aussage – weder mündlich noch schriftlich. In den Regionalmanagements selbst sind 10 Männer und 25 Frauen tätig; Frauen sind sowohl Geschäftsführerinnen als auch Obfrauen.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in arbeitsmarktnahen Projekten scheint bereits sehr erfolgreich zu verlaufen. Bei Themenbereichen wie Infrastruktur, Kommunales und landwirtschaftliche Entwicklung wurde aber noch Aufholbedarf festgestellt. Hier gab es einerseits wenig Erfahrung und es wurde bzw. konnte auch nur auf wenige Unterstützungsstrukturen zurückgegriffen werden. Das liegt auch daran, dass Gender Mainstreaming in diesen Bereichen generell noch nicht so formell verankert bzw. weniger stark thematisiert ist und es noch wenige Referenzprojekte gibt. (Pilot-)Projekte tragen offensichtlich wesentlich zum Verständnis und zur Kommuni-

kation von Gender Mainstreaming bei. Neben den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales ist auch die GeM-Koordinationsstelle des ESF als wichtige Unterstützungsstruktur für die befragten Personen.

Nachfolgend finden Sie eine Auflistung der von den InterviewpartnerInnen angeführten Good-Practice-Beispiele.

Gute Beispiele Arbeitsmarktnahe Projekte	Gute Beispiele Sonstige
Reframe	Erlebnis Nationalpark
Mobile Jugendhilfe (zum Zeitpunkt des Gesprächs in Konzeptphase)	Wanderkonzept Kremsdorf
Top Tourismus Arbeitsmarkt	Projekt Panoramatum
Regionale Sozialwirtschaft	Dorfmobil, Gemeindebus-Projekt
SOWI Cluster	Haus der Dorfgemeinschaft
Plattform Frau und Arbeit	Natur- und KulturführerInnen
Employment Now, Projekt von AURORA - Frauenstiftung Steyr	Internationale Schule Bezirk St. Leonfelden
Bäuerinnen Service	Kerzenfabrik Hofer / Pettenbach
Chancengleich ist Chancenreich	
Gemma	
CHIRON Mühlviertel	
Frauenleben im ländlichen Raum	
Miteinander Arbeiten und Leben	
WAGE	
Standortfaktor Mensch	
Verein Frauennetzwerk Innviertel	
Lokaler Aktionsplan für Bildung und Beschäftigung	
HR-Management Jugend - Braunau	
RIO-Projekt VERA	
STAFF	
Integration psychisch Behinderter am Arbeitsmarkt	
GesiR	

Für Gemeinden und Maßnahmenträger wurde vor allem ExpertInnenwissen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming als bedeutend erachtet. Das betrifft v.a. die Themen Sensibilisierung und der Abbau von Informationsdefiziten. Aber auch für die RMs wurde verstärkte Unterstützung zu den Schwerpunktthemenbereichen Gender Mainstreaming und Infrastruktur, Kommunales und Landwirtschaftliche Entwicklung festgestellt.

### 5.3 Handlungsempfehlungen

Die Interviews und deren Aufbereitung für den Endbericht haben insbesondere im Rückblick sehr deutlich gemacht, dass die **Handlungsempfehlungen aus dem Kapitel 4 „Recherche und Dokumentenanalyse“** im Großen und Ganzen 1:1 für die Regionalmanagements übernommen werden können.

Außer bei den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales konnte bei fast allen übrigen AkteurInnen der Regionalverbände entweder nur Basiswissen oder gar kein Know-how zu Gender Mainstreaming festgestellt werden. Wenngleich bei einigen der Interviewten durchaus Engagement und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Thematik erkennbar waren, verbleibt letztlich doch der Eindruck, dass die Hauptarbeit bzw. Zuständigkeit für die Thematik ausschließlich an die RM für Arbeit und Soziales delegiert wird. Ein bestimmtes Grundwissen aller Beteiligten ist aber unerlässlich, um Gender Mainstreaming umzusetzen und um über Maßnahmen und Projekte qualifiziert zu diskutieren.

Gender Mainstreaming kann durchaus eine Möglichkeit sein, sich zu profilieren und von anderen Regionen abzuheben. Dieses Bewusstsein gilt es durch entsprechende (öffentlichkeitswirksame) Maßnahmen zu fördern oder überhaupt zu etablieren.

Insofern erscheinen kontinuierliche Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung und Unterstützungsangebote Top-down verbunden mit einem eindeutigen Bekenntnis und der Betonung des verbindlichen Charakters nach wie vor unerlässlich.

Als zusätzliche Unterstützung zu den Handlungsempfehlungen im Kapitel 4 haben wir für die Regionalmanagements im Kapitel 7 die von uns entwickelte Systemlandkarte aus der ÖROK-Studie aus der Sicht der Regionalmanagements bzw. der Support-Systeme erstellt und herausgearbeitet, mit welchen Systemen diese direkt bzw. indirekt verbunden sind, sowie bei welchen davon sie direkten Einfluss nehmen können und bei welchen sie keinen oder nur indirekten Einfluss nehmen können. Dazu haben wir Fragestellungen formuliert, die mögliche Ansatzpunkte für Maßnahmen eröffnen sollen.

Darüber hinaus sollten natürlich sämtliche in Kapitel 7 geschilderten Methoden und Instrumente allen MitarbeiterInnen der Regionalmanagements (bei Bedarf durch externe ExpertInnen) vermittelt werden und der Umgang bzw. Einsatz damit in Form von Workshops getestet werden. So kann eher erreicht werden, dass alle betroffenen Akteure und AkteurInnen Sicherheit im Hinblick auf den Umgang mit den Methoden und Instrumenten erlangen und diese in der Folge auch situationsadäquat einsetzen können.

### 5.4 Resümee

Es muss an dieser Stelle betont werden, dass erfreulicher Weise mit fast allen angefragten Personen persönliche (in Einzelfällen telefonische) Interviews geführt werden konnten und dass sich die InterviewpartnerInnen so viel Zeit für das Gespräch genommen haben und sich auch darauf vorbereitet haben. Dies zeugt davon, dass Gender Mainstreaming von sehr vielen AkteurInnen ernst genommen wird und allen zumindest ein Begriff ist.

Die Ergebnisse der persönlichen Gespräche korrespondierten im Wesentlichen mit den Ergebnissen der Dokumentenanalyse.

Die Gespräche haben eine Fülle von weiteren Informationen und vor allem ein Stimmungsbild der RMs zum Thema Gender Mainstreaming möglich gemacht.

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Regionalmanagements erfolgt - ähnlich wie bei der Dokumentenanalyse - in unterschiedlicher Weise und ist sehr **stark personenabhängig**.

Die erste Auseinandersetzung der einzelnen Akteure und AkteurInnen des RM mit dem Thema erfolgte zumeist mit Aufnahme der Tätigkeit im Regionalmanagement.

Die Einflussnahme des RM hinsichtlich Gender Mainstreaming gelingt am ehesten bei eigenen Schlüsselprojekten. Bei den anderen Projekten kann das RM lediglich beratend, bewusstseinsbildend und informierend für die regionalen AkteurInnen tätig werden – die letztendliche Ausgestaltung des Projekts obliegt jedoch den ProjektträgerInnen.

Es sind zahlreiche Unterstützungsstrukturen bekannt, die als hilfreich eingestuft und öfter benutzt wurden. Innerhalb der RM kommt den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales eine Schlüsselrolle als InformationsträgerInnen zu.

Als förderlich für eine Umsetzung von Gender Mainstreaming wirken engagierte und grundsätzlich positiv eingestellte Akteure und AkteurInnen auf allen Ebenen, die Verankerung von Gender Mainstreaming, die bewusste Beteiligung und Einbeziehung von AkteurInnen sowie ein leicht erkennbarer Nutzen. Als wesentliche Faktoren gelten weiters Information, Sensibilisierung sowie die Darstellung von gelungenen Projekten als Motivation und Anreiz.

Als hemmend für eine Umsetzung von Gender Mainstreaming wurden der schwer zu kommunizierende Begriff Gender Mainstreaming, die manchmal negative Besetzung des Begriffs oder auch die Implementierung in bestimmte Themen wie Landwirtschaft, Kommunales oder Infrastruktur genannt. Auch starke Männernetzwerke (Fußballclub) und tradierte Rollenbilder wirken erschwerend. Damit Hand in Hand geht zumeist die Schwierigkeit, auch Frauen für Teilnahme an Projekten zu begeistern.

Hilfe für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bieten insbesondere die Qualifizierung und Sensibilisierung von allen AkteurInnen, die Bereitstellung von kompaktem Informationsmaterial, die verständliche Darstellung von praxisnahen Beispielen sowie die Darstellung der Chancen und des Mehrwerts, der sich aus der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming ergeben.

Das Stimmungsbild zeigt einen eher problemzentrierten Zugang zum Thema Gender Mainstreaming wobei zumeist „Frauenförderung“ gemeint war. Der negative Touch von Quotenlösungen oder die mediale Berichterstattung schwingen bei einigen Aussagen mit. Aus den Gesprächen kann nicht gesagt werden, dass Gender Mainstreaming selbstverständlich gelebt wird.

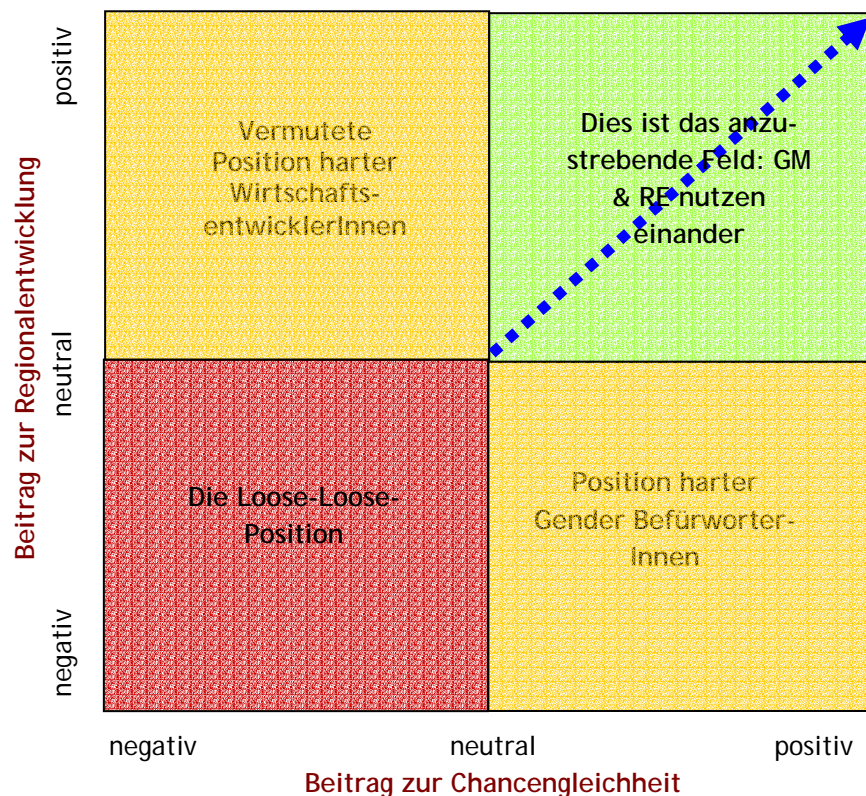
## 6 Teil 3 - Regionale Workshops

### 6.1 Hintergrund und Methodik

Die regionalen Workshops sollten im Innviertel-Hausruck, in Steyr-Kirchdorf, Mühlviertel und Gmunden-Vöcklabruck angeboten werden. Linz/Linz-Land sollte die Möglichkeit bekommen, in allen Workshops eine beobachtende bzw. TeilnehmerInnen-Rolle einzunehmen. Grundsätzlich konnten alle RMs an den jeweils anderen Workshops teilnehmen.

Unsere Erfahrungen in der Gestaltung sowohl von Gender Mainstreaming - als auch Regionalentwicklungsprozessen haben uns gezeigt, dass die Verbindung der beiden Ansätze zwar potenziell konfliktreich ist, aber auch die Chance von „Win-win-Situationen“ birgt. Bei der Entwicklung der Workshopdesigns stand bei uns daher die Überlegung im Vordergrund, dass die TeilnehmerInnen den größtmöglichen Nutzen aus der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kontext ihrer Arbeit in der Regionalentwicklung ziehen können.

Diesen Denkansatz haben wir in einer „Wirkungsmatrix Regionalmanagement - Chancengleichheit“, bildlich dargestellt:



Wir gingen bei der Konzeption der Workshops von dem Wissen aus, dass Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung im grünen Feld am besten umgesetzt werden kann. Hier gibt es die höchste Akzeptanz und höchste Wirksamkeit. Die Workshops sollten daher so aufgebaut werden, dass die TeilnehmerInnen ihre eigenen Aktivitäten anhand dieser Matrix analysieren und neue Möglichkeiten für zukünftige Umsetzungen erfahren und erarbeiten konnten.

Die endgültige Konzeption erfolgte auf Grundlage der vorangegangenen Ergebnisse und in enger Abstimmung mit den AuftraggeberInnen bzw. der Steuerungsgruppe.

Die Basis für die Diskussion bzw. Entscheidungsfindung bildeten die von uns vorgeschlagenen 3 Workshop-Typen:

**A) Erfahrungsaustauschworkshop:**

Es werden Praxisbeispiele und Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit gendersensiblen Projekten gesammelt und ausgetauscht.

**B) Vertiefungsworkshop:**

Ausgewählte Fallbeispiele - zwei bis drei Fälle, die jeweils möglichst mehrere TeilnehmerInnen betreffen - werden vertiefend analysiert.

In diesem Fall kommen Methoden der Gruppensupervision zum Einsatz.

**C) Praxisworkshop**

auf Basis von bereits umgesetzten oder laufenden Projekten ohne spezifischen Gender-Kontext.

Letztendlich fiel aufgrund unserer Empfehlung aus der Reflexion unserer Analyse- und Rechercheergebnisse gemeinsam mit der Steuerungsgruppe die Entscheidung auf den **Praxisworkshop**. Bei diesem Workshoptyp wurden auf einer Stärken-/Schwächenanalyse der aktuellen Umsetzungspraxis aufbauend die Möglichkeiten aufgezeigt und diskutiert, wie Chancengleichheit und Gleichstellung für eine bedarfsgerechte Regionalentwicklung nutzbringend vermittelt werden können und welchen Nutzen sie für die Zielgruppen bringen.

Dazu wurden von uns 7 Faktoren definiert, die aus unserer Sicht für eine erfolgreiche Regionalentwicklung generell Ausschlag gebend sind, wobei nicht alle zutreffen müssen.

Faktor	Good-practice	Stolperstein
<b><u>1. Bewegend, motivierend, begeisternd:</u></b> Es ist uns gelungen, (neue, vielfältige,...) regionale AkteurInnen für konkrete Vorhaben zu bewegen und zu begeistern		
<b><u>2. Sichtbar verändernd:</u></b> Es ist uns gelungen, für die regionalen AkteurInnen (bzw. für die Bevölkerung) sichtbare Veränderungen in der Region zu erzielen		
<b><u>3. Geld/Ressourcen gut nutzend</u></b> Es ist uns gelungen, die verfügbaren Mittel für die Region möglichst effizient zu nutzen - d.h. wir haben mit kleinem Budget hohe Wirkungen erzielt.		
<b><u>4. Vorausschauend</u></b> Es ist uns gelungen, für unsere Region vorausschauend aktiv zu werden.		
<b><u>5. Lösungs- bzw. bedürfnisorientiert</u></b> Es ist uns gelungen, bestehende Bedürfnisse konkret und lösungsorientiert anzusprechen.		
<b><u>6. Flexibel auf aktuelle Veränderungen reagierend</u></b> Es ist uns gelungen, flexibel aktuelle Veränderungen und Lernerfahrungen aus anderen Projekten aufzugreifen.		
<b><u>7. Kommunikationsfördernd:</u></b> Es ist uns gelungen, zwischen den regionalen AkteurInnen ein Gesprächsklima zu schaffen, das durch Offenheit, Zielstrebigkeit und Konfliktfähigkeit geprägt ist.		

