

Entwicklungen bei den Territorialen Beschäftigungspakten (TEPs) im Jahr 2000



Schwerpunkte 2000

Gender Mainstreaming Gender – mens' dreaming?

Erfahrungen,
Eindrücke und Erkenntnisse
aus dem Infomodul

www.pakte.at

Der vorliegende NEWSletter gibt Einblicke in die Gesamtentwicklung bei den TEPs im Jahr 2000, spiegelt die beachtlichen Fortschritte der einzelnen Beschäftigungspakte wider und informiert über die Erkenntnisse des Infomoduls zum Thema Gender Mainstreaming im Dezember 2000. Der NEWSletter kann heuer erstmals auch auf der Homepage www.pakte.at gelesen werden.



Schwerpunkte 2000

Seit einigen Jahren wird in Österreich eine neue Form der regionalen Zusammenarbeit vorangetrieben: die Territorialen Beschäftigungspakte, kurz TEPs genannt. Beschäftigungspakte sind vertraglich fixierte Kooperationen von AkteurenInnen mit dem vereinbarten Ziel, Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen zu setzen.

Die Pakte sind ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsmarktlage. Auf dieser Grundlage bietet sich die Chance, die Rahmenbedingungen für die TEPs insgesamt zu verbessern und z.B.

verstärkt die geschlechtsspezifische Segregation oder die regionalen Disparitäten zu bekämpfen. Darüber hinaus sind zahlreiche Neugründungen von Pakten im Jahr 2000 Zeugen dieser positiven Entwicklung.

Die Bündnisse haben im vergangenen Jahr erhebliche Weiterentwicklungen - sowohl inhaltlich als auch strukturell (etwa bei der Organisation der Zusammenarbeit) - vorgenommen. Zudem wurde nicht nur aus Erfahrungen der Vorjahre sondern auch von Kenntnissen anderer Pakte gelernt.

Mainstreaming des Paktkonzeptes in Österreich

Bedingt durch den Wechsel zur Strukturfondsperiode 2000-2006 wurde das Paktkonzept in Österreich in ein nationales Förderprogramm aufgenommen. Diese formale Verankerung der TEPs erfolgte im Ziel 3 Programm Österreich (Europäischer Sozialfonds - ESF), bei welchem sogar ein eigener Förderschwerpunkt für die Partnerschaften geschaffen wurde. Zudem nahm auch weiterhin der NAP und ergänzend dazu nun auch das österreichische Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2000-2006 Bezug auf die Pakte. Im Sinne einer möglichst weitgehenden Nutzung bestehender Zusammenarbeitsstrukturen vor Ort kann der Aufbau der Entwicklungspartnerschaften in EQUAL mit Hilfe der Territorialen Beschäftigungspakte erfolgen.

Paktgründungen Im Jahr 2000 arbeiteten in sieben Bundesländern (Niederösterreich, Oberösterreich, Kärnten, Tirol, Vorarlberg, Salzburg und Wien) landesweit operierende Pakte. In der Steiermark und im Burgenland wurde ferner am Aufbau landesweiter Strukturen gearbeitet. Durch das klare Signal der Bundesregierung zur Förderung der Partnerschaften im Rahmen der österreichischen Programme kam es im Jahr 2000 auch zu Neugründungen von Partnerschaften auf regionaler Ebene. So wurden im Sommer und Herbst 2000 fünf Regionalpakete in der Steiermark gegründet.

Paktpartner / Erweiterung der Partnerschaften

Die Förderungskriterien des Ziel 3 Programms Österreich (Europäischer Sozialfonds - ESF) unterscheiden in Bezug auf die Zusammenarbeit der teilnehmenden Institutionen budgetäre, inhaltliche und beratende Partner. Folgende Institutionen wurden 2000 in die Partnerschaft einbezogen:

► In allen sieben landesweit operierenden Pakten beteiligten sich das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Landesregierungen inhaltlich und finanziell an der Umsetzung des Arbeitsprogramms. Die Bundesämter für Soziales und Behindertenwesen (BSB) wurden ferner in drei Pakten erstmalig als budgetäre Partner aufgenommen; auch die Sozialpartner beteiligten sich in zwei Pakten an der Finanzierung des TEP.

► Im Jahr 2000 hatten die Sozialpartner bei fünf Beschäftigungspakten Entscheidungsbefugnis (inhaltliche Partner).

► Zudem wurden „Know-how“ TrägerInnen, wie etwa Kommunen, Landeschulräte, Unternehmen oder regionale Geschäftsstellen des AMS als ExpertenInnen beigezogen. Ein wesentliches Augenmerk wurde auf die Integration von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Gender Mainstreaming ExpertInnen in die Gremien der Pakte gelegt. Im Jahr 2000 wurde dieser Prozess bei nahezu allen Pakten eingeleitet; Erfolge konnten bei einigen TEPs bereits verbucht werden.

