

Gleichstellung  
in Politik und  
Verwaltung

# länder gender

## Ländergender – Beispiele für die Umsetzung von Gender Mainstreaming

in den Verwaltungen von Liechtenstein,  
St. Gallen und Vorarlberg



# Inhalt

Vorworte	4
Förderprogramm	6
Gender Mainstreaming	7
Website	8
Schulung der Führungskräfte	9
Kriterienkatalog für gengerechtes Bauen	10
Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11
Checkliste für EU-Projekte	12
Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Daten	13
Erstellung einer gengerechten Jahres-Personalstatistik	14
Geschlechterspezifische Aspekte	15
„GM als Planungskriterium im öffentlichen Raum“	16
Eröffnung und Betrieb eines KünstlerInnen-Ateliers in Berlin	17
Kaderfunktionen im Schulbereich	18
Sensibilisierung im Forstbereich	19

# Vorworte

Gender Mainstreaming ist die Strategie zur Umsetzung der gesamtgesellschaftlichen Verpflichtung, die Chancen von Frauen und Männern zu verbessern und Gleichstellung zu erreichen.

Bezogen auf Verwaltungshandeln bedeutet das die Folgenabschätzung geschlechtsspezifischer Auswirkungen auf Frauen und Männer von der Planung über die Durchführung bis zu den Ergebnissen unter Beachtung des Gleichstellungszieles.

Die Verwaltungen aus Liechtenstein, St. Gallen und Vorarlberg haben Gender Mainstreaming auf unterschiedliche Art und Weise als Querschnittsaufgabe verankert und dem Thema somit einen wichtigen Stellenwert beigemessen. Das Projekt Ländergender führt nun erstmals die Verwaltungen dieser drei Regionen zusammen, um Aktivitäten in den einzelnen Abteilungen zu planen, umzusetzen und die gewonnenen Erfahrungen auszutauschen.

Zur Dokumentation des gemeinsamen Prozesses und des Lernens voneinander und auch um die Erfahrungen und Ergebnisse der engagierten Arbeit der beteiligten Verwaltungen an eine breite Fachöffentlichkeit weitergeben zu können, wurde die vorliegende Broschüre erstellt.

Die Vielfalt der gelungenen Umsetzungsbeispiele bietet eine gute Orientierung für weitere Verwaltungsabteilungen, sich noch breiter und intensiver mit dem Thema zu befassen.



Landesrätin  
Dr. Greti Schmid,  
Vorarlberg



Regierungsrätin  
lic.phil. Kathrin Hilber,  
St. Gallen



Regierungsrätin  
Rita Kieber-Beck,  
Liechtenstein

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sicherstellt. Es ist ein Top-down-Thema, das bei den Führungskräften beginnen muss. Ländergender setzte an dieser Stelle an und verstand sich als Türöffner, um das Thema in die Abteilungen zu tragen.

Die Ergebnisse von Ländergender können sich sehen lassen, denn sie zeigen eine Vielfalt an unterschiedlichen Beispielen, die pragmatisch und praxisrelevant geplant und umgesetzt wurden. Darüber hinaus bietet Ländergender noch einen weiteren Mehrwert, nämlich einen Zuwachs an kompetenten Diskussions- und Kooperationspartnerinnen und -partnern aus der Bodenseeregion. Die in der Broschüre beschriebenen Beispiele sollen blitzlichtartig die vielfältigen Ansatzmöglichkeiten aufzeigen, insbesondere aber auch dokumentieren, dass mit scheinbar kleinen Veränderungsprozessen Perspektiven verbessert und verändert werden können.

Allen beteiligten Personen und Verwaltungsabteilungen möchten wir für ihr Engagement und ihre Vorreiterrolle bei der Verankerung von Gender Mainstreaming danken. Wir hoffen, dass Sie in der vorliegenden Broschüre neue Anregungen finden und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.



v.l.n.r.  
Bernadette Kubik-Risch  
Stabsstelle für Chancengleichheit, Regierung des Fürstentums Liechtenstein

Monika Lindermayr  
Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung

Felice Baumgartner  
Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons St. Gallen

# INTERREG III A – das Programm

Die Gemeinschaftsinitiative INTERREG des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) fördert die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Regionen der Europäischen Union. Ziel von INTERREG in der Strukturfondsperiode 2000–2006 ist die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in der Europäischen Union durch die Förderung grenzübergreifender, transnationaler und inter-regionaler Zusammenarbeit und ausgewogener räumlicher Entwicklung.