Anhand dieser 7 Faktoren wurde die Praxis in den Regionen im Hinblick auf ihre erfolgreiche Umsetzung in der Regionalentwicklung generell und im Hinblick auf deren gendersensible Ausrichtung im speziellen überprüft.

Nach Abstimmung mit den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales wurden daher für jede Region die relevanten Themen oder Projekte festgelegt, die bereits umgesetzt wurden oder bei denen man sich zumindest in der Umsetzungsphase befand und die im Workshop mit diesen 7 Faktoren abgeglichen werden sollten. Auf diese Weise wollten wir schon bei der Vorbereitung sicher stellen, dass wir tatsächlich an den Fragen und Themen arbeiten würden, die die TeilnehmerInnen interessieren und die konkrete Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming bieten würden.

Am Ende der Workshops stand die Erarbeitung von Handlungsoptionen für eine nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming. Die Workshops waren für 4 Stunden anberaumt.

Im Vorfeld wurde von den RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales zunächst eine Vorankündigung und darauf folgend die Einladung zum Workshop verschickt. Eingeladen wurden alle Mitglieder der RMs, BürgermeisterInnen und VertreterInnen von Schlüsselprojekten.

Alle Workshops wurden in einer Konstellation angeboten, bei der jeweils eine Frau und ein Mann der Auftragnehmerinnen BAB GmbH und ÖAR ein TrainerInnenpaar bildeten. Auf diese Weise wollten wir auch in der Zusammensetzung der TrainerInnenteams das Thema Gender Mainstreaming sichtbar, erlebbar und letztlich diskutierbar machen.

## 6.2 Ergebnisse der Workshops

### 6.2.1 Innviertel-Hausruck

Der Workshop im Innviertel-Hausruck fand am 11.9.2006 von 14.00 - 18.00 h in Ried im Innkreis, in den Seminarräumen des RIFA statt.

Es nahmen 12 Personen (5 Frauen, 7 Männer) am Workshop teil.

Die Leitung erfolgte durch Mag<sup>a</sup>. Karoline Gindl und Dr. Alfred Fellingner von der BAB GmbH.

Die Abstimmung des Designs erfolgte im Vorfeld mit der Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales, Anna Pucher. Im Zuge dieser Abstimmung fiel die Entscheidung, dass für das Innviertel 4 Themenschwerpunkte aus dem REK Innviertel-Hausruck bearbeitet werden sollten. Ausgewählt wurden folgende Themenbereiche:

- Wohn- und Arbeitsbevölkerung oder
- Arbeitsmarkt und Beschäftigung
- Wirtschafts- und Standortentwicklung
- Kommunalwirtschaftliche Aspekt

Nach der Begrüßung und einem Rückblick von Anna Pucher zum REK Innviertel-Hausruck sowie einem Überblick zu den Ergebnissen aus der Analyse im Rahmen des Teilprojektes zu GenderAlp! „Gendersensible Regionalentwicklung in ländlichen Regionen“ folgte ein ergänzender Input von Karoline Gindl und Alfred Fellingner zum Hintergrund von Gender Mainstreaming und dessen Interventionsebenen in besonderem Kontext zu Regionalentwicklung in der Gemeindeentwicklung. Bürgermeister Erich Rippl stellte schließlich gemeinsam mit Frau Doris Damyanovic von der BOKU die bisherige Umsetzung von Gender Mainstreaming im Rahmen eines Pilotprojektes in Zusammenarbeit mit der BOKU in seiner Gemeinde vor.

Im Anschluss daran folgte der Praxisteil, in welchem zunächst die 7 Faktoren vorgestellt wurden und in der Folge die 4 Themenbereiche in 2 Gruppen (jede Gruppe wählte 2 Themenbereiche aus) einer Stärken-/Schwächenanalyse unterzogen wurden. Dies passierte nach dem oben beschriebenen Modell; es wurde also zunächst nur der Blick auf Stärken und Schwächen der Themenbereiche im Hinblick auf Regionalentwicklung betrachtet. Erst in einer zweiten Runde wurden die diagnostizierten Stärken und Schwächen dahin gehend diskutiert, welchen Unterschied

eine gendersensible Ausrichtung ausmacht. Daraufhin konnten weiterführende Handlungsansätze lokalisiert werden.

Die Ergebnisse wurden schließlich im Plenum vorgestellt und insbesondere im Hinblick darauf diskutiert, was an den Ergebnissen anders ist oder wäre, wenn sie mit einer „Genderbrille“ betrachtet werden. Die Diskussion wurde noch durch ExpertInnen-Inputs von den TrainerInnen ergänzt.

Die Ergebnisse und Inputs wurden auch im Protokoll ausgeführt, um den TeilnehmerInnen eine Handreichung für ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das Protokoll liegt im RM Innviertel-Hausruck zur Einsicht auf.

### Ergebnisse

Es wurden viele erfolgreiche Ansätze für die Integration und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung im Innviertel-Hausruck gefunden. Insbesondere erfüllte der Workshop auch die Funktion, einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch zur praktischen Umsetzung zu ermöglichen; er integrierte also auch ein Stückweit den von uns vorgeschlagenen Erfahrungsaustauschworkshop.

Diese Möglichkeit, von den anderen TeilnehmerInnen erfahren/lernen zu können, wie sie bestimmte Dinge in ihrer Gemeinde konkret tun, also welche Strategien und Schritte dafür notwendig sind, wurde in der Feedbackrunde besonders positiv erwähnt und zeigte uns, dass es offensichtlich noch immer zu wenig Vernetzungsmöglichkeiten gibt.

Gleichzeitig wurde auch ganz klar der Bedarf nach noch mehr Information zu Methoden und Instrumenten sowie Unterstützung zu deren Verwendung geäußert.

Was die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen betrifft, wurde angemerkt, dass sich zu solchen Themen nach wie vor die „üblichen Verdächtigen“ treffen, also jene Personen, die ohnehin für die Thematik sensibilisiert sind. Diese Wahrnehmung der Teilnehmenden trifft im übrigen auch auf die beiden anderen Workshops zu.

### 6.2.2 Steyr-Kirchdorf

Der Workshop in Steyr-Kirchdorf fand am 11. 09. 2006 von 16.30 bis 20.30 im der Nachhaltigkeitsschmiede im Alten Pfarrhof in Steinbach an der Steyr statt. Insgesamt nahmen 22 Personen - 9 Frauen und 13 Männer - am Workshop teil. Die Leitung erfolgte durch Barbara Pia Hartl und Stefan Bauer-Wolf von der ÖAR-Regionalberatung GmbH.

Die Vorbereitung des Workshops erfolgte in Abstimmung mit Doris Hagspiel, Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales im RM Steyr-Kirchdorf.

Nach der Begrüßung durch die VertreterInnen des Regionalmanagements wurden die TeilnehmerInnen über das Projekt GenderAlp! informiert. Auch hier folgte ein Input zu den Grundlagen von Gender Mainstreaming in der Kombination mit Regionalentwicklung durch die TrainerInnen. Im Anschluss an die Vorstellung der 7 Erfolgsfaktoren für die Regionalentwicklung wurden Beispiele für Erfolgsgeschichten in der Regionalentwicklung gefunden, wobei in dieser Runde noch nicht spezifisch darauf eingegangen wurde, wo und wie Gender Mainstreaming berücksichtigt wurde bzw. was die Berücksichtigung von GM verändern würde.

In der zweiten Runde wurden die Projektbeispiele hinsichtlich der folgenden Fragestellungen diskutiert (die Ergebnisse werden in Stichworten wieder gegeben):

- Wo und wie ist/war Gender Mainstreaming (als Perspektive, Instrument, Strategie...) schon jetzt ein Erfolgsfaktor in der Regionalentwicklung?
  - Gender Mainstreaming als Erfolgsfaktor ist eng an den jeweiligen Themenbereich geknüpft: Frauen engagieren sich bisher in den Bereichen Soziales und Organisatorisches, Männer bei den Themen Wirtschaft, Biomasse oder Politik. Einzig bei „Bildung“ sind die Projektgruppen ausgewogen.

- Frauen arbeiten in der Region oft mit, beispielsweise bei Veranstaltungen, treten dabei aber nicht in den Vordergrund.
- Grundsätzlich wurde festgehalten, dass die Rahmenbedingungen (zeitliche Gestaltung, Termine, Abendtermine) so gestaltet sein müssen, dass die Teilnahme aller Gruppen möglich ist.
- Wenn Gender Mainstreaming nicht bewusst gesteuert wurde, sondern quasi „passiert“ ist, wurde das als Zeichen für ein erfolgreiches Projekt gesehen.
- Gemischte Arbeitskreise pflegen eine andere Kommunikation, in ausschließlich mit Männern besetzten Arbeitskreisen gibt es mehr Streit und weniger Kompromisse.
- Wird Gender Mainstreaming über andere Themen kommuniziert, z.B. Qualität, steigert das die Bereitschaft, darüber zu sprechen.
- Wo bestünden Ansatzpunkte für bessere Integration von Gender Mainstreaming in den genannten Projekten/Geschichten?
  - Die Vorschläge reichen von einer „Gender-Verträglichkeitsprüfung“ bis hin zur Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen oder der Einführung eines Gender-Budgets
  - Durch Gender Mainstreaming lassen sich ganz konkrete Ergebnisse und Verbesserungen erzielen. Am Beispiel der Planung des ÖV in Freiburg wurde dargestellt, wie durch die Arbeit mit den Zielgruppen viele inhaltliche Inputs gesammelt wurden und teure Fehlplanungen vermieden wurden.
  - Wesentlich ist für alle das Gefühl des „Willkommen-Seins“
  - Vernetzung: Es gibt wenig Möglichkeit, auf andere Strukturen Einfluss zu nehmen, das Thema erreicht oft nicht die wesentlichen AkteurInnen (kommt nicht bis in die Gemeindestube)
- Gab es Gender Mainstreaming überhaupt?
  - Die generelle Antwort war: ja
  - Die Betrachtung der Projekte zeigte: Es gab Projekte, bei denen sowohl Frauen als auch Männer unter-/überrepräsentiert waren bzw. Gender Mainstreaming in unterschiedlichen Phasen unterschiedlich stark berücksichtigt wurde
  - Es wurde kritisch hinterfragt, ob Gender Mainstreaming wirklich bei jedem Projekt berücksichtigt werden muss, ob es eine Punkt gibt, ab dem dies aufgesetzt ist?
  - Bei der Besetzung von Steuerungsgruppen/Entscheidungsgremien wurde festgehalten, dass es ein Knackpunkt ist, dass wenige Frauen in mehreren Gremien sein sollten.
- Wo sind/waren die Stolpersteine für die Umsetzung von Gender Mainstreaming?
  - Gender Mainstreaming ist nicht Frauenförderung!
  - Keine bewusste Gender-Perspektive zu Beginn der Projektentwicklung, das nachträglich einzuflechten, ist oftmals sehr schwierig
  - Nicht-Nachdenken wird belohnt: Bei Ausfüllen des Projektantrags mit „neutral“ fehlt die Auseinandersetzung.
  - Welche Themen werden im RM aufgegriffen und wo sind bei diesen Themen die Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming (z.B. Technik?)
  - Vielleicht müssen die Frauen in der Regionalentwicklung noch entdeckt werden? Und wer gibt gerne Macht ab bzw. welche Frau traut sich nach vorne?

Die Ergebnisse wurden schließlich im Plenum vorgestellt und diskutiert. Die Diskussion wurde noch durch ExpertInnen-Inputs ergänzt.

### Ergebnisse

„Hut ab vor so einer Region, es gibt schon so viele Ansätze!“ – war das Feedback der beiden Beobachterinnen Ulrike Schmalzer und Ulrike Leitner (CHIRON). Die Region Steyr-Kirchdorf wurde von den TeilnehmerInnen selbst als eine Beispielsregion gesehen, was die Implementierung von

Gender Mainstreaming, das Verständnis und die Gesprächskultur angeht. Andererseits wurde den TeilnehmerInnen auch klar, dass es noch viele Ansatzpunkte und zum Thema Gender Mainstreaming generell auch in der kommenden Strukturfondsperiode viel zu tun gibt - Gender Mainstreaming muss auch weiterhin aktiv betrieben werden.

Neben dem Erfahrungsaustausch zu Projekten erfolgte im Workshop auch an den Arbeitstischen in hohem Maße Kompetenzvermittlung und qualifizierte Diskussionen. Sowohl die rege Beteiligung von Männern und Frauen als auch die Art und Inhalt der Gespräche ließ deutlich werden, dass es im RM Steyr-Kirchdorf schon einen längeren Prozess gibt, sich qualitativ mit dem Thema auseinanderzusetzen und dass es einen soliden Erfahrungshintergrund zu Gender Mainstreaming gibt.

Trotz dieser positiven Auseinandersetzung kamen auch bei diesem Workshop kritische Aspekte zum Vorschein, wie die Schwierigkeit, das Konzept Gender Mainstreaming zu kommunizieren (Begrifflichkeit), die Schwierigkeit Frauen, Jugendliche und andere Gruppen zur Mitarbeit zu bewegen und vor allem Frauen zu ermutigen, Entscheidungspositionen einzunehmen. Auch die Tatsache, dass sich Frauen bzw. Männer noch immer nur bei ganz bestimmten Themen engagieren, oder die Einbeziehung der Genderperspektive erst zu einem späten Zeitpunkt der Projektplanung wurden genannt. Schließlich muss auch festgehalten werden, dass durch die ständige Thematisierung bzw. Wiederholung von derart erlernten Verhaltensmustern und Rollenbildern unbeabsichtigt das Gegenteil einer Bewusstseinsbildung und Aktivierung, nämlich eine Zementierung derartigen Verhaltens bewirkt werden kann.

Sollte sich Steyr-Kirchdorf entschließen - wie es eine Idee beim Workshop war - sich als „Gender Mainstreaming EU-Modellregion“ zu profilieren, sollte dies ernsthaft und strategisch auf allen Ebenen angegangen werden. Dies wäre ein mutiger Schritt und ein Zeichen für die anderen Regionalmanagements in Österreich. Sollte dies dann auch noch von Landesseite entsprechend öffentlichkeitswirksam verbreitet und ggf. sogar in irgendeiner Form honoriert werden (Auszeichnung<sup>1</sup>, zur Verfügung-stellen von Sondermitteln für zusätzliche Projekte etc.), wäre die Vorbildwirkung auf die anderen Regionen natürlich umso größer.

### 6.2.3 Mühlviertel

Der Workshop im Mühlviertel fand am 25. 09. 2006 von 13.30 bis 16.30 im TZ Freistadt statt. Die Dauer des Workshops wurde in Abstimmung mit dem RM auf drei Stunden gekürzt. Diese Zeitnot machte teilweise eine Umstellung der geplanten inhaltlichen Blöcke und die Verkürzung der Arbeitszeiten nötig.

Am Workshop nahmen 17 Personen teil, wobei sowohl Frauen und Männer gut vertreten waren. In der Doppelrolle als TeilnehmerIn und ReferentIn wurden Ulrike Schmalzer, Ulrike Leitner (beide CHIRON) und Martina Jauschneq und Peter Kurz (beide BOKU) eingeladen.

Die Leitung erfolgte durch Barbara Pia Hartl und Stefan Bauer-Wolf von der ÖAR-Regionalberatung GmbH.

Die Abstimmung des Designs erfolgte im Vorfeld mit Christian Mayer, Regionalmanager für Arbeit und Soziales im RM Mühlviertel. Zielsetzung des Workshops war die Diskussion von konkreten Erfahrungen aus den bestehenden Regionalinitiativen und dem auslaufenden LEADER+ Programm, die Vermittlung von Gender-Kompetenz sowie die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die neue Periode. Zudem sollten Referentinnen aus der Region (konkret Projekt CHIRON) sowie weitere externe Experten und Expertinnen (BOKU) in Form von Inputs eingebunden werden.