Rolle und Funktion der TEPs

Die Rolle und Funktion der TEPs wird in den Bundesländern unterschiedlich wahrgenommen. Einige TEPs sehen ihre Rolle vorrangig in der Abstimmung von Förderinstrumenten, andere nehmen sich als Koordinations- und Entscheidungsfindungsgremium aller Politiken eines Landes wahr. Im Jahr 2000 definierten sich die Pakte zudem verstärkt als Ideen- bzw. Entwicklungspool für innovative Maßnahmen. Weiters wurde aufgrund der meist landesweit operierenden TEPs ein Bedarf nach einer verstärkten Einbindung der lokalen Ebene festgestellt. Infolgedessen entwarfen einzelne Bundesländer **Regionalisierungsmodelle.**

Die Steiermark war dabei Vorreiter mit der Gründung von fünf Regionalpakten. In Kärnten ist ein Regionalisierungsmodell in Ausarbeitung. Weiters wurden bestehende Strukturen in die TEPs integriert bzw. genutzt, z.B. in Oberösterreich: Einsatz von RegionalmanagerInnen für Arbeit, in Tirol: Integration des Regionalen Beschäftigungsbündnisses Tiroler Oberland und Außerfern und in Wien: Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Verbände.

Resümee 2000:

➤ Im Jahr 2000 erfolgten zahlreiche Neugründungen von Pakten in Österreich. In jedem Bundesland wurde am Aufbau oder an der Umsetzung dieser Zusammenarbeitsstrukturen gearbeitet.

➤ Im Berichtszeitraum fanden prozessorientierte Umgestaltungen bei der Organisation der Zusammenarbeit einzelner TEPs und Umorientierungen auf inhaltlicher Ebene statt.

➤ Das Mainstreaming des Paktkonzeptes wurde international hervorgehoben. Die österreichischen TEPs wurden mehrfach als Partner angefragt.

➤ In Summe wurden im Rahmen der TEP - Budgets im Jahr 2000 österreichweit über ATS 3 Milliarden für arbeits- und beschäftigungspolitische Maßnahmen investiert.

Vorschau 2001:

➤ Im Peer Review Österreich für 2001 werden die TEPs als „Best-Practice“ Beispiele vorgeschlagen. Im ersten Halbjahr 2001 sind mehrere Besuche aus den Mitgliedstaaten geplant.

➤ Im Laufe des Jahres 2001 werden weitere Paktgründungen (landesweit und / oder regional) erwartet.

➤ Die Pakte beteiligen sich an der Umsetzung von EQUAL.