Für das INTERREG III A-Programm „Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein“ wurden folgende auf die Region zugeschnittene Hauptziele festgelegt:

- Entwicklung eines gemeinsamen Wirtschaftsraumes und Sicherung der Erwerbsmöglichkeiten in allen Teilregionen
- Erhaltung des attraktiven Lebens- und Wirtschaftsraums mit seinen wertvollen Landschaften und Verbesserung der ökologischen Gesamtsituation
- Erhöhung der Lebensqualität und der Entwicklungschancen der Menschen in der Region
- Ausbau und die Entwicklung einer leistungsfähigen Infrastruktur im Gesamttraum
- Verstärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

## Förderschwerpunkte

### Schwerpunkt 1 Wirtschaftliche Entwicklung

Gefördert werden die Anpassungs- und Innovationsfähigkeit von klein- und mittelständischen Unternehmen in verschiedenen Wirtschaftsbranchen, die Bildung von Unternehmenskooperationen und grenzüberschreitenden Wirtschaftsklustern, Maßnahmen für ein abgestimmtes Standort- und Destinationsmanagement sowie die Förderung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes unter der besonderen Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

### Schwerpunkt 2 Umwelt- und Raumentwicklung

Das Programm fördert Maßnahmen zur Erhaltung des attraktiven Lebens- und Wirtschaftsraums und zur Entwicklung einer gemeinsamen Raumordnungs- und Umweltpolitik; Verbesserung der grenzüberschreitenden technischen Infrastrukturen und Harmonisierung der Planung und Förderung der gemeinsamen Nutzung der Infrastrukturnetze zur Erhöhung der regionalen Wertschöpfung.

### Schwerpunkt 3 Soziokulturelle Entwicklung

Gefördert werden die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Vereinen und Verbänden sowie zwischen Institutionen und Verwaltungen zur Förderung des Innovationstransfers, weiters Aktivitäten zur Harmonisierung der Angebotsstrukturen und Abschlüsse im Bildungsbereich, die Stärkung der Eigeninitiative und der Vielfalt der Träger im soziokulturellen Bereich und die Förderung des Technologietransfers zwischen Hochschulen und Unternehmen.

Ländergender wurde im Rahmen des Förderschwerpunkts „Wirtschaftliche Entwicklung“ umgesetzt.

## Was ist Gender Mainstreaming?

Unter Gender Mainstreaming versteht man die Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming ist notwendig, weil Frauen und Männer

- in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden
- verschiedene Interessen und Bedürfnisse entwickeln
- von politischen Entscheidungen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind

Auf welcher Ebene soll Gender Mainstreaming umgesetzt werden?

Eine der notwendigen Grundlagen für die Gender Mainstreaming-Strategie ist der explizite Wille auf der obersten politischen Ebene. Bei der institutionellen Implementierung von Gender Mainstreaming-Maßnahmen bedarf es des Top-down Ansatzes. Es braucht den Willen der Führungskräfte, um die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen als durchgängiges Prinzip zu verankern.

Was bedeutet Gender Mainstreaming konkret für die Verwaltungen?

Für Verwaltungen bedeutet Gender Mainstreaming, dass bei jedem staatlichen Handeln die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft und berücksichtigt werden, und zwar in jeder Phase eines Vorhabens von der Implementierung bis hin zur Evaluation. Die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern werden in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.

Was Gleichstellung in einem konkreten Handlungsfeld der Verwaltung bedeutet, muss diskutiert, ausgehandelt und definiert werden. Gerade diese Prozesse wurden im Rahmen von Ländergender angesprochen.

## Das Projekt Ländergender

Das Oberziel der Beteiligten (Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung, Stabsstelle für Chancengleichheit der Regierung des Fürstentums Liechtenstein sowie die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen für Mann und Frau des Kantons St. Gallen) war die Unterstützung der Verwaltungen auf regionaler und lokaler Ebene bei der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie.

Vorhandene Erfahrungen der Verwaltungen in der Implementierung von Gleichstellung wurden durch umfangreiches Know-how und praktische Erfahrungen ergänzt. Das Projekt richtete sich in erster Linie an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie

Bedienstete in Verwaltungen und zielte darauf ab, Prozesse zur dauerhaften Verankerung von Gender Mainstreaming in Verwaltungen zu initiieren und zu begleiten.

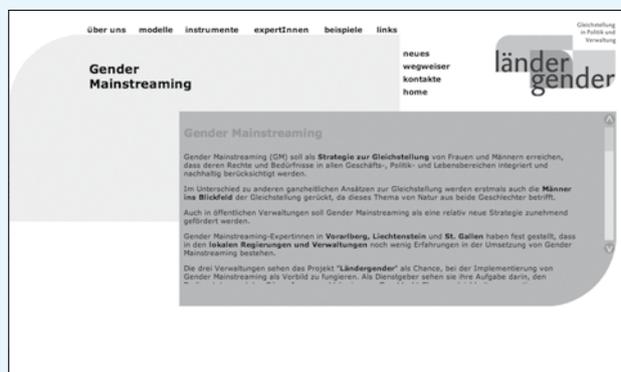
Die Strategie von Ländergender bestand darin, die grenzüberschreitende Sensibilisierung durch konkrete Umsetzungsbeispiele zu Gender Mainstreaming zu fördern, ein entsprechendes Netzwerk an Trainerinnen und Trainern sowie Expertinnen und Experten aufzubauen, eine Datenbank für Materialien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung zu stellen sowie die grenzübergreifenden thematischen Veranstaltungen zu organisieren.