Nach einem kreativen Einstieg folgte auch hier der theoretische Input über Grundsätzliches zum Thema Gender Mainstreaming (Begriffsdefinitionen, Klärung von Begrifflichkeiten). Anknüpfend

---

<sup>1</sup> Siehe dazu auch das Beispiel des Leader+ Innovationspreises 2007 unter 5.4 Handlungsempfehlungen, Ad 4) gleicher Personenkreis

an die 7 Faktoren erfolgreicher Regionalentwicklung (eingeteilt in drei Kategorien „Kommunikation“, „Wirksamkeit“ und „Steuerung“) wurden in einem ersten Schritt erfolgreiche Regionalentwicklungsprojekte von den TeilnehmerInnen ausgewählt und vorgestellt. Nach der Präsentation der Systemlandkarte (siehe in adaptierter Form in Kapitel 7) erfolgte ein inhaltlicher Input durch Martina Jauschneq und Peter Kurz über das Projekt „Lebensqualität von Frauen und Männern im ländlichen Raum im Sinne von Gender Mainstreaming“. Das Projekt wurde schließlich anhand der vorgestellten Systemlandkarte analysiert und diese somit gleichzeitig mit der Gruppe auf ihre praktische Anwendungsmöglichkeit hin getestet. Danach wurde in Gruppen an konkreten Erfolgsbeispielen gearbeitet und diese hinsichtlich der möglichen Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming und des möglichen Mehrwerts von Gender Mainstreaming analysiert und diskutiert und die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Als gelungener Ansatz für Gender Mainstreaming wurde beispielsweise im Projekt „Die Saat geht auf“ die Methode der „Stubengespräche“ gesehen, da damit tatsächlich die Bevölkerung und vor allem Frauen erreicht werden konnten. Generell wurden leichter Ansätze für die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Bereichen „Kommunikation“ und „Wirksamkeit“ gefunden; als schwierigen Ansatzpunkt - und dementsprechend mit keinem Erfolgsbeispiel sichtbar gemacht - erwies sich die Ebene der Steuerung.

### Ergebnisse

Auch im Mühlviertel wurden viele erfolgreiche Ansätze für die Integration und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung gefunden. Die gewählten Projekte umfassten verschiedenste Sektoren wie etwa Interkommunale Betriebsansiedelung, Biolebensmittel oder ein Sozialnetzwerk. Der Workshop erfüllte darüber hinaus die Funktion einer Plattform für den Erfahrungsaustausch; dies auch vor dem Hintergrund, die Leistungen der eigenen Region einem qualifizierten Plenum vorzustellen.

Im Vergleich war bei diesem Workshop spürbar, dass der Diskussionsprozess über das Thema Gender Mainstreaming noch nicht so weit fortgeschritten ist, wie beispielsweise in Steyr-Kirchdorf. Dementsprechend war der Charakter des Workshop vorrangig ein „Präsentieren“ und erst in zweiter Linie kritische Reflexion des Themas. Durch den Workshop konnten einige grundsätzlichen Inhalte, wie beispielsweise die Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung oder praktische Beispiele vermittelt werden.

Das Feedback der Beobachterinnen zeigte, dass es ein relativ starkes Bedürfnis nach normativen Elementen gibt, etwas das vorgibt, wie man „es denn richtig macht“. Auch wurde empfohlen, den Zusammenhang „Leistung wird anerkannt, wenn es Geld dafür gibt“ zu entkoppeln und damit auch „soften“ Aktivitäten, die oft von Frauen wahrgenommen werden, die entsprechende Wertschätzung entgegen zu bringen.

#### 6.2.4 Gmunden-Vöcklabruck

Nach dem Vorbereitungsgespräch mit der Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales Veronika Deisenhammer, stellte sich heraus, dass auf Grund der Zusammenlegung der RMs Gmunden und Vöcklabruck und der damit verbundenen notwendigen Umstrukturierung Gender Mainstreaming kein Thema war. Zu diesem Zeitpunkt war man noch vorrangig damit beschäftigt, eine zufriedenstellende Lösung für die neuen Strukturen zu finden bzw. diese zu etablieren. An dieser Stelle Gender Mainstreaming auf Biegen und Brechen als verpflichtendes Thema durchzusetzen, wäre vor diesem Hintergrund sowohl für den Ansatz selbst als auch für die Regionalmanagerin für Arbeit und Soziales kontraproduktiv gewesen und hätte womöglich genau die gegenteilige Wirkung als geplant erzielt.

Aus diesem Grund wurde Frau Veronika Deisenhammer ein Einzelcoaching angeboten, in dem gemeinsam erarbeitet wurde, wie die Integration und Umsetzung von Gender Mainstreaming un-

ter den gegebenen Umständen am besten stattfinden kann bzw. wie, wann und bei wem sie das Thema gut platzieren kann, um den Prozess in Gang zu bringen.

Maßgeblich dabei ist, dass es beidem Coaching nicht um Wissensvermittlung zu Gender Mainstreaming geht, sondern dass die Person und die (Inter)Aktionsmöglichkeiten zum Thema im Vordergrund stehen. Ziel ist also, Ressourcen zu generieren, zu optimieren und Erfolg versprechende Strategien zu entwickeln, die neue Handlungsmöglichkeiten für die Implementierung und Umsetzung eröffnen.

Das Einzelcoaching fand am 25.1.2007 im Büro der BAB GmbH in Salzburg statt und verlief sehr erfolgreich- was Frau Deisenhammer auch nach einem Feedbackgespräch 2 Wochen danach nochmals dahingehend bestätigte, dass sich bereits positive Effekte eingestellt hatten. Die Methode wird im Kapitel 7 genauer vorgestellt.

### 6.3 Resümee

Im Wesentlichen verliefen die Workshops sehr positiv, denn sie ermöglichten sowohl Erfahrungsaustausch zwischen den TeilnehmerInnen als auch die Entwicklung neuer Impulse und Ideen. Auffallend war auch, dass Schwierigkeiten, die im Umgang mit Gender Mainstreaming häufig sichtbar werden (so auch im Zuge der vorangegangenen Projektbearbeitung) in den Workshops selbst weniger (bis teilweise gar nicht) sichtbar wurden. Zu diesen „üblichen“ Schwierigkeiten zählen:

1. **Immer der gleiche Personenkreis:**

Meist fühlen sich nur wenige Personen von Gender Mainstreaming angesprochen, nur dieser Personenkreis beteiligt sich an der Diskussion. Dies kann eine Ermüdung oder Resignation bei den Teilnehmenden hervorrufen. Verständlicherweise wird in Frage gestellt, welchen Sinn das eigene Engagement für Gender Mainstreaming denn überhaupt hat, wenn es für die „Verweigerer“ keine Konsequenzen gibt.

2. **Alibis und wenig Wissen**

Personen, die gute Beispiele vorweisen können, verwenden diese dann häufig als „Alibi“ dafür, ihren Anteil zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ohnehin bereits geleistet zu haben. Zusätzliche Impulse oder Vorschläge werden dann sehr leicht als persönlicher Angriff nach dem Motto „Was wollt ihr denn noch von mir?!“ erlebt. Bei vielen Personen wird die Komplexität und Tragweite des Ansatzes Gender Mainstreaming nach wie vor nicht erfasst bzw. sind viele damit überfordert. Dies deutet darauf hin, dass nach wie vor noch nicht genügend Wissen zu Gender Mainstreaming und dessen Bedeutung auch für die Regionalentwicklung vorhanden ist.

3. **Begründungen für die Nicht-Berücksichtigung oder Ablehnung**

Gender Mainstreaming betrifft Menschen immer auch auf einer sehr persönlichen Ebene. Schwächen oder Probleme bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming werden nur ungern zugegeben (das kann wahrscheinlich auch über andere Vorgaben und Ansätze gesagt werden). Es werden daher viele **Entschuldigungen und Begründungen für die Nicht-Berücksichtigung oder Ablehnung** von Gender Mainstreaming gefunden, die oft unbewusst alte Klischeevorstellungen und tradierte Rollenbilder fortschreiben, in dem behauptet wird, dass aus diesen oder jenen Gründen bestimmte Dinge eben nicht möglich sind.

Diese Probleme konnten auch in den Workshops nicht gänzlich vermieden werden - ein Beispiel aus einem der Workshops: Frauen könnten doch in der Gemeindepolitik aktiv werden und sie werden auch eingeladen, aber sie kommen ja nicht. Die Schuld dafür, dass deren Anliegen dann eben eventuell nicht ausreichend vertreten würden, wird dann ihnen selbst zugewiesen. Der Blick wird jedoch nicht kritisch auf die bestehenden Strukturen und darauf gerichtet, inwiefern sie eine Teilhabe von Frauen erschweren. (z.B. Zeit und Ort für Versammlungen, Treffen etc., Art der Einladung)

Der breitere TeilnehmerInnenkreis und die (unterschiedliche, aber bestehende) Bereitschaft zur (selbst)kritischen Reflexion vieler TeilnehmerInnen können als Erfolg der Workshops gewertet werden. Ausschlaggebend dafür war unseres Erachtens

- Engagement der jeweiligen MitarbeiterInnen der Regionalmanagements, Personen anzusprechen
- Das gewählte Workshopdesign mit Fokus auf regionalentwicklerische Wirkungen
- Der Fokus auf bedarfsgerechte Regionalentwicklung anstatt des offensichtlich schwer zu erfassenden Begriffs „Gender Mainstreaming“.

Rückblickend gab es aus der Außensicht der TrainerInnen auch kritische Aspekte aus der Zusammenschau aller Workshops, die somit zwar nicht auf alle zutreffen aber trotzdem nicht unerwähnt bleiben sollen.

#### 4. Dauer der Workshops

Eine Grundproblematik, die nicht nur hier auftauchte ist, dass die **Workshops auf maximal 4h** angelegt wurden. Dies geschah aus einer sehr nachvollziehbaren logischen Überlegung, nämlich der Befürchtung, dass ansonsten nicht genügend Personen teilnehmen würden.

#### 5. zu wenig Inhalte in der kurzen Zeit

Gleichzeitig tauchte in den Workshops teilweise der Wunsch von TeilnehmerInnen auf, die 4 Stunden mit noch wesentlich **mehr Inhalten** zu füllen. Je nach individuellem Wunsch war das entweder mehr Theorie, mehr Methoden oder eben mehr Zeit für den Austausch praktischer Umsetzungsbeispiele.

Damit stoßen wir auf die Grundproblematik beinahe aller Gender-Trainings: Kaum jemand ist bereit, für einen Gender Mainstreaming - Workshop mehr als einen halben Tag zu opfern. Andererseits wird erwartet, dass in dieser kurzen Zeit alle offenen Fragen zum komplexen Thema Gender Mainstreaming beantwortet werden.

#### 6. unterschiedlicher Wissensstand

Unterschiedliche Erwartungshaltungen an Trainings entstehen zumeist deshalb, weil - wie auch in diesem Fall - Menschen mit sehr **unterschiedlichem Know-how** daran teilnehmen. In einer derartigen Konstellation können nicht alle Bedürfnisse befriedigt werden.

Eine Einschränkung für die Teilnahme, die auf einen gewissen Wissensstand abstellt, erscheint jedoch nicht sinnvoll, da dies dazu führen würde, dass gerade die Breitenwirkung („mainstreaming“) nicht erreicht würde. Außerdem würde dadurch dem Prinzip des Voneinander-Lernens widersprochen.

Ein direkter Vergleich der beteiligten Regionen und deren Haltung zu Gender Mainstreaming erweist sich als schwierig. Steyr-Kirchdorf gilt - auch nach den Ergebnissen der Dokumentenanalyse und Interviews im Rahmen dieses Projekts - als Modellregion in Oberösterreich, das hohe Niveau an Wissen und Engagement bestätigte sich im Workshop. Insgesamt scheint es uns, dass Innviertel-Hausruck und Steyr-Kirchdorf in der Intensität und dem Niveau der Umsetzung von Gender Mainstreaming ähnlich sind, da in beiden Workshops eine durchaus kritische Reflexion des eigenen Tuns erfolgte und ein klares Bestreben nach Verbesserung sichtbar wurde. Eine direkte Reihung wäre aus unserer Sicht unseriös, da beide Regionalmanagements zum Teil unterschiedliche Ansatzpunkte und Zugeweisen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gewählt haben. Der Workshop im Mühlviertel zeigte unseres Erachtens eine bislang geringere Intensität der Beschäftigung mit Gender Mainstreaming, was sich in einer vergleichsweise geringeren Beteiligung und vergleichsweise geringen Vorkenntnissen im Gesamtverständnis von Gender Mainstreaming sichtbar wurde.

Bezieht man auch Gmunden/Vöcklabruck oder Linz/Linz-Land in diesen Vergleich mit ein, so wird rasch deutlich, dass es durchaus gravierende Unterschiede zwischen den Regionen im Niveau und in der Bereitschaft zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt. In diesen beiden Regionen wurden keine Workshops durchgeführt, jedoch lassen die Ergebnisse dieses Projektes darauf schließen, dass Gender Mainstreaming hier im Wesentlichen von Einzelpersonen forciert, aber nicht systematisch auf breiterer Ebene verfolgt wird.

Nur der Wille der RegionalmanagerInnen für Arbeit und Soziales allein reicht nicht aus; es erfordert außerdem Zeit, Kontinuität, Hartnäckigkeit, Durchsetzungsvermögen, eine sehr hohe Frustrationsschwelle und fundiertes Wissen, um mit der Zeit auch PartnerInnen in der Region zu finden, die den Ansatz mittragen und unterstützen.

Was uns dieser Versuch eines Vergleichs jedoch sehr deutlich macht ist, dass eine landesweite Vernetzung auf jeden Fall äußerst wichtig wäre - selbst wenn diese zunächst nur zwischen den Regionalmanagements erfolgen sollte.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es natürlich umso bedauerlicher, dass der ursprünglich geplante Abschlussworkshop nicht stattfinden konnte, bei dem sich alle relevanten AkteurInnen der Regionalentwicklung in OÖ hätten treffen können. Insofern sollte dieses Vorhaben nach dem Motto „Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!“ unbedingt im Hinterkopf behalten werden.

## 6.4 Handlungsempfehlungen

Um für zukünftige regionale Workshop bzw. Trainings bessere Bedingungen zu schaffen sollen folgende Empfehlungen berücksichtigt werden:

### Ad) Dauer der Workshops

- Eine Möglichkeit, hier steuernd einzuwirken besteht darin, dass nach dem Vorbild des AMS die RMs vom Land dazu verpflichtet werden, jedes Jahr ein Seminar bzw. einen Workshop zu Gender Mainstreaming im Ausmaß von einem ganzen Tag zu besuchen und dies mittels Teilnahmebestätigung nachzuweisen. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass eine verpflichtende Teilnahme von einigen Personen als kontraproduktiv wahrgenommen werden könnte.  
Sollte nach eingehender Abwägung diese Wahrnehmung auch auf die RMs in OÖ zutreffen und daher zu befürchten sein, dass ein solcher Schritt ggf. zu einer totalen Verweigerung führen könnte, so ist zumindest sicher zu stellen, dass entsprechende Angebote geschaffen werden, die eine Teilnahme von allen Interessierten und Betroffenen ermöglichen und diese in der Folge auch anzuerkennen. Anerkennung meint in diesem Fall sowohl die formale Anerkennung als auch die Wertschätzung bzw. entsprechende Anerkennung als ein Kriterium im Falle von Auswahl- und Entscheidungsprozessen. Es muss in diesem Falle also Top-down ganz klar der Nutzen heraus gestellt werden, den eine solche Teilnahme bringt.
- Auf die übrigen regionalen Akteure und Akteurinnen kann hier nicht verpflichtend eingewirkt werden. Eine Möglichkeit wäre, zunächst einen halbtägigen Workshop wie diesen anzubieten und unmittelbar darauf einen ganztägigen Workshop anzusetzen, der unter der Voraussetzung besucht werden kann, dass auch der halbtägige Workshop besucht wird.