Entwicklung der TEPs 2000 im Einzelnen

Burgenland	Im Burgenland wurde an der Konzeption des Beschäftigungspaktes gearbeitet. Das Regionalmanagement Burgenland wurde mit der Ausarbeitung beauftragt. Zudem ist der Territoriale Beschäftigungspakt im Ziel 1 Programm Burgenland 2000-2006 verankert.
Territorialer Beschäftigungspakt Kärnten	Der Gesamtmiteinsatz des Territorialen Beschäftigungspaktes Kärnten betrug im Jahr 2000 ATS 293.600.000.- (exklusive Mittel der Unterstützungsstruktur des Ziel 3 Programms). Innerhalb des Arbeitsjahres fanden insbesondere folgende Entwicklungen statt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abgestimmter Einsatz von Ziel 2 und Ziel 3 Maßnahmen insbesondere im Maßnahmen-schwerpunkt „Qualifizierung von Beschäftigten“ ➤ Professionalisierung der Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen ➤ Erstellung eines Regionalisierungskonzeptes
Nieder-österreichischer Beschäftigungspakt	Der Niederösterreichische Beschäftigungspakt wurde im September 1999 für die Jahre 2000-2004 beschlossen. Für das Jahr 2000 wurde ein geplanter Miteinsatz der einzelnen Institutionen von insgesamt ATS 1.246.700.000.- (exklusive Mittel der Unterstützungsstruktur des Ziel 3 Programms) vorgeschlagen, welcher im Laufe des Jahres noch erhöht wurde. Folgende Ergebnisse konnten u.a. in diesem Jahr erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zielerreichung der Jahresplanung 2000 (in Bezug auf Personen und finanzielle Mittel) ➤ Erhöhung des Budgets zur Finanzierung sechs neuer Projekte und sieben Projektausweitungen ➤ einheitliches Monitoring des TEP bzw. der Maßnahmen des TEP
Regionaler Beschäftigungs- und Qualifizierungspakt für Oberösterreich	Im Rahmen des Regionalen Beschäftigungs- und Qualifizierungspaktes für Oberösterreich stand 2000 ein Gesamtbudget von ATS 357.390.000.- und eine Zusatzvereinbarung über ATS 9.000.000.- zur Verfügung (exklusive Mittel der Unterstützungsstruktur des Ziel 3 Programms). Im Jahr 2000 wurden insbesondere folgende Fortschritte erzielt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzeption des Regionalisierungsmodells / Einsatz der „RegionalmanagerInnen für Arbeit“ ➤ Erweiterung der vertraglichen Partnerschaft um die Sozialpartner und die Schulverwaltung ➤ Weiterentwicklung der Arbeitsstiftungen von Outplacement- zu Implimentationsstiftungen
Territorialer Beschäftigungspakt „Arbeit für Salzburg“	Im Jahr 2000 wurde der Territoriale Beschäftigungspakt Salzburg 2000-2002 erarbeitet. Der geplante Finanzierungsrahmen des TEP betrug insgesamt ATS 185.000.000.-. Zusätzlich wurde für Maßnahmen für Behinderte eine Investitionsförderung von insgesamt ATS 65.200.000.- zur Verfügung gestellt. Eine finanzielle Unterstützung erfolgte ferner von der EK für die Verlängerung des EU-Paktes. Folgende Prozesse fanden u.a. im Jahr 2000 statt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Neukonzeption des TEP für die Jahre 2000-2002 ➤ Verbesserung der Zusammenarbeit der einzelnen Institutionen ➤ Integration des BSB
Steirische Beschäftigungspakte	Im Jahr 2000 wurde an der Konzeption des landesweiten steirischen Beschäftigungspaktes (STEBEP) und am Aufbau regionaler TEPs gearbeitet. Die Unterstützung der Aufbauarbeiten regionaler Paktsstrukturen wurde im Jahr 2000 vom AMS finanziert. Die Entwicklungen auf einen Blick: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufbau der Strukturen und Gründung von fünf regionalen TEPs im Sommer / Herbst 2000 ➤ Definition gemeinsamer Standards sowie Festlegung der Ziele und Maßnahmen der Regionalpakts ➤ Integration von NGOs und des Prinzips des Gender Mainstreaming in die Strukturen der Regionalpakts
Pakt für Arbeit und Wirtschaft Tirol	Im Rahmen des Paktes wurden im Jahr 2000 ATS 400.000.000. für den TEP reserviert; zusätzlich wurden Mittel der Unterstützungsstruktur des Ziel 3 Programms beantragt. Im Jahr 2000 waren u.a. folgende Fortschritte zu verzeichnen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Integration des Regionalen Beschäftigungsbündnisses Tiroler Oberland und Außerfern in den Pakt für Arbeit und Wirtschaft ➤ Einbindung des Gender Mainstreaming Ansatzes ➤ Bildung und Einsatz von fünf Untergruppen im Rahmen des TEP
Beschäftigungspakt Vorarlberg	Die Partner des Beschäftigungspaktes Vorarlberg unterzeichnen im Juni 2000 die Kooperationsvereinbarung für 2000-2003. Der L.A.I.V. Pakt im Rahmen des EU-Programms wurde 2000 weitergeführt. Im Berichtsjahr erfolgten etwa folgende Entwicklungen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Neukonzeption und Überleitung des Paktes in den NAP inklusive Erweiterung der Themenbereiche ➤ Konzeption der Studie „Längerfristige Entwicklungsperspektiven des Vorarlberger Arbeitsmarktes“ ➤ Implementierung des „DOKU-Systems“ (Dokumentations- und Monitoringsystem für den zweiten Arbeitsmarkt) und des Instruments „Total Quality Management“
Territorialer Beschäftigungspakt Wien	Im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes Wien (TBP) 2000 wurden die geplanten Einzelmaßnahmen durch den Einsatz von rund ATS 650.000.000.- realisiert. Zusätzlich standen Mittel der EK aus dem EU-Programm für TEPs und Mittel der Unterstützungsstruktur des Ziel 3 Programms zur Verfügung. Die Ergebnisse des TBP 2000 sind beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Umsetzung eines Regionalisierungsmodells durch Integration der arbeitsmarktpolitischen Verbände in den Pakt ➤ Verbindung der arbeitsmarktpolitischen Aspekte mit dem Humanressourcenbereich und Verbesserung der Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen (etwa verstärkte Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Unternehmen) ➤ Internationalisierung des Paktes



Gender Mainstreaming Gender – mens' dreaming? Erfahrungen und Chancen im Rahmen der TEPs

Erfahrungen,
Eindrücke und Erkenntnisse
aus dem Infomodul
am 12. 12. 2000 in Linz

Eine wesentliche Entwicklung bei den TEPs im Jahr 2000 war – wie im vorigen Beitrag bereits erwähnt – die Aufnahme des Prinzips Gender Mainstreaming in die Arbeitsprogramme zahlreicher TEPs. Nachdem ein Bedarf über einen diesbezüglichen österreichweiten Austausch bei den TEPs festgestellt wurde, veranstaltete die Koordinationsstelle im Dezember 2000 ein Infomodul zu diesem Thema. Ziel dieser jährlich stattfindenden Infomodule ist ein intensiver themenbezogener Austausch und Know-how Transfer zwischen den österreichischen Pakten. Als Ziel-

gruppe werden alle Interessierte, insbesondere jedoch die TEP-KoordinatorInnen und TEP-PartnerInnen (Landesregierungen, AMS, Sozialpartner, Frauenbeauftragte, NGOs, RegionalmanagerInnen etc.) angesprochen.

Das erste eintägige Infomodul zum Thema „Gender Mainstreaming / Gender mens' dreaming?“ fand mit rund 60 TeilnehmerInnen am 12. 12. 2000 in Linz statt. Im folgenden werden die Eindrücke aus den Referaten am Vormittag und die Erkenntnisse aus den Infocorner am Nachmittag dargestellt, wobei die Berichte die

Eindrücke der Rapporteurinnen widerspiegeln.

Zusammenfassung der Referate vom Vormittag

Zentrales Anliegen der Frauenreferentin im BMSG, Marina **Hahn**, ist die Bewusstseinsbildung, die Implementierung und das **Handling** der Strategie Gender Mainstreaming innerhalb der Institutionen. Um die Kontinuität der Strategie zu gewährleisten, wäre ständige Weiterbildung der GM-Beauftragten und der Aufbau einer GM-relevanten Statistik dringend notwendig. Weiters wäre auch eine Überprüfung der Auswirkungen der Implementierung von Gender Mainstreaming notwendig, um die Implementierung und Evaluierung verfolgen zu können. Dies könnte z.B. durch den Österreichischen Frauenbericht passieren, der allerdings nur alle 10 Jahre erscheint. Konkrete AnsprechpartnerInnen in den Ministerbüros wären das Ziel. Gender Mainstreaming ist im Budget nicht drinnen – jedes Ressort müsste ein Gender Mainstreaming Budget zur Verfügung haben.