## Die Website



Die Ländergender-Website unterstützt die beteiligten Verwaltungen durch weiterführende Unterlagen, um dadurch den internen Entwicklungsprozess weiter zu vertiefen und in den Abteilungen zu verankern.

Auf Ebene der Instrumente werden Best practice-Beispiele für die Bereiche Analyse (z.B. Checklisten), Entwicklung (z.B. Wirkungsmatrix), Evaluierung und Implementierung angeboten. Ebenso werden Modelle bereitgestellt, die sich den Themen Organisations-, Regional- und Personalentwicklung und Gender Budgeting widmen. Eine Liste mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten rundet die Informationen ab.



Weitere Informationen finden sich auf [www.laendergender.org](http://www.laendergender.org)

## Schulung der Führungskräfte – Intelligent und undogmatisch

Führungskräfte aus den drei Landesverwaltungen, von denen die meisten noch wenig über Gender Mainstreaming wussten, sollten nach den drei Workshops in ihrem eigenen Arbeitsbereich ein Beispiel für Gender Mainstreaming umsetzen. Damit dieses ehrgeizige Ziel erreicht werden konnte, wurden die Begrifflichkeiten geklärt und die Rolle, welche Führungskräfte spielen, dargestellt.

Weiters war es notwendig, Instrumente vorzustellen, womit die Ausgangssituation des Geschlechterverhältnisses beschrieben und Zielvorstellungen entwickelt werden konnten.

Da mit der Gender Mainstreaming-Strategie alle Aufgaben derart realisiert werden sollen, dass diese jeweils zu mehr Gleichstellung beitragen, half das Instrument der Gender Landkarte für eine Auswahl. Hauptaufgaben, laufende Projekte und anstehende Entscheidungen wurden aufgelistet. In einem zweiten Schritt folgte die Einschätzung, wie viel Information zum Geschlechterverhältnis bereits vorhanden war. Das Ausmass von (nicht) vorhandenen Informationen und Daten kombiniert mit der Wichtigkeit und/oder Dringlichkeit einer Frage, hilft eine Priorität festzulegen, welche Themen kurz-, mittel- und langfristig angepackt und bearbeitet werden sollten.

Wie kann in einer konkreten Situation das Geschlechterverhältnis beschrieben und beurteilt werden? Dazu verhilft die Systematik der **4R-Gender-Analyse**. Mit den Kriterien **Repräsentation**, **Ressourcen**, **Realitäten** und **Regelungen** entsteht ein differenziertes Bild für ein bestimmtes Zielpublikum. Kombiniert mit der Beschreibung von Gleichstellungszielen für den betreffenden Bereich wird es möglich einzuschätzen, wo das Geschlechterverhältnis bestens aussieht und wo Handlungsbedarf besteht. Damit können Ziele formuliert und Maßnahmen entwickelt werden.

Wichtig war die grundsätzliche Motivation, sich mit der Gender Mainstreaming-Strategie zu beschäftigen, in die Überzeugung umzuwandeln, dass Lösungen differenzierter werden, wenn das Geschlechterverhältnis als Gestaltungselement eingearbeitet ist.



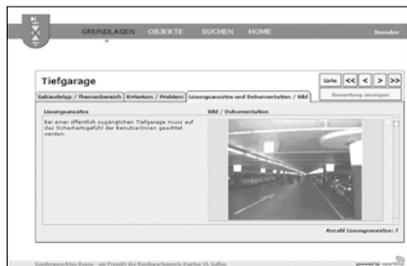
*„Ob das Geschlechterthema tatsächlich Innovationspotenzial enthält, war zu Beginn des Kurses offen. Werden etwa mit Gender Mainstreaming nicht Probleme gesucht oder gar erfunden, wo es gar keine gibt? Solche Befürchtungen konnten geäußert und mit der konkreten Bearbeitung überwunden werden. Die erarbeiteten Beispiele zeigen, dass dies auf überzeugende Art gelungen ist.“*

Zita Küng  
EQuality, Leiterin der Workshops

## Beispiel 1

Region  
St. Gallen  
Abteilung  
Hochbauamt des Kantons St. Gallen  
Zielgruppen  
Nutzerinnen und Nutzer der Bauten  
Gleichstellungsziel  
Entwicklung eines Kriterienkatalogs

Kontakt  
stefan.knobel@sg.ch  
www.hochbau.sg.ch



# Kriterienkatalog für gendertgerechtes Bauen

Gendertgerechtes Bauen erfordert die Erkenntnis, dass die Benutzerinnen und Benutzer eines Gebäudes individuelle und somit unterschiedliche Bedürfnisse haben. Einerseits weisen Männer und Frauen von Natur aus körperliche Unterschiede auf, andererseits wurden diese durch das gesellschaftliche Rollenverhalten über Jahrtausende geprägt. So haben Frauen und Männer unterschiedliche Denkweisen, verhalten sich in vergleichbaren Situationen anders, finden verschiedene gesellschaftliche Bedingungen vor, nehmen unterschiedlich wahr, haben andere Bedürfnisse und Sichtweisen, fühlen anders und messen den Dingen eine unterschiedliche Bedeutung bei.