### Ad) zu wenig Inhalte in der kurzen Zeit

- Wenn der Besuch von Seminaren und Workshops für RMs verpflichtend und kontinuierlich vorgegeben wird, kann auch diesem Problem gut entgegen gewirkt werden. Das selbe gilt für die Variante, dass ausreichende und adäquate Möglichkeiten zum freiwilligen Besuch entsprechender Workshops und Seminare mit einem ausdrücklichen Top-down-Bekenntnis, welches zum Besuch animiert, zur Verfügung gestellt werden.
- Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass alle Personen, die in RMs tätig sind oder aufgenommen werden, ein vorab festgelegtes Mindestausmaß an Genderexpertise nachweisen oder erwerben müssen. (siehe auch Handlungsempfehlungen unter 3.4.1 und 3.4.2). Das bedeutet auch, dass vorab Kriterien und Mindeststandards festgelegt werden müssen, die abgefragt werden.
- Für alle anderen Akteure und Akteurinnen kann angeboten werden, dass in dem oben beschriebenen zusätzlich angebotenen eintägigen Workshop jene offenen Punkte ausführlich bearbeitet werden können, für die in dem halben Tag kein Platz war. Entscheidend ist dabei wirklich, dass der Folgeworkshop nicht zu lange danach angesetzt werden darf, da sonst vermutlich die Bereitschaft und das Interesse für die Teilnahme rasch sinken.

### Ad) unterschiedlicher Wissensstand

- Siehe alle obigen Vorschläge im Hinblick auf die Regionalmanagements.
- Bei Workshops wie diesem, an denen alle relevanten regionalen Akteure und Akteurinnen eingeladen sind, muss jedenfalls dieser Nachteil zu Gunsten des oben beschriebenen Voneinander-Lernens hingenommen werden, auch wenn dies bei einzelnen Teilnehmenden Unmut auslöst, wenn sie entweder schon wieder das selbe hören oder nicht genug Basiswissen vermittelt bekommen.
- Es besteht jedoch die zusätzliche Möglichkeit, diesen Personen durch kontinuierliche Sensibilisierungsarbeit und Bewusstseinsbildung in Form von Newslettern, Broschüren, Foldern etc. Wissen zu vermitteln und ihr Interesse zu wecken. Die Inhalte können unterschiedliche

Themenschwerpunkte zu Gender Mainstreaming aufgreifen und reichen von der Vermittlung von Basiswissen über die Verbreitung von Good-practice-Beispielen bis hin zu laufenden Information über Gender Mainstreaming Veranstaltungen und Seminare oder aktuelle News zu Fördermöglichkeiten von Gender-Projekten.

- Darüber hinaus sollte, wie auch im Kapitel 4.4 unter Handlungsempfehlungen angeführt, ein kontinuierliches Angebot zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung erfolgen.

Generell können weiters folgende Empfehlungen gegeben werden:

#### Ad) immer gleicher Personenkreis

- Dieser Problematik kann grundlegend nur durch Kontextsteuerung entgegen gewirkt werden, indem etwa bei Projekt- und Maßnahmenförderungen tatsächlich jene bevorzugt werden, die Gender Mainstreaming berücksichtigen, d.h. durch eine defacto Aufwertung von Gender Mainstreaming. Die im Kapitel 7 angeführten oder vorgestellten Leitfäden eignen sich für eine derartige Bewertung sehr gut (siehe Multi-Level-Toolbox, ÖROK-Studie oder GeM-Koordinationsstelle).
- Darüber hinaus ist es ratsam, für gute Umsetzungsbeispiele Lobbyismus durch aktive Öffentlichkeitsarbeit und Verbreitung durch die lokalen, regionalen aber auch nationalen Medien zu betreiben.
- Es ist wichtig, dass diese Personen für ihre Arbeit auch offizielle Anerkennung erhalten - dies auch Top-down. Die Einführung einer Auszeichnung für besonders gelungene Umsetzung von Gender Mainstreaming durch das Land OÖ wäre ein explizites Zeichen mit Impulscharakter. Ein gutes Beispiel aus der Praxis dafür ist der LEADER+ Innovationspreis 2007 - ausgeschrieben vom Lebensministerium, dem Bundeskanzleramt und der Netzwerk Servicestelle. Er wurde in den beiden Kategorien „Wirtschaftsprojekte“ (Tourismus, Landwirtschaft, Gewerbe) und „Sozial- und Kulturprojekte“ (Soziales, Kultur, Chancengleichheit, Jugend) mit exakt gleich hohen Preisgeldern dotiert (EUR 5.000 / 3.000 / 2.000)
- „Verweigerer“ können so kontinuierlich über den Nutzen informiert werden, den die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung mit sich bringt und werden dadurch eher animiert, auch an GM-Workshops oder -Seminaren teilzunehmen. Unsere Ansicht ist, dass diese Personen nur durch kontinuierliche positive Information an Bord geholt werden können.

#### Ad) wenig Wissen

Siehe auch: unterschiedlicher Wissensstand

Diesem Problem kann mit den selben Aktivitäten und Maßnahmen wie unter dem Punkt „unterschiedlicher Wissensstand“ beschrieben, entgegen gewirkt werden.

Wichtig ist es, das Bewusstsein zu schaffen, dass Gender Mainstreaming nicht eine einmalige Aktion ist und dass damit alles erledigt ist, sondern dass es kontinuierliche Arbeit und Aufmerksamkeit erfordert. Das bedeutet, dass von den Akteuren und Akteurinnen auch eine stets kritische Reflexion des eigenen Tuns bzw. die Bereitschaft, die eigene Arbeit von außen einem kritischen Blick unterziehen zu lassen, abverlangt wird.

Dabei muss von den beratenden Personen auch der Spagat geschafft werden, Überforderung zu vermeiden, indem die Komplexität so reduziert wird, dass die Bedeutung für die eigene Arbeit - also Regionalentwicklung - klar wird und so ein konkretes Handeln möglich wird.

#### **Ad) Begründungen für die Nicht-Berücksichtigung oder Ablehnung**

Auch diesem Problem kann nur durch kontinuierliche Informations- Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit entgegen gewirkt werden. Das bedeutet, dass die MitarbeiterInnen der RMs über ausreichende Gender Expertise verfügen müssen, um hier einen anderen - einen Genderblick - auf scheinbar unlösbare bestehende Problemlagen zu werfen. Ansonsten empfiehlt es sich , hier externe Expertise in Form von Trainings, Seminaren oder auch Coachings hinzuzuziehen. Zum oben angeführten Beispiel „Frauen in der Gemeindepolitik“ seien an dieser Stelle nochmals die Empfehlungen der Trainerinnen angeführt.

#### **Terminsetzung/Terminabstimmung:**

Es sollten Termine gefunden werden, die niemanden strukturell ausschließen (z.B. Personen mit Kinderbetreuung, Personen mit Schichtarbeit, ...)

Hier könnten zwei Denkweisen zielführend sein:

1. Normalerweise richten sich die „normalen“ Termine nach den Personen, die keine Betreuungspflichten, keine Schichtarbeit etc. haben und die anderen sind die AusreißerInnen. Eine andere Denkweise könnte hilfreich sein: Personen mit Kinderbetreuung geben die „normalen“ Termine für Besprechungen, etc. vor, alle andere Personen sind die, die von diesen Terminen abweichen.
2. Welche Zeitpunkte gibt es, an denen alle gleich verteilt oft und gleichberechtigt teilnehmen können? Dazu braucht es aber das Einverständnis aller, dass diese Termine so gelegt werden. Das kann auch heißen, dass es dann weniger Termine gibt oder Termine, wo Leute abwechselnd dabei sind, etc.

#### **Argumente für bzw. gegen Doppelbelastung:**

Häufige Meinung: Frauen können nicht neben der Doppelbelastung Arbeit und Familie auch noch eine politische Funktion annehmen. Dieses Argument könnte auch ein Argument für Männer sein, damit sie keine Doppelbelastung Arbeit und politische Funktion und ein bisschen Familie haben. Eine Umverteilung der politischen Funktion von Männern zu Frauen wäre dabei ein gutes Argument.

#### **Quotenregelung**

Viele (politische) Institutionen haben eine ausgesprochene Quote, die nicht in Frage gestellt wird, z.B. der ÖGB. Hier gibt es Quoten der Vertretung nach Bundesland im Bundesvorstand, etc. Und hier wird eigentlich niemals die Frage nach der Kompetenz gestellt, diese wird angenommen. Kaum ist von der Geschlechterquote die Rede, wird immer die Kompetenzfrage gestellt. Aus vielen Studien geht eindeutig hervor, dass es ab einer Präsenz von 40% einer Gruppierung zu einer „nachhaltigen“ Veränderung kommen kann. Daher macht auch eine Geschlechterquote Sinn, tritt man für „nachhaltige“ Geschlechtergerechtigkeit ein. Quote heißt eigentlich (meistens) bei gleicher Qualifikation, Kompetenz, ... Bevorzugung einer Person aus einer bisher „benachteiligten“ Gruppe.

#### **Nebeneffekte von Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming bringt auch mehr Transparenz und Demokratie bzw. Partizipationsmöglichkeit.

#### **Frauen und Männer engagieren sich unterschiedlich**

Während Männer sich sehr häufig institutionell politisch engagieren, tun dies Frauen häufig außerhalb von diesen und sehr themenorientiert. D.h. hier könnten durch eine Verknüpfung von beiden (institutionelle und außerinstitutionelle), beide Geschlechter zu nachhaltigen politischen Prozessen beitragen. Es gilt dabei aber auch der Gefahr zu begegnen, dass dadurch nicht Geschlechterstereotype weiter geschrieben werden und einer Geschlechterdemokratie entgegen gewirkt wird.

### **Abschließende Empfehlung**

Die Entscheidung für eine kritische Auseinandersetzung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der eigenen Arbeit und des eigenen Anteils dabei führt oft dazu, dass rasch klar wird, dass wenn man sich der eigenen Arbeit ernsthaft mit einem Genderblick nähert, viel Arbeit anstünde. Daher entsteht vielfach die Forderung an externe TrainerInnen, Methoden und Instrumente anzubieten, die ohne zusätzlichen Aufwand rasch angewendet werden können und sofortige Erfolge zeitigen. Diese Methoden gibt es nicht. Es gibt jedoch zahlreiche Methoden und Instrumente, die bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen können und vieles klarer und einfacher machen. Die intensive Auseinandersetzung damit sowie das Ausprobieren und Adaptieren der Instrumente für die eigenen Bedürfnisse bleibt den Akteu-rlInnen jedoch niemals erspart.

Externe TrainerInnen können nur das Werkzeug zur Verfügung stellen, sie können niemals die Probleme FÜR eine Region oder bestimmte Personen, die dort tätig sind, lösen sondern immer nur unterstützen und begleiten.

Eine sehr gute Maßnahme ist es, wenn, wie im Innviertel-Hausruck geplant, eine Person eingestellt wird, die PartnerInnen und KundInnen ausschließlich für die Beratung zu Gender Mainstreaming-Fragen zur Verfügung steht und diese bei Bedarf auch aufsuchend berät, also ein/e **Gender-BeraterIn**. Diese Person kann einerseits Gender Mainstreaming-Workshops initiieren und selbst abhalten oder externe TrainerInnen engagieren. Darüber hinaus kann und sollte sie auch für die Beratung zur gendergerechten Projektentwicklung und Prozessbegleitung beratend zur Verfügung stehen bzw. entsprechende Expertise vermitteln. Dies enthebt zwar nicht die bisher engagierten Personen von ihrer Verpflichtung, kann aber sehr gut dazu genutzt werden, eine breitere „Gender-Achse“ zu bilden und so gemeinsam mehr zu erreichen bzw. eine größere und breitere Wirkung mit den kontinuierlich gesetzten Aktivitäten zu erzielen.

## 7 Methoden und Instrumente

---

### 7.1 Umfassende Methoden- und Instrumentensammlungen zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming

#### 7.1.1 Die GeM-Koordinationsstelle

Die GeM-Koordinationsstelle hat im Zuge ihres Auftrages eine sehr informative Homepage mit äußerst umfangreichen Materialien und Informationen rund um das Thema Gender Mainstreaming erstellt. Obwohl der Auftrag für die GeM-Koordinationsstelle mit 31.12.2006 endete, ist die Homepage nach wie vor aktiv und zugänglich.

Die Materialien und Informationen können in 5 Hauptgruppen gesucht werden:

- Anleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Informationen zum Thema
- Initiativen, Netzwerke und Projekte
- AnbieterInnen von Gender Trainings
- Neuigkeiten und Veranstaltungshinweise

Diese Hauptgruppen sind wiederum in zahlreiche Untergruppen gegliedert.

Insgesamt ist die Homepage sehr übersichtlich gestaltet und daher äußerst bedienerInnenfreundlich.

Insbesondere soll hier auf die **Methode der 4 GeM-Schritte** hingewiesen werden, die auch von der GeM-Koordinationsstelle entwickelt wurde. Im Unterschied zu den weiter unten dargestellten Methoden „RADARa“ und „6 Schritte“ bildet hier die Analyse den ersten Schritt, auf deren Basis sodann die Leitziele und Gleichstellungsziele formuliert werden. Darauf folgt die Umsetzung und abschließend wird die Zielerreichung evaluiert. (vgl. Bergmann, Pimminger 2004, Praxishandbuch Gender Mainstreaming.)

Auf Basis dieser 4 Schritte hat die Koordinationsstelle eine sehr umfangreiche Toolbox mit spezifischen Leitfäden für unterschiedliche Schritte und Bedürfnisse zusammengestellt:

- Institutionelle Ebene
  - GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen
  - GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei Projektträgern
- GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen
- GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten
- Weitere Leitfäden
  - GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten (TEP)
  - GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften
  - GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik

Alle Leitfäden stehen unter der Hauptgruppe „Anleitungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming“ in der darin enthaltenen GeM-ToolBox unter

<http://www.gem.or.at/de/index.htm> als Download zur Verfügung.

Zur Veranschaulichung, wie die Leitfäden aufgebaut sind, wird hier der Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen eingefügt, da dieser auch für die Erstellung der zukünftigen REKs sehr hilfreich sein kann.

## Einleitung

Gender Mainstreaming in Programmen	
<b>Analyse</b>	Die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und der Bedarfslage ist die Grundlage der Planung des Maßnahmenangebots. Um das Maßnahmenangebot gleichstellungsorientiert gestalten zu können, werden im ersten Schritt die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes analysiert.
<b>Ziele</b>	Für das Programm bzw. Maßnahmenangebot werden im zweiten Schritt Gleichstellungsziele festgesetzt, die Grundlage für die Zusammenstellung und die Auswahl von Maßnahmen sind.
<b>Umsetzung</b>	Im dritten Schritt wird das geplante Maßnahmenangebot hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen überprüft und anhand der festgesetzten Gleichstellungsziele zusammengestellt. Für die Auswahl von Projekten wird ein Bewertungsschema zur Gender Mainstreaming Begutachtung erstellt.
<b>Evaluierung</b>	Im vierten Schritt wird das Monitoring für die Begleitung der Umsetzung geschlechtssensibel gestaltet. Die Ergebnisse sollen geschlechtsspezifisch analysiert und die Gleichstellungsziele evaluiert werden. Für die Projekte werden gleichstellungsorientierte Evaluierungskriterien festgelegt.