Regina **Köpl** vom Institut für

Politikwissenschaften stellt in ihrem Referat die zentrale Frage: Wer ist verantwortlich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming hat bis jetzt „keinen Ort – Nirgendwo“. Dies könnte zur „Verflüchtigung frauenspezifischer Anliegen“ führen. Frau Köpl tritt für eine „feministische Variante von Gender Mainstreaming“ ein. Demnach ist der Stellenwert von Gender Mainstreaming „gemeinsam mit der bereits institutionalisierten und außerinstitutionellen Frauenpolitik“ Benachteiligungen zu beseitigen. Gender Mainstreaming braucht institutionelle Orte und braucht die traditionelle Frauen- und Gleichstellungspolitik als Basis und als Motor.

Die institutionelle Frauenpolitik hatte die formale Gleichberechtigungspolitik bis jetzt zum Ziel (in Form von kompensatorischen Maßnahmen, z.B. Quote, Gleichbehandlungsgesetz). So wurden beispielsweise in den 90er Jahren Länder und Verwaltungen durch EU-Vorgaben gezwungen, Frauenförderpläne zu entwerfen. Top-Down-Strategien sind daher (auch durch die österreichische Geschichte) in Österreich – im Gegensatz zu Deutschland – nichts Neues, z.B. um klassische Gleichstellungspolitiken umzusetzen. Auf Chancengleichheit abzielende Politiken sind bis jetzt nur zum Teil im Bildungsbereich passiert.

Erste Anhaltspunkte, wieweit Politiken zu indirekter Diskriminierung führen, sind anhand des Freizeit- und Karriereverhaltens ersichtlich. Die Quote (als punktuelle Strategie), „die funktioniert nur bei den Grünen.“ Kritikpunkte an der bisherigen institutionellen Frauenpolitik wären „die Halbherzigkeit der Einrichtungen auf Landesebene, die schlechte Ausbildung der Verantwortlichen, die geringe

rechtliche Verankerung.“ Nicht das Frau sein ist das Problem, sondern der Zugang zu den Ressourcen. Geschlechtersensibilisierung bzw. Problembewusstsein für Gender-Fragen in den Institutionen zu wecken, ist nicht gelungen. Institutionelle Frauenpolitik geschieht als Anpassung an herkömmliche Strukturen. Politikformulierung muss sich mit dem Aufgreifen und Sichtbarmachen von Differenzen auseinandersetzen. Die geschlechtsbezogene Sichtweise wird nur dann zur gesamtgesellschaftlichen Frage.

Überprüft werden kann die Umsetzung von Gender Mainstreaming z.B. durch die **3 bzw. 4 R Methode**: Repräsentanz („Damenbeine zählen“), Ressourcen (Geld / Zeit / Raum / Verteilungsfragen), Realitäten (spezifische Hindernisse und Barrieren) und Recht (rechtliche Verankerung).

Der politische Wille ist Voraussetzung für die Umsetzung von Strategien. Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichstellung müssen in alle Politiken einfließen. Wichtige

Voraussetzungen für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming sind:

- Kompetenzzuweisung - Politik passiert durch Personen!
- Geld – durch „engendering budgets“!
- Werkzeuge der Evaluation: Statistiken sollten nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein mit entsprechenden Indikatoren.

Dringend notwendig auf dem Weg zu geschlechtersensiblen bzw. gender-relevanten Poli-

ken sind Schulungen wie z.B. Equality-Training. Weg von vagen Bestimmungen / Bezeichnungen / Begriffen wie z.B. Geschlechterdemokratie! Die korrekte Verwendung von Termini erleichtert die Politikaushandlung. Der Begriff **Chancengleichheit** ist zu schwach, um Gender Mainstreaming zu repräsentieren. Chancengleichheit beschreibt nur die Ausgangsposition für Lebensentwürfe, und garantiert nicht deren Umsetzung. Außerdem inkludiert Gender Mainstreaming immer die Umverteilung von Ressour-

infocorner! Infocorner mit Marietta Schneider, Gender Mainstreaming (GM) Beauftragte des TEP Niederösterreich

Zusammengefasst von Jutta Höllriegl, Koordinationsstelle der TEPs, Wien.

In Niederösterreich wurde das Projekt Frauen-Lobby als Pilotprojekt des TEP NÖ 2000 gegründet, dessen Tätigkeit über die TEPs hinausgeht: In der ersten Projektphase (von März bis November 2000) wurde von einer Expertin – Frau Mag. Marietta Schneider – das Konzept erarbeitet. Im November ist nun die zweite Projektphase der Umsetzung eingetreten. Dazu wurde eine zweite Expertin engagiert, Frau Dr. Roswitha Straihammer. Frau Mag. Schneider ist als Projektentwicklerin für die Umsetzung von Gender Mainstreaming eingesetzt.