Da das Ergebnis des Projekts ein Kriterienkatalog sein sollte, der von der Idee bis zur Verwirklichung eines Bauvorhabens hinzugezogen wird, entschied sich die Abteilung für eine pragmatische Vorgehensweise. Zunächst wurde ein Autobahnrastplatz sowie das Bürogebäude des kantonalen Baudepartements analysiert und verschiedenste Problemfelder erforscht.

Über die Ausarbeitung des Sollzustands eines Gebäudes wurden verschiedenste Bereiche festgelegt, in denen sich die Bedürfnisse von Männern und Frauen bzw. ihre Motivationen unterscheiden. Im Anschluss wurden Kriterien

in eine Datenbank eingearbeitet, die sich als Nachschlagewerk, Hilfsmittel oder Checkliste versteht. Insgesamt wurden vorerst sechs Themen als gendertrelevant definiert: Sicherheit, Orientierung, Ergonomie, soziale Kontakte und Wohlfühl.

Der Kriterienkatalog in der ersten Version soll vorerst als Arbeitsinstrument beim Bau von kantonalen Verwaltungsgebäuden zum Einsatz kommen. Geplant ist in einer zweiten Version die Ausweitung auf andere öffentliche Gebäude wie Altersheime, Spitäler, Schulen, etc. und in einer weiteren Version auf jegliche Neubauten.



„Gendertgerechtes Bauen ist bedürfnisgerechtes Bauen. Die Architektur soll verstärkt auf geschlechterspezifische Rahmenbedingungen und geschlechtersensible Möglichkeiten der Gestaltung Rücksicht nehmen.“

Stefan Knobel

## Beispiel 2

## Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Amt für Volkswirtschaft

## Region

Liechtenstein

## Abteilung

Amt für Volkswirtschaft (AVW)

## Zielgruppen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## Gleichstellungsziel

Faktoren der Zufriedenheit werden für Frauen und Männer erhoben

## Kontakt

hermine.haug@avw.llv.li

Ziel des Projektes war es, anhand einer Umfrage Aufschluss betreffend die Führung sowie die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

In einem ersten Schritt wurde ein entsprechender Fragebogen erstellt und gendgerecht adaptiert. Die Auswertung erfolgte durch ein externes Büro. Von den 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben 25 Personen den Fragebogen ausgefüllt, was eine überdurchschnittlich hohe Rücklaufquote darstellt. Die Fragen betrafen etwa die Anerkennung der Leistung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, Karrierechancen, Zugang zu Weiterbildung, Entscheidungsbefugnisse, die angemessene Vertretung von Frauen und Männern sowie die Chancengleichheit, eine Führungsposition beim AVW einzunehmen, sowie Fragen zur Leistungsanerkennung und Entlohnung.

Die Ergebnisse der Befragung wurden intern vorgestellt, diskutiert und interpretiert. Daraus resultierend wurden entsprechende Anregungen an das interne TQM-Team gegeben. Als weiteres konkretes Ergebnis wird derzeit an einer amtsinternen gendersensiblen Lohnstatistik gearbeitet.



## „Was hat es gebracht?“

„Ländergender hat eine Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Gleichstellung von Mann und Frau vor allem im Hinblick auf Fragen der Lohnanpassung sowie der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bewirkt.“

Hermine Haug

## Beispiel 3

# Checkliste für EU-Projekte

Region  
Vorarlberg  
Abteilung  
Europaangelegenheiten  
Zielgruppen  
Projektbeteiligte; Projekteinreichende

Kontakt  
martina.buechel-germann@vorarlberg.at

Die EU-Regelungen geben vor, dass EU-geförderte Projekte auch den Gender Mainstreaming-Aspekt berücksichtigen müssen. Bis jetzt wurde bei der Abwicklung der EU-Programme nur geprüft, ob Projekte GM-positiv, GM-negativ oder im Hinblick auf Gender-Aspekte neutral sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung haben eine Checkliste für die Gender-Prüfung von EU-geförderten Projekten entwickelt. Diese Checkliste basiert auf einer von der Österreichischen Raumordnungskonferenz in Auftrag gegebenen Studie. Auf Grundlage einiger im Ziel 2-Programm Vorarlberg bereits geförderter Projekte wurde die Checkliste aktiv eingesetzt und ihre Praktikabilität getestet. Geprüft wurden nur solche Projekte, die als „GM-neutral“ eingestuft wurden. Dabei wurde festgestellt, dass ein Großteil dieser vorgeblich neutralen Projekte Gender-relevante Prüfansätze bieten.