## Leitfaden

Gender Mainstreaming in Programmen	
<b>Analyse</b>	<p>Die Analyse des regionalen Arbeitsmarktes und der Bedarfslage ist die Grundlage der Planung des Maßnahmenangebots. Um das Maßnahmenangebot gleichstellungsorientiert gestalten zu können, ist es notwendig, die geschlechtsspezifischen Strukturen des Arbeitsmarktes genau zu kennen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wie sind die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt ausgeprägt? Welche regionsspezifischen Besonderheiten lassen sich feststellen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Ist die atypische Beschäftigung von Frauen besonders hoch?</li> <li>○ Zum Beispiel: Ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen besonders niedrig?</li> <li>○ Zum Beispiel: Konzentriert sich die Frauenbeschäftigung besonders auf niedrigqualifizierte Arbeitsplätze?</li> <li>○ Zum Beispiel: Ist die versteckte Arbeitslosigkeit bei Frauen besonders hoch?</li> <li>○ Zum Beispiel: Welche Einkommenschancen zur eigenständigen Existenzsicherung haben Frauen und Männer?</li> <li>○ Zum Beispiel: Wie hoch sind die Einkommensunterschiede?</li> </ul> </li> <li>● Was sind die Ursachen für die festgestellten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten? Welche Einflussfaktoren gibt es?</li> <li>● Gibt es Unterschiede in der Betroffenheit und in den Problemlagen von Frauen und Männern? Was sind die Ursachen dafür? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Sind bei den Frauen eher Niedrigqualifizierte, bei den Männern eher Ältere von Arbeitslosigkeit betroffen?</li> <li>○ Zum Beispiel: Welches Arbeitsplatzangebot gibt es für Frauen und Männer in der Region?</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gibt es innerhalb der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen Unterschiede zwischen Frauen und Männern? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Ist es für Mädchen aus anderen Gründen als für Burschen schwierig, eine Lehrstelle zu finden?</li> <li>○ Zum Beispiel: Haben Frauen andere gesundheitliche Beeinträchtigungen als Männer?</li> </ul> </li> <li>● Welchen unterschiedlichen Unterstützungsbedarf haben deshalb Frauen und Männer?</li> <li>● Haben Frauen und Männer spezifische Barrieren beim Zugang und bei der Teilnahme an (bestimmten) Maßnahmen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Wie sind die Zugangsvoraussetzungen definiert? Können Frauen und Männer diese in gleichem Ausmaß erfüllen?</li> <li>○ Zum Beispiel: Wie gestaltet sich die finanzielle Situation für Frauen und Männer während der Projektteilnahme (z.B. Anspruch auf DLU-Deckung des Lebensunterhalts)</li> <li>○ Zum Beispiel: Wie schränken Betreuungspflichten die Teilnahmemöglichkeiten ein?</li> <li>○ Zum Beispiel: Gibt es unterschiedliche Mobilitätshemmnisse (Pendelmöglichkeit mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln)?</li> </ul> </li> <li>● Welche Erfahrungen gibt es aus der Evaluierung von vorangegangenen Programmen und Maßnahmen?</li> <li>● Wie lässt sich die künftige Arbeitsmarktentwicklung einschätzen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Können zukunftssträchtige Berufs- und Arbeitsbereiche für Frauen und Männer gleichermaßen nutzbar gemacht werden?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p> <p><b>Teilhabe</b></p> <p><b>Nutzen</b></p>	<p>Für das Programm bzw. Maßnahmenangebot werden Gleichstellungsziele festgesetzt, die Grundlage für die Zusammenstellung und die Auswahl von Maßnahmen sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gibt es ein Leitziel Gleichstellung, das umfassend und qualitativ definiert, was Gleichstellung im Interventionsbereich des Programms bedeutet?</li> <li>● Welche operativen Gleichstellungsziele werden für die Teilhabe am, den Nutzen vom und die Wirkung durch das Programm festgelegt:</li> <li>● Ist es als Ziel festgelegt, dass Frauen und Männer gleichermaßen an den Maßnahmen beteiligt sind?</li> <li>● Ist es als Ziel festgelegt, dass es keine - unbegründeten - geschlechtsspezifischen Unterschiede etwa bei der Maßnahmendauer und den Kosten gibt?</li> <li>● Welche quantitativen Zielgrößen werden festgelegt? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ist eine Quote entsprechend der Geschlechterrelation in der Zielgruppe ausreichend oder soll in bestimmten Bereichen die Frauenquote höher/niedriger sein als ihr Anteil in der Zielgruppe?</li> <li>○ Auf welcher Aggregatsebene werden Quoten festgelegt (für das Gesamtprogramm, einzelne Programmbereiche, Maßnahmentypen etc.)?</li> </ul> </li> <li>● Ist es als Ziel festgelegt, dass Frauen und Männer gleichermaßen von den Maßnahmen profitieren? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: hinsichtlich Beschäftigungsaufnahmen, Stabilität der Beschäftigung, Höherqualifizierung</li> </ul> </li> <li>● Welche quantitativen Kennzahlen und qualitativen Ziele werden festgelegt?</li> </ul>

<p><b>Wirkung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ist es als Leitziel festgelegt, gegen geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt zu wirken? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: für existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern</li> <li>○ Zum Beispiel: gegen horizontale und vertikale Segmentation des Arbeitsmarktes</li> </ul> </li> <li>● Welche konkreten Gleichstellungsziele lassen sich aus der geschlechtsspezifischen Ausgangsanalyse für die Region ableiten? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: die Förderung einer höherqualifizierteren Beschäftigung von Frauen</li> <li>○ Zum Beispiel: die Förderung von Frauen in technischen Bereichen</li> </ul> </li> <li>● Wird für alle Schwerpunkte und Teilziele des Programms auch ein jeweiliges Gleichstellungsziel formuliert?</li> <li>● Sind die Gleichstellungsziele des Programms so konkret und verbindlich formuliert, dass sie die Auswahl der einzelnen Maßnahmen leiten können? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gibt es verbindliche qualitative Ziele? Wie sollen diese überprüft werden (im Zuge der Programm- und Maßnahmenevaluierung)?</li> <li>○ Gibt es aussagekräftige quantitative Ziele?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Umsetzung</b></p> <p><b>Umsetzungsstrategie</b></p>	<p>Die Zusammenstellung des Maßnahmenangebots erfolgt anhand der festgesetzten (Gleichstellungs-) Ziele.</p> <p>Für die Auswahl von Projekten werden Richtlinien zur Gleichstellungsprüfung von Projekten erstellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wie ist die Zusammensetzung des Maßnahmenangebots gewichtet (z.B. nach Maßnahmentypen wie Berufsorientierung, Schulung, Arbeitstraining usw.)? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gibt es ein Gleichgewicht an Maßnahmen, die auf die (möglicherweise unterschiedlichen) Problemlagen von Frauen und von Männern eingehen?</li> <li>○ Ist sichergestellt, dass eine - unbegründete - ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Maßnahmentypen vermieden wird? Zum Beispiel: durch eine sensibilisierte Zuweisungspraxis und begleitendes Monitoring</li> <li>○ Können mit den geplanten Maßnahmen die gesetzten Gleichstellungsziele erreicht werden?</li> </ul> </li> <li>● Werden durch die geplanten Maßnahmen geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt reproduziert oder abgebaut? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: In welchen Berufsbereichen werden Frauen und Männer qualifiziert?</li> <li>○ Zum Beispiel: Werden Frauen und Männern gute und stabile Beschäftigungschancen eröffnet?</li> </ul> </li> <li>● Tragen die Maßnahmen in quantitativer und qualitativer Hinsicht ausreichend zu den Gleichstellungszielen des Programms bei?</li> <li>● Welche und wie viele spezifische Frauenfördermaßnahmen sind im Hinblick auf regionale Ungleichheitsstrukturen und die formulierten Gleichstellungsziele vorgesehen?</li> </ul> <p>☛ GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten</p>

<p><b>Vorkehrungen für die Umsetzung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wie wird überprüft, ob Projekte geschlechtsspezifische Ungleichheiten abbauen oder fortführen? Gibt es verbindliche Begutachtungsrichtlinien für diese Überprüfung?</li> <li>● Wie wird sichergestellt, dass alle Projekte geschlechtsspezifische Zugangs- und Teilnahmebarrieren berücksichtigen und gleiche Teilhabechancen für Frauen und Männer gewährleisten? Anhand welcher Kriterien wird das überprüft?</li> <li>● Welches Bewertungssystem gibt es für die Auswahl von Projekten nach gleichstellungsorientierten Kriterien? Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Was sind Mindestanforderungen, die ein Projekt erfüllen muss?</li> <li>○ Wie werden einzelne Aspekte in der Bewertung (z.B. Punktevergabe) gewichtet?</li> </ul> </li> </ul> <p>☛ Weitere Ausführungen zum Begutachtungs- und Auswahlverfahren können Sie im GeM-PraxisHandbuch nachlesen, zum Downloaden auf <a href="http://www.gem.or.at">www.gem.or.at</a></p>
<p><b>Evaluierung</b></p>	<p>Die Umsetzung wird mit Monitoring und Evaluierung begleitet und überprüft. Die Ergebnisse werden geschlechtsspezifisch analysiert und die Erreichung der Gleichstellungsziele evaluiert. Für die Projekte werden gleichstellungsorientierte Evaluierungskriterien festgelegt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Werden alle Daten geschlechtsdifferenziert erhoben, dokumentiert und ausgewertet?</li> <li>● Werden qualitative Informationen erhoben und in der Bewertung berücksichtigt? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: Beschäftigungsaufnahmen von Frauen und Männern in nichttraditionellen zukunftsträchtigen Bereichen</li> <li>○ Zum Beispiel: Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Höherqualifizierung</li> </ul> </li> <li>● Wird die allgemeine Evaluierung von Erfassungsgrad, Nutzen und Zielerreichung des Programms in geschlechtsdifferenzierter Weise vorgenommen? Anhand welcher Indikatoren? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zum Beispiel: TeilnehmerInnen, AbsolventInnen und Beschäftigungsaufnahmen nach Geschlecht</li> <li>○ Zum Beispiel: durchschnittliche Maßnahmendauer und -kosten nach Geschlecht</li> <li>○ Zum Beispiel: Frauen- und Männeranteil bei den verschiedenen Maßnahmentypen</li> <li>○ (Berufsorientierung, Beschäftigungsmaßnahme, Fachqualifizierung usw.)</li> <li>○ Zum Beispiel: Abschlüsse mit anerkannten Fachzertifikaten nach Geschlecht</li> </ul> </li> <li>● Wie wird die Erreichung aller Gleichstellungsziele überprüft? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sind die Indikatoren im Monitoringsystem so gewählt, dass die Überprüfung der Gleichstellungsziele möglich ist?</li> <li>○ Wie werden die notwendigen qualitativen Informationen erhoben?</li> </ul> </li> <li>● Wie finden Zwischenergebnisse Eingang in die Umsetzungspraxis?</li> </ul>

## 7.1.2 Toolbox GenderAlp!

Im Rahmen des Projektes GenderAlp! wurde im Teilprojekt „Geschlechtergerechte Regionalentwicklung“ eine Toolbox entwickelt, die umfangreiche Materialien und Leitfäden für die Umsetzung von Gender Analysen, gestaffelt nach unterschiedlichen Ansprüchen enthält:

- **Für EinsteigerInnen!** Gender Mainstreaming als Innovationsstrategie in der Regionalentwicklung
  - DIE THEORIE! Innovationsstrategie in der Regionalpolitik: Gleichstellungsorientierung zwischen Frauen und Männern
    - Chancengleichheit als Qualitätskriterium für erfolgreiche Regionalentwicklung
    - Gefahren, Chancen und Kosten von Regionalentwicklung
    - Die Wirkung von Regionalprogrammen - Folgenabschätzungen
  - DIE FAKTEN! Faktoren für die Umsetzung von Gleichstellung
    - Hinderliche Faktoren
    - Fördernde Faktoren.
- **Für Praxis-Orientierte!** Gender Analyse des Salzburger Ziel-2 Programms 2000-2006
  - DIE BASIS! Aufbau und Ziele des Ziel-2-Programms „Salzburg 2000 - 2006“
    - Das Einheitliche Programmplanungsdokument
    - Ergänzung zur Programmplanung
    - Förderzielgebiete und Finanzvolumina - Österreich/Salzburg
    - Halbzeitevaluierung: Österreichische Raumordnungskonferenz
  - Die PRAXIS! Das Ziel-2-Programm „Salzburg 2000 - 2006“: Wie wurde das Ziel der Gleichstellungsorientierung umgesetzt
    - Geschlechtssensible Analyse der Ausgangslage
    - Ableitung von geschlechtsdifferenzierter Zielsetzungen
    - Programmplanung und Umsetzungsstrategie
    - Ex-ante-Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen
    - Umsetzung, Maßnahmen und Einzelprojekte
    - Monitoring und ex-post-Evaluierung
  - Anhang
    - Legislative Grundlagen zur Umsetzung von Chancengleichheit
    - Die soziale Situation von Frauen und Männern im Zielgebiet
- **Für Fortgeschrittene!** Best Practice Sammlung von GM-Umsetzung in allen Phasen der Regionalentwicklung in Europa
  - DIE VORBILDER! Good Practice in der Förderpolitik
    - Idee und Auswahlverfahren der beispielhaften Projekte
    - Gibt es Good Practice in der EFRE-Förderpolitik?
    - Gute Praxisbeispiele aus allen Programmphasen
- **Für Ambitionierte!** Instrumente und eine umfangreiche Indikatorenliste zur GM-Umsetzung für alle Phasen der Regionalentwicklung
  - HANDLUNGSANWEISUNG! Vorgehensweisen in den Programmphasen  
Let's do it!
    - Phase 1: Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung & Kompetenzvermittlung
    - Phase 2: Analyse der Ausgangslage (SWOT-Analyse)
    - Phase 3: Ableitung von geschlechtsdifferenzierten Zielvorstellungen
    - Phase 4: Strategie zur Zielerreichung: Maßnahmenplanung & Projektauswahl
    - Phase 5: Ex-ante-Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen
    - Phase 6: Umsetzung, Maßnahmen und Einzelprojektentwicklung
    - Phase 7: Monitoring und ex-post Evaluierung
  - EMPFEHLUNG! Gleichstellungsindikatoren in Strukturförderprogrammen
    - Was sind Indikatoren?

- Was können Indikatoren leisten?
- Arten von Indikatoren und ihre Funktionen
- Anmerkungen zum Indikatorenkatalog
- Indikatorenkatalog

Wie bereits im Kapitel 4 unter Handlungsempfehlungen beschrieben, wird hier auch noch ein spezifischer Bezug zur EU-Förderlandschaft und den -Richtlinien hergestellt, indem entsprechende hilfreiche Informationen gesammelt und aufbereitet wurden. Grundsätzlich legen wir aber nahe, alle 4 Teile zu lesen, da alle, wie aus den Inhalten zu entnehmen ist, sehr nützliche und aktuelle Informationen zur Implementierung und Umsetzung bzw. dazu auftauchenden Fragen enthalten. Die Unterlagen stehen als Download unter [www.genderalp.at](http://www.genderalp.at) unter Projekte/Regionalentwicklung zur Verfügung und können im Büro für Frauenfragen (siehe entsprechender Kontakt auf der Homepage) auch als Druckexemplar gratis bestellt werden.

### 7.1.3 Multi-Level-Toolbox

Die Multi-level-Toolbox wurde im Rahmen des Equal-Projektes GesiR - Gendersensible Regionalentwicklung in der transnationalen Partnerschaft, EQ\_Mind als länderübergreifendes Netzwerk, gemeinsam mit

- Añil - Rural Equality (La Mancha, Spanien)
- Igualzarave (Sol do Ave/Portugal)
- Mediación para la Igualdad (Sevilla, Spanien) zusammen gestellt.

Die darin enthaltenen Tools sollen alle Personen unterstützen, die im weitesten Sinne in der Regionalentwicklung tätig sind und sich für das Thema Gender Mainstreaming interessieren. Die Toolbox wurde mit allen den PartnerInnen bekannten und bewährten Instrumenten und Methoden für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming - das sind insgesamt 30 - bestückt. So finden sich etwa beinahe alle der hier angeführten Werkzeuge in dieser Toolbox.

Dabei handelte es sich zunächst meist nicht um Werkzeuge, die konkret für die Regionalentwicklung konzipiert wurde. Daher wurde bei der Erstellung eine Übersetzungsarbeit geleistet, indem eine spezielle Matrix entwickelt wurde, innerhalb derer die unterschiedlichen Tools zugeordnet wurden, sodass die NutzerInnen auf den ersten Blick erkennen können, welches Tool für ihr jeweiliges Anliegen geeignet ist.

Unterschieden wurde dabei einerseits zwischen den **Phasen**, in denen die Werkzeuge angewendet werden. Das sind

- Analyse/Sensibilisierung
- Entwicklung von Projekten und Maßnahmen
- Implementierung
- Assessment/Evaluierung

Andererseits erfolgte die Zuordnung zu einem **Organisationstyp** oder einem **Zweck** innerhalb dieser Phasen. Dabei ist es auch möglich, dass ein Werkzeug für alle Organisationstypen und/oder Zwecke geeignet ist.

Jedes Werkzeug wurde schließlich in einem Formular erfasst, welches zusätzlich zur Darstellung immer folgende Informationen enthält:

- Name des Tools
- Quelle
- Organisationstyp/Zweck
- Phase

- Ziel
- Anwendungskontext
- Kurzbeschreibung
- Nutzen, Ergebnisse
- Weiterführende Literatur und Links

Die Multi-Level-Toolbox kann als CD-Rom bei der Unternehmensberatung BAB GmbH bezogen werden oder von unserer Homepage unter [www.bab.at/gesir](http://www.bab.at/gesir) eingesehen und heruntergeladen werden.