Ihr Eindruck ist, dass die Umsetzung des Gender Mainstreaming sich im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Wirklichkeit bewegt, d.h. zwischen den ausformulierten Leitzielen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) und TEP und dem, was in der Realität umgesetzt werden kann. Gender Mainstreaming ist in der Umsetzung demnach so gut wie es die jeweilige frauenpolitische Situation erlaubt.

Auf die Frage, welche Methoden beim Gender Mainstreaming wirksam sind, lässt sich im Moment feststellen, dass die Vielfalt der Methoden ständig wächst. Eine der gründlichsten Methoden ist das „engendering“ von Budgets, d.h. Budgets werden auf ihre Verteilungswirkung auf Männer und Frauen und deren Anliegen hin überprüft – vom Vereinsbudget bis zum Staatsbudget, was in der Schweiz (z.B. in Basel und Zürich) bereits begonnen wurde.

Auf die Frage, ob es zur Umsetzung und den Wirkungsbereich von Gender Mainstreaming etwas gibt, worauf man sich stützen und berufen kann, nennt Frau Schneider das EU-Dokument „Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen“.

Im Infocorner wird diskutiert, dass bei der Verteilung von Aufgaben und Funktionen in Steuerungsgruppen zu beachten ist, wie abgesehen von der Quote die Funktionszuschreibung der Frauen aussieht (Führungs- oder Vertreterpositionen). Weiters ist zu hinterfragen was „beratend“ bedeutet und was „mit Sitz und Stimme“ bedeutet, wenn z.B. die Forderung besteht, dass eine GM-Expertin bei den Sitzungen dabei sein soll, es aber keine gibt, weil angeblich keine gefunden wird. Außerdem wird diskutiert, dass in anderen Bundesländern noch einige Unklarheit herrscht darüber, mit welcher Menge an Ressourcen (Geld und Zeit) die GM-ExpertInnen ausgestattet werden sollen. In einigen Bundesländern ist sogar die Meinung vertreten, dass die Tätigkeit „nebenbei“ bzw. auch ehrenamtlich durchgeführt werden soll.

Für die Arbeit im Bereich Gender Mainstreaming bedeutet dies, dass sie dann funktioniert, wenn es eine konkrete Vernetzung mit konkreten Frauen an konkreten Orten gibt, was weit über Leitlinien und gesetzliche Aufträge hinaus geht. Bei Gender Mainstreaming geht es ja vor allem darum, strukturpolitische Fragen zu stellen. Das heißt, es stellt sich die Frage, wie man eine Verankerung „unten“ schafft (beim Projekt) mit gleichzeitiger Verbindung nach oben (Land). Hier könnte das schwedische Modell der flying experts eine sehr gute Orientierungshilfe geben.

An die Frage „wie kann bei Gender Mainstreaming Verbindlichkeit hergestellt werden“ knüpft sich auch die Frage, ob es einen Unterschied macht, ob ein Mann oder eine Frau sich diese Expertise aneignet und welche Ressourcen sie zur Verfügung haben. Die Vermutung darf angestellt werden, dass wenn es mehr Männer als Experten im Bereich Gender Mainstreaming gibt, sich auch die Ressourcenausstattung (Geld, Zeit, Infrastruktur) wesentlich verbessert, die Strukturen klarer werden und auch die Gehälter steigen. Zur Umsetzung ist eine Person aus der Region notwendig, die auch politisch verankert ist. Zu guter letzt ist es zielführend, eine qualitative Begleitforschung über die Zusammenarbeit zwischen regionalen und externen ExpertInnen zu betreiben.



TEPnews



cen. Die Teilstrategien des Gender Mainstreaming müssen einem ständigen Rele-

vanz-Monitoring (Sinnbild: eine sich weiterentwickelnde Spirale) vor dem jeweils aktuellen politischen Hintergrund unterzogen werden. Das klassische Instrument dafür ist die Policy Analyse.

Männer sind nach Ansicht von Erich **Lehner** vom Ludwig Boltzmann-Institut für Werteforschung in der Umsetzung von Gender Mainstreaming als Ansprechpartner zu sehen. Sie sitzen an den Schlüssel-

positionen, wo Entscheidungen getroffen werden, so auch, wenn es um das Thema Gender Mainstreaming geht.

Für Männer ist die hierarchische Position in der Erwerbs- und Berufsarbeit wichtig. Soziale Systeme (wie z.B. die hegemoniale Männlichkeit durch Komplizenschaft) reagieren auf Impulse von außen mit dem Drang zu Systemerhalt. Frauenpolitik wird von männerdominierten Systemen

eher paternalistisch akzeptiert. Sobald jedoch die Macht in Gefahr ist, muss mit vehementen Reaktionen gerechnet werden, von Abwehr über Ausgrenzung / Diskriminierung bis hin zu Gewalt. „Gewalt tritt dort auf, wo Macht in Gefahr ist“ (Hannah Arendt).