Einige wenige Förderbereiche sind tatsächlich neutral. Für die Zukunft sieht die Abteilung einen abgestuften Prüfansatz als praktikabel an, wo für GM besonders relevante Bereiche einzelner Projekte definiert und in Folge im Zusammenhang mit der Förderentscheidung geprüft werden. Ab dem Jahr 2007 wird für neue EU-Förderprogramme die GM-Prüfung – anhand der Checkliste oder anhand anderer Prüfkriterien – intensiviert.



*„Wir haben gesehen, dass die meisten Aktivitäten und Projekte eine Gender-Relevanz haben. Gender-Neutralität ist die Ausnahme. Das haben wir zwar schon vermutet, die Prüfung der Projekte hat dies jedoch noch einmal eindrücklich verdeutlicht. Ländergender hat uns Möglichkeiten aufgezeigt, wie wir Gender-Aspekte verstärkt in diese Programme einbeziehen können und wie wir dies auf relativ unaufwändige Weise tun können.“*

Martina Büchel-Germann

## Beispiel 4

## Region

Liechtenstein

## Abteilung

Stabsstelle Finanzen

## Zielgruppen

Empfängerinnen und Empfänger von staatlichen Leistungen, politisch Entscheidende

## Gleichstellungsziel

Systematische, permanente Aufbereitung geschlechterspezifischer Daten im Rahmen des MIS wird Basis für die gleichstellungsgerechte Steuerung für die politisch Entscheidenden

## Kontakt

thomas.lorenz@sf.llv.li

## Berücksichtigung von empfängerorientierten geschlechterspezifischen Daten im Rahmen des Managementinformationssystems (MIS)

Die Stabsstelle Finanzen erstellt monatlich einen Report über die unterjährige Entwicklung maßgebender Komponenten und Einflussfaktoren der Landesrechnung. In diesem Zusammenhang wurde die Möglichkeit untersucht, geschlechterspezifische Daten in die monatliche Berichterstattung einzubauen. Dazu war es notwendig, die Datenlage für die ausgewählten Betrachtungsbereiche zu erheben.

Im Rahmen von Ländergender konnte diese Zielsetzung bei zwei Themenbereichen erreicht und umgesetzt werden.

Einerseits werden die Informationen über das Verwaltungspersonal wie etwa Bestand, Beschäftigungsgrad, Zu- und Abgänge geschlechterspezifisch dargestellt. Zum anderen werden bei einer speziellen

staatlichen Beitragsleistung, den Mietbeiträgen für Familien, seit Januar 2006 sowohl die ausgerichteten Beiträge als auch die Anzahl der Beitragsempfängerinnen und -empfänger nach „Familien“ und „Alleinerziehenden“ unterschieden. Diese Ergänzungen der bisherigen Informationen stellen für die Berichtsempfängerinnen und Berichtsempfänger einen wertvollen Zusatz dar und haben bereits zu der einen oder anderen Fragestellung geführt.



*„Fürs Erste ist eine Klärung des Begriffes wichtig, der oft gehört aber – z.B. in meinem Falle – zuvor nicht wirklich verstanden wurde. Eine Beschäftigung mit GM schärft sicherlich nachhaltig den Blick für die entsprechenden Anliegen. In unserem Fall werden wir diese im Rahmen unserer Möglichkeiten in die tägliche Arbeit einfließen lassen.“*

Thomas Lorenz

## Beispiel 5

# Erstellung einer gendergerechten Jahres-Personalstatistik

Region  
Vorarlberg  
Abteilung  
Personal

Zielgruppen  
Empfängerinnen und Empfänger  
von staatlichen Leistungen, politisch  
Entscheidende

Gleichstellungsziel  
Systematische, permanente Aufberei-  
tung geschlechterspezifischer Daten  
im Rahmen des MIS wird Basis für die  
gleichstellungsgerechte Steuerung für  
die politisch Entscheidenden

Kontakt  
helgar.wurzer@vorarlberg.at

Ziel des Projekts war es, die wichtigen Personal-  
daten der Landesverwaltung für das Jahr  
2004 in übersichtlicher und aussagekräftiger  
Form zusammenzufassen und dabei jene  
geschlechtsspezifischen Daten zu berücksich-  
tigen, die eine Beurteilung der Situation von  
Frauen und Männern in der Landesverwaltung  
in den wichtigsten Personalfeldern ermögli-  
chen.

Am Beginn stand die Entwicklung eines  
Konzepts für die Inhalte der Statistik: Einerseits  
die Erfassung der relevanten Personal-  
daten ohne „Gender-Betrachtung“ und andererseits die  
Abwägung, welche Daten geschlechtsspezifisch  
herausgearbeitet werden sollten.