#### 7.1.4 ÖROK-Studie „EU Regionalpolitik und Gender Mainstreaming in Österreich“

Wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln mehrmals erwähnt, liefert insbesondere die ÖROK-Studie wertvolle Impulse für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung.

Sie enthält folgende Hauptkapitel:

- Zum Begriff „Gender Mainstreaming“
- GM in den Österreichischen Strukturfondsprogrammen
- Ansatzpunkte für GM in EFRE-Projekten
- Empfehlungen
- Anhang: Methoden und weiterführende Materialien

Das Besondere an dieser Studie ist, dass speziell vordergründig oder auch offensichtlich nur schwer anmutende Ansatzpunkte und Umsetzungsmöglichkeiten von Gender Mainstreaming z.B. bei Infrastrukturprojekten näher betrachtet wurden und Lösungsansätze entwickelt wurden. Aus diesem Grund empfehlen wir dringend, dass alle Regionalmanagements mindestens ein Exemplar dieser Studie erwerben, um damit ein äußerst umfangreiches Nachschlagewerk für genau die Fragestellungen, die auch im Laufe dieses Projektes aufgetreten sind, stets griffbereit zu haben. Die Studie kann unter [www.oerok.gv.at](http://www.oerok.gv.at) bezogen werden.

Nachfolgend stellen wir auszugsweise einen Leitfaden und die Systemlandkarte vor. Letztere haben wir speziell für die RMs OÖ adaptiert und anhand der in der ÖROK-Studie beschriebenen Vorgehensweise erarbeitet, was die konsequente Anwendung für die RMs in der Umsetzung bedeuten könnte.

#### Anwendung des Indikators über „Auswirkungen auf die Gleichberechtigung“

Gemäß Verordnung (EG) Nr. 438/2001 der Europäischen Kommission vom 2. März 2001 haben wir eine Möglichkeit zur Einstufung und Beurteilung von Projekten erarbeitet. (vgl. ÖROK-Studie, 2004, S 84 ff.) Demzufolge ist die Verankerung eines Indikators zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtend. Für die österreichischen Strukturfondsprogramme wurde diese Vorgabe mit verändertem Wortlaut übernommen, der resultierende Indikator ist Bestandteil des Projektmonitorings und weist drei mögliche Einstufungen auf:

- neutral bezüglich Chancengleichheit
- auf Chancengleichheit ausgerichtet
- Chancengleichheitsprojekt

Die Auswertung der Anwendung dieses Indikators ergab, dass es für die Förderstellen offensichtlich kaum möglich war, diesen Indikator bei der Bewertung der Projekte anzuwenden.

Dabei erwies sich die Einstufung als „auf Chancengleichheit ausgerichtete Projekte“ als am schwierigsten, weshalb wir dafür eine Checkliste entwickelt haben.

Insgesamt umfasst die Checkliste 16 Fragen, die entsprechend den vier GeM-Schritten in vier Bereiche (Analyse, Ziele, Umsetzung, Evaluierung) gegliedert sind. Damit ein Projekt als „auf Chancengleichheit ausgerichtet“ eingestuft wird, müsste pro Bereich mindestens eine Frage mit „ja“ beantwortet werden<sup>2</sup>. Andernfalls gilt das Projekt als „neutral bezüglich Chancengleichheit“.<sup>3</sup>

<b>Projektbewertung in Bezug auf Chancengleichheit</b>	ja	nein
<b>Analyse</b> Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.		
Werden im Projektantrag Daten zur geschlechtsspezifischen Ausgangslage als Grundlage für den Antrag analysiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Interventionsbereich des Projekts thematisiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird auf unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männern der Zielgruppe eingegangen? z.B. : <ul style="list-style-type: none"> <li>● hinsichtlich der öffentlichen Verkehrsanbindung des Projektstandorts</li> <li>● hinsichtlich der Festlegung von Zugangsvoraussetzungen</li> <li>● hinsichtlich zeitlicher Beanspruchung und Flexibilität von Frauen und Männer aufgrund von Betreuungspflichten</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Erfahrungen aus Evaluierungen vorangegangener und ähnlicher Projekte eingeflossen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Ziele</b> Im zweiten Schritt werden davon ausgehend möglichst konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele formuliert und festgelegt.		
Sind konkrete, operationalisierbare Chancengleichheitsziele, (die aus der Analyse abgeleitet wurden) formuliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden für die einzelnen Teilbereiche Teilziele bzgl. Chancengleichheit gesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist es Ziel des Projekts, auf die Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt zu wirken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden geschlechtssensible Wirkungsziele formuliert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Projektbewertung in Bezug auf Chancengleichheit</b>	ja	nein
<b>Umsetzung</b> Im dritten Schritt werden Projekte so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Chancengleich-		

<sup>2</sup> Konsequenterweise müssten auch „Chancengleichheitsprojekte“ mit der Checkliste geprüft werden, um die Qualität dieser Projekte zu beurteilen. Die Einstufung als „Chancengleichheitsprojekt“ liegt allerdings nach vorliegendem Vorschlag nicht in einer höheren Erfüllung der Checkliste begründet, sondern in der expliziten (Haupt)Ausrichtung des Projektes.

<sup>3</sup> Eine noch deutlichere Einstufung ergäbe die Vorgabe, mindestens die Hälfte aller Kriterien zu erfüllen. Das bedeutet, dass insgesamt mindestens acht Fragen mit „ja“ beantwortet werden müssten!

Projektbewertung in Bezug auf Chancengleichheit	ja	nein
heitszielen beitragen.		
Tragen die geplanten Maßnahmen zur Erreichung der Chancengleichheitsziele bei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt? z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sollen Informationsmaterial und Öffentlichkeitsarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen ansprechend gestaltet werden?</li> <li>● Werden Abschreckungseffekte vermieden?</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird versucht, die Teilnahme von Frauen bzw. Männern in nicht traditionellen Bereichen zu fördern? z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>● durch spezifisches Informationsmaterial</li> <li>● durch unverbindliche Informationsveranstaltungen und Beratung</li> <li>● durch Vernetzung mit Fraueneinrichtungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Evaluierung</b> Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Chancengleichheitsziele betrachtet. Die Indikatoren und qualitativen Kriterien dazu wurden vorab festgelegt.		
Werden alle Daten nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es aus den Chancengleichheitszielen abgeleitete, geschlechtsspezifische Indikatoren (quantitativ und qualitativ)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wird überprüft, ob die Gestaltung des Projekts den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern unterstützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fließen die Ergebnisse in die geschlechtssensible Gestaltung weiterer Projekte ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Die Systemlandkarte

*Gemäß Verordnung Nr. 1783/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 1999 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, Art. 2 Abs. (1)*

*[...] beteiligt sich der EFRE an der Finanzierung von*

- a. produktiven Investitionen zur Schaffung oder Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze*
- b. Infrastrukturinvestitionen [...]*
- c. Aktionen zur Erschließung des endogenen Potentials [...]*
- d. Maßnahmen der technischen Hilfe [...]*

Wir haben im Rahmen der ÖROK-Studie auf dieser Grundlage versucht, typische im Rahmen von EFRE finanzierbare Projekte aufzuzeigen bzw. zu den einzelnen Punkten zuzuordnen. Die vorgenommene Zuordnung findet sich auf der Seite 29 f.

Die einzelnen Projekttypen sind einerseits aufgrund der Anzahl möglicher Ansatzpunkte und andererseits aufgrund des Akzeptanzgrades durch die jeweiligen AkteurInnen-Systeme in unterschiedlichem Ausmaß für die Implementierung und Verankerung von Gender Mainstreaming geeignet.

Das heißt konkret, dass Projekttypen, die dem Pkt. c) Aktionen zur Erschließung des endogenen Potentials und dem Punkt d) Maßnahmen der technischen Hilfe zugeordnet sind, zahlreiche Ansatzpunkte und mit hoher Wahrscheinlichkeit eine hohe Akzeptanz (durch sichtbaren Nutzen) aufweisen, was bedeutet, dass es sich lohnt, zunächst hier mit Projekten und Maßnahmen anzusetzen.

Demgegenüber ist es vergleichsweise schwierig, für Produktive Investitionen zur Schaffung oder Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze und Infrastrukturmaßnahmen Ansatzpunkte bzw. Akzeptanz für die Implementierung von Gender Mainstreaming zu finden. (vgl. ÖROK-Studie, 2004, S 29 ff.) Dennoch bieten auch diese Bereiche bzw. die dazu formulierten Projekttypen Möglichkeiten, aktiv zu werden.

Für eine wirkungsvolle Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen und auf allen Ebenen ist es notwendig, die Möglichkeiten und die Grenzen der jeweils betroffenen Systeme zu kennen und zu beachten.

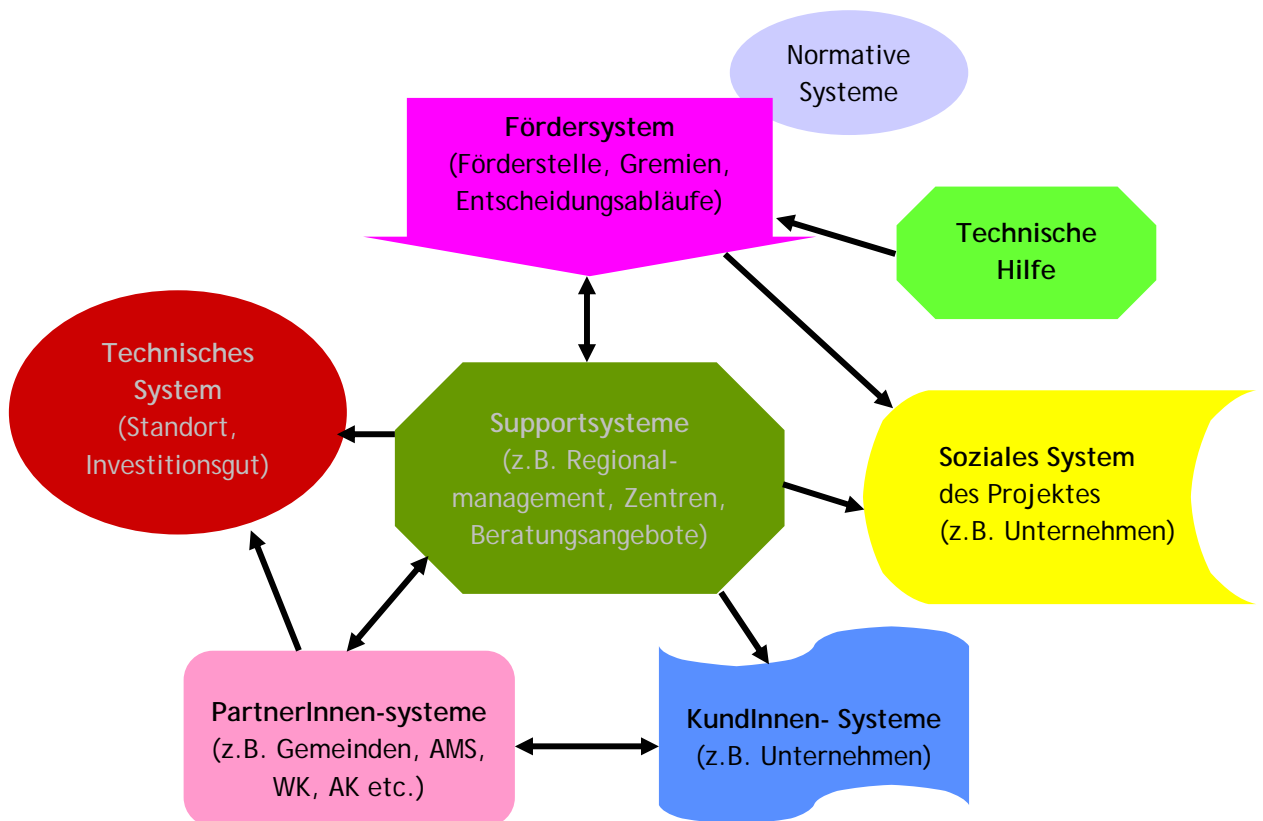
Die gelingt dann besonders gut, wenn die an einem Projekt beteiligten Systemen zunächst lokalisiert werden und danach deren Verbindung untereinander sowie je nach Projekttyp der Grad ihrer Beteiligung bzw. Wirkung festgestellt wird.

Die nachfolgend dargestellte Systemlandkarte gibt also einen Überblick über die beteiligten Systeme von Maßnahmen in den Programmen. Sie ermöglicht weiters, rasch zu definieren, ob eine Maßnahme wenige oder zahlreiche Ansatzpunkte für die Implementierung von Gender Mainstreaming bietet. Drittens können spezifische Indikatoren und Interventionen für Gender Mainstreaming entwickelt und zum Standard definiert werden.

Diese Systemlandkarte öffnet auch den Blick vom einzelnen System-Teil auf das gesamte Wirkungsgefüge. Es entsteht damit die Möglichkeit, jene Projekte, die vordergründig als schwer genderbar eingeschätzt werden, zu betrachten und dadurch zuvor nicht erkannte Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming zu finden. Die Systemlandkarte ist immer aus der jeweiligen Sicht des betroffenen Systems oder Projektes zu erstellen, wobei die beteiligten Systeme immer die selben bleiben, jedoch unterschiedlich in Verbindung zum fokussierten System stehen.

Wir haben nachfolgend die Systemlandkarte aus der Sicht der Regionalmanagements - die bei uns unter Support-Systeme hineinfallen - erstellt.

## Systemlandkarte aus der Sicht der Supportsysteme - Regionalmanagements





Es sind je nach Projekttyp unterschiedliche Systeme in unterschiedlich starkem Ausmaß betroffen bzw. mit dem Projekt verbunden. Der Grad der Ausprägung (viele Ansatzpunkte, einzelne Ansatzpunkte, keine Ansatzpunkte) ist ausschlaggebend dafür, welche Maßnahmen überlegt werden können. (Details siehe ÖROK-Studie, 2004, S. 32 ff).



Schwierig ist es beispielsweise bei Projekten wie etwa Förderung (innovativer) Investitionsprojekte, Umweltverbessernde betriebliche Maßnahmen, Verkehrsinfrastruktur, Maßnahmen zur verbesserten Mobilität oder Andere öffentliche technische Infrastruktur (Lawinenverbau, Abwasser) Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming zu finden, wenngleich es nicht unmöglich ist. Impulszentren (Technologiezentren, GründerInnenzentren, ...), Kommunale, regionale Entwicklungsprozesse, Betriebliche Kooperationen und Netzwerke, Regionale Dienstleistungen (Regionalmanagements o.ä.), oder Schulung und Beratung sowie Evaluierung und Begutachtung hingegen bieten zahlreiche Ansatzpunkte, um Gender Mainstreaming zu verankern. Detailliert wird dies in der ÖROK-Studie auf den Seiten 40 ff. dargestellt.



Nachfolgend haben wir an Hand des Beispiels der Regionalmanagements erarbeitet, die in der ÖROK-Studie unter den Projekttyp „Regionale Dienstleistungen“ eingestuft werden, welche Anknüpfungspunkte sich hier für Gender Mainstreaming-Maßnahmen bieten.

Die hier formulierten Fragen sind als Anregungen bzw. Vorschläge zu verstehen und sollen dazu führen, sich zu überlegen, wo Maßnahmen gesetzt werden sollen und können. Sie können und sollen also jederzeit adaptiert und erweitert werden!