Erfolgversprechender als Druck von außen ist die Strategie des Verhandels – d.h. ein wichtiger Schritt ist das Finden von Bündnispartnern!

infocorner! Infocorner mit Hilde Stockhammer, AMS - BGS Zusammengefasst von Elisabeth Freudenthaler, Büro für Gemeinschaftsinitiativen und Programme der EU (GIP), Wien

Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Arbeitsmarktservice Österreich fußt auf guten Voraussetzungen:

- hoher Frauenanteil bei den Beschäftigten insgesamt und auch steigend bei Führungskräften
- Erfahrung durch interne Gleichstellungspolitik
- arbeitsmarktpolitisches Know-how / Expertinnenwissen und institutionelle Strukturen sind vorhanden (Frauenreferentinnen und Gleichbehandlungsbeauftragte in jeder Landesorganisation). Die arbeitsmarktpolitischen Jahresziele des AMS werden einerseits geschlechtsspezifisch quantifiziert, andererseits gibt es jeweils ein spezifisches „Frauenziel“ (z.B. Erhöhung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung).

Neu hinzu kam der Impuls aus Ziel 3 – EU-Vorgaben des Amsterdamer Vertrages, d.h. „von außen“.

Die Argumentationskette für die AMS-interne Befassung des Management sah folgendermaßen aus:

- Vorhandensein einer Verpflichtung via Europäische Norm
- Ökonomische Vorteile – d.h. Diskriminierung kostet Geld: Gender Mainstreaming als Qualitätsverbesserung durch klare Definition der Zielgruppe, Mittel besser einsetzen.
- Zufriedenheit der Kundinnen steigern

Dazu ist es notwendig, die unterschiedlichen Voraussetzungen der jeweiligen Zielgruppe wahrzunehmen, einen differenzierten Blick auf die KundInnen des AMS zu entwickeln und dadurch auch Geschlechtsstereotypen zu vermeiden. Auch Männer werden in unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen wahrnehmbar (Karenz, Teilzeit) und können profitieren.

Als „Werkzeug“ für Gender Mainstreaming wurde der Leitfaden der EU präsentiert / angeboten.

Was ist seither geschehen bzw. geplant?

- Gender Mainstreaming wurde als verbindliche Strategie des AMS mit allen LandesgeschäftsführerInnen (LGF) vereinbart
- im Supplement zum Ziel 3 des ESF ist verbindlich festgelegt: 50% der TeilnehmerInnen in allen Maßnahmen sind Frauen. Für sie sollen auch 50% des Budgets zur Verfügung stehen.
- Schwerpunkt 5 – spezifische Frauenförderung: Förderung der Qualifizierung in Informationstechnologie (IT) Berufen
- Schwerpunkt 4 - Beschäftigtenförderung: Mittel sind konzentriert auf Frauen (Höherqualifizierung im Betrieb) und Ältere
- alle Richtlinien werden sukzessive in Hinblick auf Gender Mainstreaming überprüft
- Vereinbarung einer verbindlichen gleichstellungsorientierten Vorgangsweise bei der Erstellung neuer Richtlinien
- Ein Informationspaket zur Sensibilisierung von Unternehmen wird erarbeitet
- Informationspolitik quer durch die Organisationen – internes Schulungsprogramm, Infomaterialien

Ausblick

- Diskussion der Gleichstellungsziele - zusammengefasst in einem neuen arbeitsmarktpolitischen Frauenprogramm (Operationalisierung der Ziele)
- Weiterentwicklung des Instrumentariums
- Festigung der Position der Frauenreferentin (Frauenförderung ist Basis für Gender Mainstreaming)

In der Praxis erweisen sich als wichtige Punkte

- Zusammenarbeit der Frauenabteilung mit den Fachabteilungen, bzw. deren gemeinsames Auftreten
- Vorteile für die Organisation, das Management, für Männer herausarbeiten und akzeptieren, dass es sie geben darf (win-win Situation)
- Schritte / Teilziele / Teilprojekte definieren
- Verankerung in wesentlichen Dokumenten des Unternehmens (Leitbild, Planungsgrundlagen)
- Management in die Verantwortung nehmen / Vereinbarungen treffen (bedeutet auch Kompromisse)
- Unterstützungsstruktur im Unternehmen anbieten (Frauenbeauftragte)

Diskussion Schwierigkeiten bei der Umsetzung: Entwicklung von Kriterien für die Anbotsbewertung, z.B. Frauenanteil bei der Weiterbildung oder die Umsetzung von Gender Mainstreaming allgemein (TrainerInnen, etc.). Unklar ob alle Träger mitziehen, AMS-intern gibt es Informationsdefizite

Frage (F): was tun mit Maßnahmen, die nicht Gender Mainstreaming geeignet sind? Handhaben wie bisher oder absagen? (Beispiel Schlosserkurs, für den sich keine Frauen interessieren).

Antwort (A): weder noch, sondern Korrektur in der nächsten Maßnahmenplanung

F: Wie findet Gender Mainstreaming seinen Niederschlag in den Betreuungsplänen?

A: neues Produkt „Laufbahnberatung“ soll speziell für Frauen berufliche Perspektiven einbeziehen.

F: Gibt es eine Strategie zur „Durchsteuerung“ in der Organisation?

A: Konzept der Information muss von oben nach unten gehen. Gender Mainstreaming muss auch in der Aus- und Weiterbildung verankert werden.

Männer produzieren starken Selbstdruck durch die Aufrechterhaltung ihres Systems. Gender Mainstreaming -konzipiert als Rahmen für kritisch reflektierte Männerpolitik - könnte aus diesem System herausführen und Männer zur Veränderung veranlassen. Appelle an die Freiwilligkeit haben sich als wenig erfolgversprechend erwiesen: es sind Strukturen und Regelsysteme notwendig. Frauen müssen Männer immer wieder

„in die Pflicht nehmen“, Nachsicht und Verständnis könnten sich für die Frauen als kontraproduktiv herausstellen.