In einem zweiten Schritt erfolgte die Program-  
mierung der Auswertungsgeneratoren. Als  
Produkt dieses Entwicklungsprozesses  
entstand die gendergerechte Personalstatistik  
für die Jahre 2004 und 2005. Derzeit können

nach Frauen und Männern aufgeschlüsselte  
Daten in folgenden Bereichen dargestellt  
werden: Qualifikationsgruppen, Art des  
Beschäftigungsverhältnisses, Dienstrecht,  
Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung, Karenz.  
Die so generierten Daten werden in Folge  
entsprechend publiziert.



*„Eine intensive Befassung mit den Aspekten  
des Gender Mainstreaming war notwendig.  
Gleichzeitig haben wir festgestellt, dass die  
Balance zwischen den allgemeinen Anfor-  
derungen an eine Personalstatistik und einer  
gendergerechten und geschlechtsspezifischen  
Darstellungsform eine ständige Gratwander-  
ung darstellt, die es zu meistern galt.“*

Helgar Wurzer

## Beispiel 6

## Geschlechterspezifische Aspekte

in der Kommunikation, speziell bei Verhandlungen zwischen kantonalen und kommunalen Stellen im Rahmen von Bewilligungsverfahren im Baubereich

## Region

St. Gallen

## Abteilung

Amt für Raumentwicklung,  
Amt für Umweltschutz,  
des Baudepartements St. Gallen

## Zielgruppen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
im Baudepartement und im Amt für  
Raumentwicklung  
Gleichstellungsziel  
Verbesserung der Kommunikation  
mit den Kundinnen und Kunden unter  
Berücksichtigung der Gender-Ebene

## Kontakt

ueli.strauss@sg.ch  
theo.klingler@sg.ch  
felix.schmid@sg.ch

Das Amt für Raumentwicklung (ARE) bearbeitet u.a. alle Gesuche für Bauten außerhalb von Bauzonen im Kanton St. Gallen und eröffnet seine Entscheide via Gemeinde den Gesuchstellern. Diese Arbeit bedingt sehr intensive Kontakte zwischen kantonalen und kommunalen Behörden. Reaktionen von Vertreterinnen und Vertretern von kommunalen Behörden zeigen, dass die Art der Kommunikation und auch das Sitzungsergebnis zwischen den zwei Behörden davon abhängt, ob eine Frau oder ein Mann die Anliegen des Kantons vertritt.

Das Umsetzungsbeispiel sollte erreichen, dass Besprechungsergebnisse weitgehend unabhängig vom Geschlecht der Teilnehmenden ausfallen. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ARE wurde daher ein Workshop zu geschlechterspezifischen Aspekten in der Kommunikation durchgeführt. Auf der Basis eines Vortrags über weibliche und männliche Stereotypen sowie von typischen Rollenspielen im Bereich von Bewilligungsverfahren wurden in Diskussionsgruppen geschlechterspezifische wie auch -neutrale Merkmale im Kommunikationsverhalten aufgezeigt.

Es zeigte sich ganz klar, dass Standardrezepte zu diesem Thema nicht möglich sind, die geschlechterspezifische Komponente in der Kommunikation allgegenwärtig ist und sich meistens in sehr feinen Unterschieden manifestiert.

Fazit: Kommunikation muss sowohl von Frauen, als auch von Männern stets neu geübt werden, etwa durch Kurse und Seminare. Geschlechterspezifische Unterschiede spielen in der Kommunikation oft eine subtile Rolle. Daher ist es wichtig, dass alle Gesprächsteilnehmenden diese Merkmale richtig einordnen und nicht in stereotypische Verhaltensmuster verfallen. Sich darin zu beobachten und zu verbessern, ist ein fortwährender Prozess für Frauen und Männer.



„Weil die geschlechterspezifischen Unterschiede im Kommunikationsverhalten meistens sehr fein sind, bedarf es jedoch einer fortwährenden Auseinandersetzung mit diesem Thema. Dieser Erkenntnis wird im ARE im Rahmen spezifischer Weiterbildungen – insbesondere zum Thema Kommunikation – künftig Rechnung getragen werden.“

## Beispiel 7

### Region

Fürstentum Liechtenstein

### Abteilung

Stabsstelle für Landesplanung

### Zielgruppen

Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Orte

### Gleichstellungsziel

Uneingeschränkte, nichtdiskriminierende Benutzung öffentlicher Bauten und Anlagen durch sämtliche Publikumssegmente

### Kontakt

hubert.ospelt@slp.llv.li

# „Gender Mainstreaming als Planungskriterium im öffentlichen Raum“

am Fallbeispiel eines projektierten Bushofs im Gebiet der Richtplanung „Zentrum Nord“ in Schaan, Liechtenstein

Als Gleichstellungsziel wurde unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen die uneingeschränkte Benutzung öffentlicher Orte postuliert. Die damit einhergehende Aufwertung des öffentlichen Raums an sich wird als gesamtgesellschaftliches Anliegen verstanden. Mit dem Übergang von der klassischen Moderne zur Postmoderne haben sich im aktuellen städtebaulichen Diskurs die Chancen verbessert, diesen Anliegen zum Durchbruch zu verhelfen. Die dem „weiblichen“ Prinzip zugeschriebene „vollständige“ Stadt ist gegenüber der dem „männlichen“ Prinzip zugeschriebenen „vollkommenen“ Stadt zumindest als gleichwertig erkannt worden.