Projekttyp	Symbol	System	GM-Maßnahmen
Regionale Dienstleistungen - Regionalmanagements		Support-Systeme (Regionalmanagement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Produkte / Dienstleistungen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entsprechen die Dienstleistungen der RMs genderspezifischen Anforderungen? Erfüllen sie demnach die Anforderungen von Frauen und Männern in gleichem Maße?</li> <li>○ Welche Wirkungen hat ein regionaler Entwicklungsprozess auf die Männer und Frauen der Region?</li> </ul> </li> <li>● Beratungsangebote für Projekte, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Werden männliche und weibliche ProjektträgerInnen gleichermaßen angesprochen? (z.B.: Wird bei der Auswahl von Beratern und Beraterinnen für den Support darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind? Werden die Bedürfnisse der Projektträger und der Projektträgerinnen gezielt erhoben? Richten sich die Angebote der Regionalmanagements gezielt auch an Frauen? Wie wird versucht, Angebote auch für Frauen attraktiv zu machen?)</li> <li>○ Verfügen die BeraterInnen über Gender Know-how und methodische Kompetenz?</li> <li>○ Leisten die Beratungsangebote eine verständliche und praktische Übersetzung des Begriffes „Gender Mainstreaming“?</li> <li>○ Stehen spezialisierte Gender-Beratungen und Trainings als Ressource zur Verfügung</li> </ul> </li> <li>● Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Stellen die Regionalmanagements entsprechende Austausch- und Vernetzungsangebote zu gendersensibler Regionalentwicklung zur Verfügung?</li> <li>○ Stellen die Regionalmanagements Kontakte zu ExpertInnen her und informieren sie über entsprechende Veranstaltungen?</li> <li>○ Berücksichtigen die Supportsysteme selbst Gender Mainstreaming?</li> <li>○ Bringen die Supportsysteme Gender Mainstreaming in das Bewusstsein der ProjektträgerInnen?</li> <li>○ Verfügen die Supportsysteme über Informationsbroschüren, Leitfäden, Checklisten, Internet-Links etc. die sie den Projektträgern, Unternehmen etc. für die Projektentwicklung als Unterstützung zur Verfügung stellen?</li> <li>○ Informieren und sensibilisieren die Regionalmanagements auch Bottom-up über Erfolge und Probleme bei der Umsetzung von gendersensibler RE in Projekten und Vorhaben aber auch innerhalb der eigenen Organisation?</li> </ul> </li> <li>● Vernetzung, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tauschen sich die Regionalmanagements untereinander über ihre Erfolge, Probleme, Erfahrungen aus bzw. stellen Sie Methoden und Instrumente in Form von Good-practice-Modellen</li> </ul> </li> </ul>

Projekttyp	Symbol	System	GM-Maßnahmen
			<p>zur Verfügung?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Tauschen sich die Regionalmanagements auch national und international aus bzw. nehmen sie an entsprechenden Austauschtreffen teil?</li> <li>⊙ Gibt es eine strukturierte Vernetzung mit den Förderstellen auf Landesebene?</li> <li>⊙ Suchen die Regionalmanagements aktiv den Kontakt zu PartnerInnen, um mit ihnen gemeinsam Maßnahmen zur gendersensiblen Regionalentwicklung zu planen?</li> </ul>
		Soziales System (Projekt)	<p>Die Regionalmanagements können hier auf vielfältige Weise einwirken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Beschäftigte, z.B.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Sind männliche und weibliche Arbeitskräfte unterschiedlich vom Projekt betroffen?</li> <li>⊙ Werden durch die Investition Arbeitsplätze für Frauen oder für Männer geschaffen?</li> <li>⊙ Welcher Personenkreis wird für die Mitwirkung im Projekt bzw. die Nutzung des Projektes angesprochen?</li> </ul> </li> <li>● Organisation, z.B.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Bedarf das Projekt begleitender organisatorischer Maßnahmen, um den Zugang für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen?</li> <li>⊙ Sind begleitende Evaluierungen zur Chancengleichheit möglich und geplant?</li> </ul> </li> <li>● (Unternehmens)Kultur, z.B.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Wird Chancengleichheit im Zuge des Projektes im sozialen System thematisiert?</li> <li>⊙ Werden „männliche“ und „weibliche“ Potentiale und Kompetenzen wahrgenommen und genutzt?</li> <li>⊙ Welche Kultur der Einbindung bzw. des Ausschlusses von Personen besteht?</li> <li>⊙ Liegen Gender-Kompetenzen vor bzw. ist umfassende Gender-Expertise gegeben?</li> <li>⊙ Werden Gender Mainstreaming-Erfahrungen und Expertisen für das Projekt verfügbar gemacht?</li> <li>⊙ Besteht Bereitschaft, auch in der Umsetzung und im späteren Betrieb Gender Mainstreaming zu berücksichtigen?</li> <li>⊙ Wird Chancengleichheit durch Symbole / Bilder, gendergerechte Sprache und Namensgebung berücksichtigt?</li> </ul> </li> <li>● Standort, z.B.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Werden durch das Projekt Absiedelungstendenzen und Auspendelungen verhindert?</li> <li>⊙ Trägt das Projekt dazu bei, lokale Infrastruktur und damit Personen mit Betreuungspflichten zu unterstützen bzw. zu fördern?</li> <li>⊙ Wie nimmt das Projekt auf unterschiedliche Mobilitätsanforderungen Rücksicht?</li> </ul> </li> </ul>

Projekttyp	Symbol	System	GM-Maßnahmen
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Quoten, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Können bei Projekten sinnvolle genderspezifische TeilnehmerInnenquoten vereinbart werden? Wie wird mit dem Projekt eine realistische, gleichzeitig aber relevante Erhöhung des jeweils nicht oder weniger vertretenen Geschlechts verfolgt?</li> </ul> </li> </ul>
		Technisches System	<p>Bietet nur wenige Ansatzpunkte. Wenn die Regionalmanagements jedoch bereits im Vorfeld über geplante Betriebsansiedelungen informiert sind, besteht die Möglichkeit, in Bezug auf die Standortwahl mit folgenden Fragestellungen sensibilisierend einzuwirken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wird bei der Standortwahl auf männliche und weibliche Arbeitskraft- oder KundInnen-Potentiale geachtet?</li> <li>● Entspricht der Standort männlichen und weiblichen Mobilitätsmöglichkeiten und -bedürfnissen, z.B. eingeschränkte Mobilität durch Kinderbetreuungspflichten?</li> <li>● Werden genderspezifische Raumbedürfnisse, z.B. unterschiedliches Sicherheitsgefühl innerhalb und außerhalb des Objektes, berücksichtigt?</li> </ul> <p>Inwieweit diese Fragestellungen allerdings auch eine Einspruchswirkung haben können, hängt vom Grad der Einbindung durch die Hauptakteure (etwa Bürgermeister) ab. Eine direkte Einflussnahme ist hier jedenfalls nicht gegeben.</p>
		Fördersystem	<p>Hier geht es darum, wie die Zusammenarbeit Top-down funktioniert bzw. ob vom Fördersystem die entsprechenden Maßnahmen und Schritte gesetzt werden, die die Regionalmanagements entsprechend unterstützen können und auf die diese zurückgreifen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Anreize, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Setzt das Fördersystem Anreize zur Verankerung von Gender Mainstreaming für die anderen Systeme?</li> <li>○ Ist für die Regionalmanagements und ProjektträgerInnen das Commitment zur Verankerung von Gender Mainstreaming bei der Förderstelle sichtbar? (z.B. in den Informationsbroschüren, Homepage etc.)</li> <li>○ Thematisiert das Fördersystem Gender Mainstreaming gegenüber den Regionalmanagements und ProjektträgerInnen? (z.B. in den Förderrichtlinien und Antragsformularen, bei der Beratung etc.)</li> </ul> </li> <li>● Unterstützung, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Werden Beratungsleistungen für die Regionalmanagements und ProjektträgerInnen angeboten?</li> <li>○ Werden unterstützende Materialien (z.B. praxisorientierte Leitfäden) angeboten?</li> </ul> </li> </ul>

Projekttyp	Symbol	System	GM-Maßnahmen
			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vernetzung, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Besteht die Möglichkeit und die Struktur für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch einschließlich einer gemeinsamen Strategieentwicklung zwischen den Regionalmanagements und den Förderstellen bzw. zuständigen Abteilungen auf Landesebene? (z.B.: Abteilung für Raumordnung?)</li> </ul> </li> </ul>
		KundInnen-Systeme	<p>Auch hier gilt, dass die Regionalmanagements auf KundInnen, wie etwa Unternehmen, nur bedingt Einfluss nehmen können. Dies kann dann gelingen, wenn die RMs von Projektträgern bzw. PartnerInnen hinzugezogen werden. Mögliche Ansatzpunkte wären:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Produkte / Dienstleistungen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entsprechen die Strukturen und ggf. Dienstleistungen der Unternehmen genderspezifischen Anforderungen? Erfüllen sie demnach die Anforderungen von Frauen und Männern in gleichem Maße?</li> <li>○ Welche Wirkungen hat die Unternehmensstrategie und -kultur bzw. die Dienstleistung des Unternehmens auf die Männer und Frauen der Region?</li> </ul> </li> <li>● Marketing und Öffentlichkeitsarbeit z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gibt es Gender Mainstreaming-Zertifikate oder Auszeichnungen, die Wettbewerbsvorteile bringen?</li> </ul> </li> <li>● Quoten, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Können bei Unternehmen sinnvolle MitarbeiterInnenquoten vereinbart werden? Kann dargestellt werden, welchen Nutzen die vermehrte Aufnahme der bislang benachteiligten Geschlechtergruppe dem Unternehmen bringen kann?</li> </ul> </li> </ul>
		PartnerInnen-Systeme (Gemeinden, AMS, WK, AK...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Marketing und Öffentlichkeitsarbeit z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Können zusätzliche KundInnen (auch im Sinne von PartnerInnen wie WK, AMS etc.) durch gendersgerechte Öffentlichkeitsarbeit gewonnen werden?</li> <li>○ Wird bei der Namensgebung auf genderspezifische Wirkungen geachtet? Beispiele: „Gründerzentrum“ oder „GründerInnenzentrum“, „Innovationszentrum“ - womit tendenziell „männlich“ orientierte technologische Innovation angesprochen wird - oder „Zentrum für Kreativität und Innovation“</li> <li>○ Gibt es Gender Mainstreaming-Zertifikate oder Auszeichnungen, die den Anreiz zur Umsetzung erhöhen?</li> </ul> </li> <li>● Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung, z.B.:</li> </ul>

Projekttyp	Symbol	System	GM-Maßnahmen
			<ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Nehmen die PartnerInnen laufend an Workshops, Seminaren und Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming bzw. gendersensibler Regionalentwicklung teil?</li> <li>⊙ Gibt es Standards und Kriterien über das erforderliche Basiswissen innerhalb der Organisationen?</li> <li>⊙ Stellen die PartnerInnen entsprechende Austausch- und Vernetzungsangebote zu gendersensibler Regionalentwicklung zur Verfügung oder nehmen sie daran teil?</li> <li>⊙ Informieren die PartnerInnen über Veranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming generell sowie im Kontext von gendersensibler Regionalentwicklung?</li> <li>⊙ Berücksichtigen die PartnerInnen in ihren eigenen Organisationen Gender Mainstreaming?</li> <li>⊙ Bringen die PartnerInnen Gender Mainstreaming in das Bewusstsein der ProjektträgerInnen?</li> <li>⊙ Verfügen die PartnerInnen über Informationsbroschüren, Leitfäden, Checklisten, Internet-Links etc. die sie den Projektträgern, Unternehmen etc. für die Projektentwicklung als Unterstützung zur Verfügung stellen? Stimmen sie sich dazu mit den Regionalmanagements ab?</li> <li>● Vernetzung, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Tauschen sich die PartnerInnen untereinander über ihre Erfolge, Probleme, Erfahrungen aus bzw. stellen Sie Methoden und Instrumente in Form von Good-practice-Modellen zur Verfügung?</li> <li>⊙ Gibt es eine strukturierte und regelmäßige Vernetzung mit den Regionalmanagements?</li> </ul> </li> <li>● Planung <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ Werden Programme, Projekte und Maßnahmen gendersensibel ausgerichtet? Gibt es dazu eine Abstimmung mit den RMs?</li> </ul> </li> </ul>

## 7.2 Methoden zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming

### 7.2.1 RADARa

Die RADARa-Umsetzungsmethode setzt sich aus 6 Schritten zusammen. Sie beginnt mit der Definition der Gleichstellungsziele (Results), die dann operationalisiert werden. Dazu wird die Zielgruppe mit Hilfe der 4-R-Methode analysiert (Analysis) und Optionen für die Erreichung der Gleichstellungsziele entwickelt (Approach). Die Umsetzung der entwickelten Optionen (Deployment) und damit die Zielerreichung wird durch eine Erfolgskontrolle (Assessment) bewertet und mit einer Evaluation (Review) überprüft. Bei Nicht-Erreichung des Ziels sind die Faktoren dafür zu eruieren. (vgl. TEPGEM\_Strategie 2004, 16)

### 7.2.2 6-Schritte-Methode

Die Methode geht von betriebswirtschaftlichen Gestaltungsprinzipien aus, die für geschlechtsspezifische Fragestellungen adaptiert werden. Sie wurde speziell für die Umsetzung von Gender Mainstreaming-Prozessen entwickelt.

6 Schritte	Voraussetzungen
<b>1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele</b> Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Kenntnisse über den Ist-Zustand Zugrundelegen einschlägiger Rechtsnormen, Programme etc. Koordinierung mit allen betroffenen Bereichen
<b>2. Analyse der Probleme und der Betroffenen</b> Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? (z.B. diskriminierende Regeln, Verfahren, Instrumente) Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik Zuarbeitung und Unterstützung z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
<b>3. Entwickeln von Optionen</b> Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Wie oben
<b>4. Analyse der Optionen</b> im Hinblick auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	Analyse- und Bewertungskriterien zu möglichen Gender checklists
<b>5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung</b>	
<b>6. Erfolgskontrolle und Evaluation</b> Wurden die Ziele erreicht? Wenn nicht: Was sind die Ursachen für Teil- oder Nichterreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung Berichtssystem Verpflichtende Ursachenanalyse

### 7.2.3 (Einzel)Coaching zu Gender Mainstreaming

Wie bereits aus der Schilderung im Kapitel 6 hervorgeht, eignet sich die Methode des Coachings insbesondere dann, wenn offenkundig wird, dass sich Regionen oder Organisationen gerade in einer kritischen Phase befinden. Das kann politisch schwierige Konstellationen oder Umbruchphasen, Neustrukturierungen von Organisationen oder generelle interpersonelle Konflikte, die ein Ansprechen, geschweige denn die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming unmöglich machen oder erscheinen lassen betreffen. Auch eine Verquickung mehrerer oder aller genannten Faktoren ist durchaus möglich und sogar wahrscheinlich.

Das Einzelcoaching richtet sich in diesem Fall an jene Person(en), die den Auftrag zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming haben.

Das Coaching umfasst im Wesentlichen folgende Elemente:

- Durch das Coaching wird eine neutrale Plattform zur Verfügung gestellt, bei der Probleme thematisiert und besprochen werden können, ohne dass Konsequenzen zu befürchten sind
- Mit dem Coaching wird versucht, Klarheit zu schaffen; sprich, es soll eine Entflechtung im Hinblick auf involvierte Systeme und Personen erfolgen. Gleichzeitig soll festgestellt werden, ob nicht mehrere Themen in der Problemschilderung enthalten sind. Diese sollen identifiziert werden, um so den Fokus - in unserem Fall auf Gender Mainstreaming - setzen zu können.
- Wenn diese Entflechtung erfolgt ist, kann vom Klienten/von der Klientin auch herausgearbeitet werden, auf welche Systeme und Personen er/sie Einfluss nehmen kann und auf welche nicht.
- Letztlich wird das eigene Verhalten analysiert und mögliche Handlungsoptionen erarbeitet. Wichtig dabei ist es, die Person dabei zu unterstützen, Ressourcen zu aktivieren - einerseits eigene und andererseits, indem Personen identifiziert werden, die bei der Umsetzung in unterstützend wirken können.
- Daraus werden dann Erfolg versprechende Strategien abgeleitet. Stehen mehrere Strategien zur Auswahl, kann auch noch eine Gewichtung vorgenommen werden. Z.B.: Reihung danach, welche der Strategien
  - am schnellsten bzw. mit dem geringsten Aufwand (wenig Vorbereitung, wenige Ressourcen personell, finanziell)
  - am leichtesten bzw. ohne große Widerstände
  - am effektivsten bzw. mit der größten Wirkung umsetzbar ist
- Abschließend formuliert der/die KlientIn seine/ihre unmittelbar nächsten Schritte.