An dieser Stelle kann beispielhaft für Gender Mainstreaming Schweden genannt werden. Bereits 1961 wurde eine Bildungsoffensive gestartet zum Thema Gendersensibilisierung und Notwendigkeit einer gerechten Neuverteilung von Haus- und Berufsarbeit. So wurden z.B. in der Armee aber

auch in lokalen Fußballvereinen staatliche Förderungen an den Besuch von Gendersensibilisierungsseminaren gebunden.

Alle **ReferentInnen** sowie das **Publikum** sind sich einig über die Schwierigkeit, Gender-Kompetenz nachzuweisen bzw. das Ignorieren der Umsetzung von Gender Main-

streaming zu sanktionieren. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist immer auch eine Frage der Problemwahrnehmung. Nach dem Motto: wo man kein Problem sehen will, gibt es auch keines. Einhellig wurden auch die Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht und die Überprüfung der Indikatoren nach Genderrelevanz gefordert.

Zusammengefasst von Uli Koželuh, Zentrum für soziale Innovation, Wien und Jutta Höllriegl, Koordinationsstelle der TEPs, Wien. Falls erwünscht, können die Unterlagen der Referate von Uli Rebhandl, Irene Pimminger und Anette Scoppetta bei der Koordinationsstelle der TEPs (rubik@zsi.at) angefordert werden.

infocorner!

Infocorner mit Anny-Lori Sperl,
TEP Obersteiermark West

Zusammengefasst von Elisabeth Aufhauser, Institut für Geographie und Regionalforschung, Wien



Frau Anny-Lori Sperl berichtete zuerst kurz von ihrer Tätigkeit als Leiterin des Zentrums für Ausbildungsmanagement „Frauen für Frauen“ in der Region Obersteiermark West (Bezirk Murau, Judenburg und Knittelfeld). Kennzeichen der neun regionalen Zentren für Ausbildungsmanagement, die es in der Steiermark mittlerweile flächendeckend gibt, ist ein zielgruppenspezifischer Zugang, der einerseits die Frauen „dort abholt, wo sie stehen und dort hinbringt, wo sie wollen“ und andererseits bei der Erstellung und Abstimmung von Ausbildungsplänen eng mit den Unternehmen vor Ort zusammenarbeitet, um reale Beschäftigungsmöglichkeiten sicherzustellen.

In diesem Zusammenhang wurde im Arbeitskreis diskutiert, ob es nicht sinnvoll wäre auf Ebene der Länder Vorkehrungen zu treffen, damit derartige regionale Einrichtungen des Ausbildungsmanagements auch über die Grenzen von Bundesländern hinweg genutzt werden können.

In der Steiermark wurden im Herbst 2000 mehrere TEPs auf regionaler Ebene (NUTS2) unterschrieben. In ihrer Funktion als Leiterin von „Frauen für Frauen“ war Frau Sperl von Beginn an in die Erstellung des TEP Obersteiermark West als regionale NGO eingebunden und wurde nun gebeten, die Funktion einer Beauftragten für Gender Mainstreaming mit beratender Stimme im Rahmen des TEP zu übernehmen. Zum Zeitpunkt der Steuerungsgruppensitzung waren weder ihr Auftrag klar formuliert, noch finanzielle oder personelle Ressourcen für ihre Tätigkeit bereit gestellt.

Herr Fidschuster vom Regionalmanagement Steiermark Ost berichtete, dass im Rahmen des TEP Steiermark Ost (Bezirke Fürstenfeld, Feldbach, Hartberg, Weiz) eine Vertreterin aus einer regionalen Geschäftsstelle des AMS als Beauftragte für Gender Mainstreaming mit Sitz und Stimme nominiert wurde und vom AMS für 10 Wochenstunden für diese neue Tätigkeit „freigestellt“ wird.

Insgesamt zeigte sich im Arbeitskreis, dass noch wenig Erfahrungen dazu vorhanden sind, wie die Beauftragten für Gender Mainstreaming in den regionalen TEPs rechtlich, finanziell und personell sinnvoll zu verankern sind und wie die Tätigkeit einer derartigen GM Expertin konkret aussehen könnte. Diskutiert wurde unter anderem,

- dass im Schwerpunkt 6 des Ziel 3 Programmes insgesamt 2,5 Mio Schilling pro Jahr und Bundesland für Koordinationstätigkeiten im Rahmen der TEPs zur Verfügung stehen und diese Mittel auch für die Finanzierung der Tätigkeit von GM Expertinnen / Beauftragten herangezogen werden können;
- dass einer GM-Beauftragten nur dann ein Stimmrecht gegeben werden kann, wenn die Funktion von einer Institutionenfrau ausgeübt wird, da Frauen aus NGO Einrichtungen typischerweise eigene Projekte eingereicht haben;
- dass es trotzdem Sinn macht, wenn eine Vertreterin der lokalen Fraueninitiativen zumindest mit der Stimme der Gender Mainstreaming Expertin im Pakt vertreten ist, für die Bündelung der verschiedenen Frauenanliegen aber eigene Vernetzungsstrukturen überlegt werden müssen.