Der geplante Bushof Schaan hat die Funktion eines überörtlichen und zentrumsbildenden Verkehrsknotenpunkts. Als Fallbeispiel war das Projekt geeignet, unterschiedliche Planungsebenen, -mittel und -zuständigkeiten in die Betrachtungen miteinzubeziehen. Konkret wurden Genderaspekte unter regionalen, kommunalen wie auch städtebaulichen und projektbezogenen Gesichtspunkten untersucht. Dabei stellten sich die Optimierung des Angebots im öffentlichen Verkehr sowie die

Nutzungsvielfalt im Bereich der Knotenpunkte wie auch gute Orientierungsmöglichkeiten und hohe Sicherheitsstandards vor Ort als wichtige frauenfreundliche Erfordernisse heraus.

Das Projekt Bushof Schaan weist gute Voraussetzungen für die Berücksichtigung von GM-Kriterien auf. Es besteht die Absicht, mit einer interdisziplinären Arbeitsgruppe unter Beizug einer Fachfrau die Genderthematik an diesem Fallbeispiel noch zu vertiefen und die dabei gewonnenen Erkenntnisse in Richtvorgaben für künftige Planungen umzusetzen.



„Im Bereich der Raumentwicklung ist es offensichtlich, dass eine Berücksichtigung von GM-Kriterien zu besseren Planungsergebnissen führt, die zudem allen Nutzerinnen und Nutzern dienen. Dies ist für die Stabsstelle eine zusätzliche Motivation, Genderkriterien beim Erarbeitungs- und Beurteilungsprozess von Planungen zu berücksichtigen. Wir versuchen, das Genderthema auch in unserem Umfeld in den mainstream, d.h. ins allgemeine Bewusstsein, zu bringen.“

Hubert Ospelt

## Beispiel 8

Region  
Liechtenstein  
Abteilung  
Stabsstelle für Kulturfragen  
Zielgruppen  
Anwärterinnen und Anwärter  
Gleichstellungsziel  
Optimale Rahmenbedingungen für  
Frauen und Männer

Kontakt  
thomas.buechel@skf.llv.li

## Eröffnung und Betrieb eines Ateliers für Künstlerinnen und Künstler in Berlin

### Durchführung einer gendersensiblen Bedürfnisanalyse

Der Kulturbeirat der Regierung plant seit einiger Zeit die Errichtung eines Ateliers in Berlin mit Wohn- und Arbeitsmöglichkeit für Künstlerinnen und Künstler. Die Stabsstelle für Kulturfragen wurde mit der Umsetzung des Projekts beauftragt. Die Durchführung einer Bedürfnisanalyse wurde in das Interreg-Projekt Ländergender aufgenommen.

Das Atelier in Berlin soll den Künstlerinnen und Künstlern gleichermaßen als ein Ort der künstlerischen Entfaltung dienen. Daher wurde ein Fragebogen entwickelt, mit welchem die entsprechenden Bedürfnisse von Frauen und Männern erhoben wurden. Der Fragebogen wurde einer Auswahl der in Liechtenstein bekannten Kunstschaaffenden zugestellt. Insgesamt wurden 80 Fragebogen verschickt. 44 Fragebogen wurden zurückgeschickt, somit wurde ein Rückfluss von über 50 Prozent erreicht.

Die Beantwortung ergab keinen eigentlichen Trend. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Bedürfnisse für den Arbeitsbereich mehr spartenbezogen sind als geschlechtsspezifisch. Interessante Ergebnisse zeigten sich jedoch im Fragenkomplex zum Lebens- und

Wohnbereich. Hier wurde eine entsprechende Begleitung vor Ort gewünscht. Die Vermittlung von Kinderbetreuung wurde insbesondere von den Frauen als wichtige Maßnahme zu einem längeren Aufenthalt im Atelier bewertet.

Derzeit finden die Vertragsverhandlungen statt. Die Einrichtung des Ateliers sollte im August möglich sein. Die Ergebnisse, Wünsche und Anregungen des Fragebogens flossen in die Einrichtung des Ateliers ein. Die Arbeit wird nicht – wie ursprünglich geplant – von einem Mann vorgenommen. Es wird nun auch eine Frau mit nach Berlin reisen.