Der tatsächliche Ablauf und die konkret zu erarbeitenden Inhalte richten sich nach der jeweiligen Problemlage und werden individuell an die Situation und die Person angepasst.

Es wird ausdrücklich fest gehalten, dass es beim Coaching nicht um Wissensvermittlung zu Gender Mainstreaming geht, sondern dass die Person und die (Inter)Aktionsmöglichkeiten zum Thema im Vordergrund stehen. Das bedeutet auch, dass entweder die Gender-Expertise bereits vorhanden ist oder dass diese in einem anderen Kontext (siehe Kapitel 4 bzw. 7.1 Umfassende Methoden- und Instrumentensammlungen zur Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming) erworben werden müssen.

Wesentlich dabei ist, dass alles, was innerhalb des Coachings passiert, zwischen Coach und KlientIn bleibt. Was davon veröffentlicht wird, liegt ausschließlich bei dem KlientIn/der Klientin.

Empfehlenswert ist es, ein Coaching nicht nur einmal in Anspruch zu nehmen, sondern zumindest 2 bis drei Sitzungen in einem nicht zu langen Abstand (ca. 1 bis 2 Monate).

Die entsprechenden Ressourcen dafür sollten durch die Budgets abgedeckt werden oder aber von der Dachorganisation, dem RMO oder von Landesseite zur Verfügung gestellt werden.

Ausdrücklich wird davon abgeraten, Coachings ohne Expertise „handgestrickt“ durchzuführen.

Gerade in solchen Situationen ist eine externe Sicht und Begleitung für den Prozess sehr wichtig!

## 7.3 Spezifische Analysemethoden

### 7.3.1 3- oder 4-R-Methode

Die 3-R-Methode stammt ursprünglich aus Schweden und wurde im Laufe der Zeit erweitert und adaptiert. Sie unterstützt insbesondere Kommunen dabei, die Gender-Relevanz von geplanten Maßnahmen zu analysieren und abzuschätzen, kann aber auch in anderen Kontexten angewendet werden.

- 1.R: Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen, Ebenen und Gremien meint z.B. die Erhebung und Analyse in Bezug darauf, wie die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Beschickung von Gremien (Sozialausschuss, Finanzausschuss) oder die geschlechtsspezifische Verteilung in den unterschiedlichen Hierarchieebenen erfolgt, aber auch wie die Repräsentation von Frauen und Männern in jenen Bereichen aussieht, bei der sie als Zielgruppe politischer Interventionen gesehen werden.
- 2. R: Verteilung von Ressourcen meint die Verteilung der Ressourcen (Zeit, Geld, Raum, Aufmerksamkeit, Redezeit, etc.) zwischen Frauen und Männern. Es wird analysiert, welche Mittel im jeweiligen Bereich besonders relevant sind und diese dann hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Verteilung überprüft.
- 3. R: Realitäten meint jene Regeln, Normen und Werte, die Geschlechterrollen beeinflussen und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verstärken und/oder sie "rechtfertigen" und einem Geschlecht als Folge dieser Zuschreibungen einen Vorteil verschaffen. Dieses „R“ bezieht sich demnach auf die Beschreibung der vorherrschenden Wertestruktur von Organisationen, welche für die spezifische Ausprägung des Geschlechterverhältnisses verantwortlich ist.
- 4. R: Recht meint Gesetze, aber auch Verordnungen, Anweisungen, Weisungen, Statuten, Geschäftsordnungen, etc. Hinterfragt werden sollten nicht nur direkte, offensichtliche Diskriminierungen, sondern auch und insbesondere indirekte Diskriminierungen, die als scheinbar neutral formuliert zunächst nicht weiter auffallen. (vgl. Bergmann et al 2004, 64, Bendl et al 2004, 91f)

### 7.3.2 GIA (Gender Impact Assessment)

Das GIA wurde in den Niederlanden entwickelt und stellt ein Instrument zur ex-ante Bewertung in Bezug auf geschlechtsspezifische Auswirkungen von geplanten Maßnahmen dar. Gesetze, Verordnungen und andere legislative Maßnahmen werden darauf untersucht, ob Gender-Aspekte berücksichtigt werden und sie dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot entsprechen.

Laut Bendl, Hannapi-Egger und Hofmann basiert die Beschreibung der Geschlechterverhältnisse auf den drei Aspekten Strukturen, Prozesse und Kriterien und gliedert sich in 5 Schritte:

- Beschreibung der aktuellen Situation von Frauen und Männern
- Darstellung der zu erwartenden Entwicklung ohne die neue politische Maßnahme
- detaillierte Analyse der neuen Maßnahme
- Analyse und Beschreibung möglicher Effekte auf das Geschlechterverhältnis
- Evaluation der positiven und negativen Effekte (vgl. Bendl et al 2004, 95)

Eine leichte Variation dazu hat die TEPGEM\_Plattform entwickelt, in der sie sechs Schritte formuliert hat, die jedoch im Wesentlichen dieselben Inhalte haben. (vgl. TEPGEM\_Strategie 2004, 20)

### 7.3.3 SMART (Simple Method to Assess the Relevance of Policies to Gender)

Aufbauend auf dem Gender-Impact-Assessment wurde von der EU eine vereinfachte Methode entwickelt. Dabei handelt es sich um eine verkürzte Gender-Analyse, die eine rasche Einschätzung der Gender-Relevanz ermöglichen soll. Sie umfasst zwei zentrale Fragestellungen:

- An welche Zielgruppe richtet sich die vorgeschlagene Maßnahmen und
- Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den vorgeschlagenen Bereichen hinsichtlich Ressourcen, rechtlicher Stellung etc. (TEPGEM\_Strategie 2004)

### 7.3.4 Gender-Budgetanalyse

Die Gender-Budgetanalyse wird ganz gezielt bei der Implementierung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Bereich eingesetzt. Konkret kann damit die geschlechtsspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln analysiert und folglich geprüft werden, wem der Einsatz finanzieller Ressourcen tatsächlich zu gute kommt. Bendl, Hannapi-Egger und Hofmann stellen - gleich wie Stiegler auch - fest, dass politisches Handeln niemals geschlechtsneutral sei und daher jeder Haushaltsplan einen „gender-bias“ aufweise. Sie beziehen sich dabei auf die von Peter Döge formulierten Instrumente, die im Zuge einer Gender-Budgetanalyse zum Einsatz kommen können:

1. Geschlechtsspezifische Nutzen-Analyse
2. Geschlechtsdifferenzierte Analyse der Ausgabenstruktur
3. Geschlechtsspezifische Analyse der Besteuerungsmaßnahmen
4. Analyse des Einflusses der Zeitbudgets von Männern und Frauen auf das Volkseinkommen (vgl. Bendl et al 2004)

## 8 Anhang

---

### 8.1 Leitfragebogen

## Gender Alp Oberösterreich

---

### Leitfragebogen -Endfassung, 2005-11-16



InterviewerIn: \_\_\_\_\_  
Interview geführt mit: \_\_\_\_\_  
Organisation: \_\_\_\_\_  
Datum: \_\_\_\_\_  
Ort: \_\_\_\_\_

### Einleitung

In Oberösterreich soll die „gute Praxis“ der gendersensiblen Regionalentwicklung beleuchtet werden. Es geht darum wie die individuellen Bedürfnisse aller Menschen in den Regionen berücksichtigt werden. D.h. wie z.B. Männer und Frauen Regionalentwicklung gestalten oder wie der Nutzen von Projekten und Maßnahmen verteilt ist.

Jene Faktoren, die hemmend oder fördernd für eine effiziente Gender-Umsetzung in der Regionalentwicklung sind werden identifiziert. Wir möchten Projekte und Methoden herausfiltern und kommunizieren. Ausgehend von der Region Steyr-Kirchdorf werden die Erfahrungen der anderen oberösterreichischen Regionalmanagements, die Ansätze der Agenda-21-Gruppen, der Dorfentwicklung und der LEADER+ Aktionsgruppen gesammelt und untersucht.

Folgende Leitthemen werden verfolgt:

- Wie kann Gender Mainstreaming im Rahmen von regionaler Entwicklung berücksichtigt werden?
- Wie gelingt eine Gender-Umsetzung in Projekten und Prozessen im RM und bei inhaltsverwandten Initiativen und Aktionen wie Agenda 21, LEADER+, Dorfentwicklung?
- Wer wurde einbezogen?
- Welche Schwerpunkte wurden gewählt?

Diese Thematik soll mit Hilfe des Projektes zugleich reflektiert, dokumentiert und weiterentwickelt werden.

## Leitfragen

### Person und Organisation allgemein

1. Was ist Ihre Position und Tätigkeit im RM?
  - a. Was sind Ihre Aufgaben?

---

---

---

2. Was sind die Aufgaben und Tätigkeiten des RM (thematische Schwerpunkte)?

---

---

---

	Frauen	Männer
3. Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten im RM?		
a. Welche Funktionen   Positionen haben die Frauen   Männer?		
b. Welche an die Funktion verbundenen und darüber hinausgehende (ehrenamtlichen) Tätigkeiten führen Frauen   Männer aus? (sofern bekannt)		
c. Wie werden in der täglichen Arbeitsgestaltung geschlechtsspezifische Bedürfnisse der MitarbeiterInnen berücksichtigt und gehandhabt (Gestaltung Arbeitsplatz, Arbeitszeiten...)?		

### Gender Mainstreaming - Zugang

4. Wie sind Ihr Zugang und Ihre Berührungspunkte zu Gender Mainstreaming? Was verstehen Sie unter Gender Mainstreaming?
  - a. In welchem Zusammenhang haben Sie das erste Mal von Gender Mainstreaming gehört?
  - b. Wann war das?
  - c. Was hat sich dadurch verändert und wie wird es sichtbar?

---

---

---

## Gender Mainstreaming und die Organisation

5. Was bedeutet Gender Mainstreaming für das Regionalmanagement?
- Welche Maßnahmen wurden gesetzt, um Gender Mainstreaming im RM zu verankern?
  - Gibt es ein Bekenntnis der GF / Obmann und der MitarbeiterInnen zu Gender Mainstreaming, wo ist das verankert (Konzepte, Praxismodelle, etc)
  - Ist Gleichstellung formal in Zielen, Vorgaben, Kriterien, Leitbildern, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen, Evaluierungen o. ä. verankert?

---

---

---

6. Welche Vorgaben zu Gender Mainstreaming kommen von außen (Förderprogramme, politische Ziele.)
- Wie klar sind diese verankert und wie verständlich werden/ wurden dies kommuniziert?
  - Wie wurden diese Vorgaben berücksichtigt?
  - Welche Unterstützungsstrukturen (Ressourcen, Zeit, Geld, Schulungen, Unterlagen, Informationen) wurden zur Verfügung gestellt und wie hilfreich waren diese?
  - Welche Unterstützung hätten Sie sich (zusätzlich) gewünscht, wünschen Sie sich aktuell?

---

---

---

7. In welchen Bereichen kann das RM hinsichtlich Gender Mainstreaming steuernd eingreifen?
- Wie erfolgt die Gestaltung von Entscheidungsprozessen?
  - Wie zeigt sich GM in der Projektauswahl?
  - Wie zeigt sich GM in der Themenauswahl?
  - Wie spiegelt sich GM in der Besetzung der Arbeitsgruppen?
  - Wie erfolgt die Abschätzung der Wirkungen für die Nutznießer der Maßnahmen?

---

---

---

8. Wie erfolgt die Zusammenarbeit/ Kommunikation des Regionalmanagements mit den Gemeinden?

---

---

---

9. Wie häufig ist Gender Mainstreaming in der Arbeit des RM ein Thema - welchen Stellenwert hat GM im Vergleich zu den sonstigen Arbeitsinhalten?				
1 - ist immer ein Thema	2 - ist sehr häufig ein Thema	3 - ist manchmal ein Thema	4- ist eher selten ein Thema	5 - ist nie ein Thema

10. Wie wird die Umsetzung der Maßnahmen zu Gender Mainstreaming im RM sichergestellt / gehandhabt?
- Haben die MitarbeiterInnen des RM das nötige Know how um Gender Mainstreaming umzusetzen?
  - Gibt es innerhalb oder außerhalb des RM GM-ExpertInnen, die als Ressource einbezogen werden? (Bei Antwort innerhalb und außerhalb nachfragen)
  - Welche Unterstützungsstrukturen bzw. Unterstützungsressourcen gibt es für die Umsetzung von GM bzw. sind Ihnen bekannt? (Beispiele: Informationen, Leitfäden, Berichte, Coachings, Beratungen, Veranstaltungen, Weiterbildungen...)

---



---



---

11. Welche der oben genannten Unterstützungsstrukturen bzw. -ressourcen sind für Sie hilfreich?
- Was wird oft / häufig verwendet? (ist auch Empfehlungen für andere RMs)
  - Wie ist die Bewertung dieser Ressourcen nach dem Schulnotensystem?

	Oft / häufig verwendet	Nicht oft verwendet	Bewertung nach Schulnotensystem
Ressourcen aus ESF (Aufzählung)			
Ressourcen aus EFRE (Aufzählung)			
Ressourcen aus EAGFL (Aufzählung)			

## Gender Mainstreaming und Projekte

12. Wo sehen Sie bei aktuellen Projekten einen Bezug zu Gender Mainstreaming? Aus welchem Topf wird das jeweilig genannte Projekt gefördert (ESF, EFRE, EAGFL)

---



---



---

13. Werden beim Projektantrag regelmäßig die Kriterien für die Gender-Wirkung ausgefüllt? (Chancengleichheitsindikatoren: Projekt neutral in Bezug auf Chancengleichheit, Projekt auf Chancengleichheit ausgerichtet, ist ein Chancengleichheitsprojekt)

ja, wird immer ausgefüllt       nicht immer ausgefüllt, bei rund \_\_\_\_\_ % der Projekte

a. Wie hoch ist die Anzahl der Projekte gemessen an der Gesamtzahl der Projekte der laufenden Programmperiode, die als „neutral | ausgerichtet | Chancengleichheitsprojekt“ eingestuft wurden?

	Anzahl / % der Projekte gemessen an Gesamtprojekten der laufenden Programmperiode
Neutral	
ausgerichtet	
Chancengleichheitsprojekt	

14. In welchem Stadium des Projektzyklus wird Gender Mainstreaming gut /weniger gut berücksichtigt?  
In welcher Form wird GM hier berücksichtigt?

	Gut berücksichtigt	Weniger gut berücksichtigt	In welcher Form?
Analyse			
Ideenfindung			
Zielsetzung			
Maßnahmenplanung			
Umsetzung			
Evaluierung			

15. In welchen Themenbereichen gelingt die Umsetzung von Gender Mainstreaming besonders gut? In welchen weniger gut? Was sind nach Ihrer Einschätzung die Gründe dafür?

Themenbereich	Gelingt besonders gut 😊	Gelingt weniger gut ☹️
Investitionsförderung		
Weiterbildung		
Ländliche Entwicklung		

16. Welche „guten Beispiele“ können Sie aus Ihrer Region nennen? (auch abgeschlossene Projekte)

- a. Was waren fördernde oder hemmende Faktoren in diesen Projekten?
- b. Welche AkteurInnen waren in diesen Projekten tätig?
- c. Was macht diese Beispiele für Sie zu „guten Beispielen“?

---



---

17. Welche Ergebnisse und Produkte aus abgeschlossenen Projekten können Sie nennen?
- a. Dokumentationen: Auswertungen, Berichte, Leitfäden
  - b. Weitergeführte Projekte / Aktivitäten?

---



---

18. Was waren eher „schwierige“ Beispiele und warum?
- a. Was waren fördernde oder hemmende Faktoren in diesen Projekten?
  - b. Welche AkteurInnen waren in diesen Projekten tätig?
  - c. Was machte diese Projekte schwierig?

---



---

19. Welche Ergebnisse aus der bisherigen Umsetzung von Gender Mainstreaming - sofern überhaupt angewandt - gibt es bereits?
- a. Welche Verbesserungswünsche und -möglichkeiten werden gesehen?

---



---

20. Wie soll Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung durchgeführt werden?

---



---

21. Welche 5 Faktoren sind nach Ihrer Erfahrung für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten / Prozessen wichtig?

	GM in Prozessen	GM in Projekten
1		
2		
3		
4		
5		