Ab 1. Jänner 2001 ist eine „Regionalmanagerin für Gender Mainstreaming“ im Pinzgau tätig. Finanziert wird diese Stelle vom Verein Regionalentwicklung Pinzgau, der Wirtschaftsabteilung des Landes und vom Frauenbüro des Landes. In der Gruppendiskussion wurde sehr positiv hervorgehoben, Gender Mainstreaming auf regionaler Ebene nicht nur im Beschäftigungsbereich zu verankern, sondern als umfassende, „ganzheitlichere“ Aufgabe im Bereich der Regionalentwicklung zu definieren.

Zuletzt wurde auch noch darüber gesprochen, wie innerhalb von Organisationen bzw. in regionalen Entscheidungsgremien für „Geschlechterfragen“ sensibilisiert werden kann. Auch hier gibt es wenige Erfahrungen und es wäre wünschenswert, dass die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming auch Schulungen und Unterlagen in diesem Bereich anbietet.

Das erste eintägige Infomodul zum Thema „Gender Mainstreaming / Gender mens‘ dreaming?“ fand mit rund 60 TeilnehmerInnen am 12. 12. 2000 in Linz statt.

Dabei lieferten folgende Vortragende Inputs zum Thema Gender Mainstreaming:

Marina Hahn, Frauenreferentin im Bundesministerium für Soziales und Generationen (BMSG): Politisches Statement
Dr. Regina Köpl, Universität Wien/Institut für Politikwissenschaften: Gender Mainstreaming (GM) aus Frauenperspektive

Dr. Erich Lehner, Universität Wien/ Ludwig Boltzmann-Institut für Werteforschung: GM aus Männerperspektive

Mag. Ulli Rebhandl, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMA):

Horizontale und vertikale Verankerung von GM in Ziel 3

Mag. Irene Pimminger, GeM - Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming: Präsentation der Koordinationsstelle

DI. Anette Scoppetta, Koordinationsstelle der TEPs: Überblick über GM in den österreichischen Pakten

Infocorner 1: Anny-Lori Sperl, Frauen für Frauen, TEP Obersteiermark West

Infocorner 2: Mag. Marietta Schneider, Frauen-Lobby, TEP Niederösterreich

Infocorner 3: Mag. Hilde Stockhammer, Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS-BGS)

Kontakte TEP- KoordinatorInnen in den Bundesländern:

Burgenland	Regionalmanagement Burgenland Mag. Georg Kummer, Industriestraße 6, A – 7423 Pinkafeld, Tel. +43 / 03357 / 200 24 – 0, email: georg.kummer@rmb-sued.at
Kärnten	Institut für Arbeitsmarktbetreuung (IFA)Kärnten, Dr. Leonard Stijntjes, Rudolfsbahngürtel 2/1, A – 9020 Klagenfurt, Tel.: +43 / 463 / 50538 , email: leonard.stijntjes@ifa-kaernten.at
Niederösterreich	Niederösterreichischer Beschäftigungspakt Michaela Vorlauffer, Landhausplatz 1, A – 3109 St. Pölten, Tel.: +43 / 2742 / 9005 - 13745, email: noe.bep@nextra.at
Oberösterreich	AMS Oberösterreich Mag. Eva Fischlmayr, Europaplatz 9, A – 4010 Linz, Tel.: +43 / 732 / 6963 – 139, eva.fischlmayr@400.ams.or.at
Salzburg	Amt der Salzburger Landesregierung Dr. Roland Ellmer, Abteilung 3, Soziales, Postfach 527, A – 5010 Salzburg, Tel.: +43 / 662 / 8042 – 3539, email: roland.ellmer@land-sbg.gv.at
Steiermark	Büro für Ausbildungs- und Beschäftigungsentwicklung (BAB) Mag. Helga Kainer, Franz-Josef Straße 1 – 7, A – 8200 Gleisdorf, Tel.: +43 / 03112 38 5 38-1(Fax -10), Mobil: 0699 / 144 52 645, email: tep@bab
Tirol	Amt der Tiroler Landesregierung Mag. Gudrun Hofmann, Wilhelm-Greil-Straße 25/IV, A – 6020 Innsbruck, Tel.: +43 / 512 / 508-3239, email: gu.hofmann@tirol.gv.at
Vorarlberg	Institut für angewandte Arbeitsmarktpolitik (IAP) Mag. Wolfgang Michalek, Heldenkankstraße 11, A – 6900 Bregenz, Tel.: +43 / 5574 / 46207-14, email: iap.pakt.michalek@vol.at
Wien	Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) Mag. Silvia Vidmar, Nordbahnstr. 36/1/4, A – 1020 Wien, Tel.: +43 / 1 / 217 48 , silvia_vidmar@waff.at

gemeinsam
möglichkeiten
nutzen

Koordinationsstelle der
Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich
Zentrum für Soziale Innovation
A - 1160 Wien, Koppstraße 116 / 11
Tel.: +43 / 1 / 495 04 42 - 0
Fax: +43 / 1 / 495 04 42 - 40
<http://www.pakte.at>

Die Koordinationsstelle für
Gender Mainstreaming im ESF
Liniengasse 2a/1
A-1060 Wien
Tel.: +43 / 1 / 5954040-16
email: office@gem.or.at
<http://www.gem.or.at>