„Die Möglichkeit, an einem GM-Projekt teilzunehmen, kam für uns zu einem idealen Zeitpunkt. Das Atelierprojekt wurde durch die Beschäftigung mit GM anders aufgeleitet als dies vorher wohl geschehen wäre. Die Erarbeitung des Fragebogens sowie die Ergebnisse der Rückmeldungen haben uns einen neuen Blickwinkel verschafft. Darüber hinaus wurde das Projekt auch von den befragten Kunstschaaffenden positiv aufgenommen. Sie schätzten es, dass sie in den Prozess mit einbezogen wurden. GM ist daher für uns ein klarer Gewinn.“

Thomas Büchel

## Beispiel 9

# Kaderfunktionen im Schulbereich

Region  
Liechtenstein  
Abteilung  
Schulamt  
Zielgruppen  
Schulinspektorate, Schulleitungen  
Gleichstellungsziel  
Zugang zu Kaderfunktionen ist bewusst  
für Frauen und Männer gewährleistet

Kontakt  
arnold.kind@skf.llv.li

Die Umsetzungsaktivitäten zielten auf die Sensibilisierung für das Thema über die Darstellung und die Diskussion des Wahlprozederes für die Schulleitungsfunktion. Die Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern in Kaderfunktionen dienten als Ausgangslage für weitere Überlegungen und Entscheidungen. In diesem Zusammenhang wurden die Zahlenverhältnisse von Frauen und Männern in den Funktionen Lehrpersonen, Schulleitungen, Inspektorate und Gemeindegeschulratsvorsitzende erhoben und grafisch dargestellt.

Darauf aufbauend werden die wichtigsten Daten in die alljährlich erscheinende Bildungsstatistik eingebaut, so etwa die tabellarischen und grafischen Darstellungen des Lehrpersonals nach Schularten, Arbeitspensen und Geschlechteranteil.

Durch die dargestellten Aktivitäten wurde eine Sensibilisierung für das Thema erreicht. Der Ausbau der Lehrkräftestatistik mit Schwerpunkt Geschlechteranteil incl. Auswertung und Kommentar ist geplant.

Einmal mehr zeigte sich bereits bei der Vorstellung des Projekts in der Anfangsphase, dass die Priorität für dieses Vorhaben als eher gering eingeschätzt wurde. Dies galt selbst auch für eine der Schulleitungskonferenzen, an welcher mehrheitlich Frauen vertreten waren. Schlussendlich konnten aber alle geplanten Schritte problemlos umgesetzt werden, was für die erreichte Sensibilisierung spricht.



„Aus meiner Sicht ist das Thema in den letzten Jahren im Schulbereich von der aktuellen Agenda mehr und mehr verschwunden. Gerade deshalb war es sinnvoll, gezielt mit einem pragmatischen Ansatz dazu beizutragen, dass bei Entscheidungen die Geschlechterfrage thematisiert wird. Es hat sich aber auch gezeigt, dass in Teilbereichen wie etwa bei der Konfliktbearbeitung teils gut auf die Geschlechterfrage geachtet wird. Positiv ist, dass zukünftig „automatisch“ Daten vorgelegt werden.“

Arnold Kind

## Beispiel 10

## Sensibilisierung im Forstbereich

## Region

Vorarlberg

## Abteilung

Forstwesen

## Zielgruppen

Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter

## Gleichstellungsziel

Die Arbeit im Forstbereich wird einem jugendlichen, weiblichen Publikum als berufliche Perspektive vorgestellt

## Kontakt

andreas.kapp@vorarlberg.at

Tätigkeiten im Landesforstdienst werden derzeit überwiegend von männlichem Personal erledigt. Um dieser Realität gegenzusteuern, führte die Abteilung im Rahmen des „Girls Day“ eine Informationsveranstaltung für Mädchen durch, in deren Rahmen Berufsbilder und Tätigkeitsbereiche im Forstbereich vorgestellt wurden.

Ziel der Veranstaltung war es, bei den teilnehmenden Mädchen ein Umdenken hinsichtlich ihrer Rollenbilder zu bewirken, die Eltern bei der Berufsorientierung für ihre Kinder unterstützen, um dadurch neben einer hinkünftig ausgewogener Geschlechterverteilung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch hoch qualifiziertes Fachpersonal für die Forstwirtschaft zu erhalten.

Insgesamt nahmen zehn Mädchen im Alter von 10–15 Jahren teil und konnten über die vielfältigen Tätigkeitsbereiche wie etwa den Waldbau, die Holzernte, Forstschutz, Aufgaben der Umweltbüros und die Pflanzennachzucht im Landesforstgarten informiert werden.



„Über entsprechende Angebote gelingt es, auch in scheinbar männlich dominierten Berufszweigen Frauen anzusprechen und für nichttraditionelle Berufe zu interessieren. Gender Mainstreaming gibt den Gestaltungsspielraum, Veränderungen herbeizuführen.“

Andreas Kapp



Fachstelle für  
Gleichberechtigungsfragen von  
Frau und Mann  
des Kantons St. Gallen



Stabsstelle für  
Chancengleichheit  
der Regierung des  
Fürstentums Liechtenstein



EUROPÄISCHE  
GEMEINSCHAFT  
Gefördert aus dem  
Europäischen Fonds  
für regionale Entwicklung



**Interreg IIIA**  
Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein



SCHWEIZERISCHE  
EIDGENOSSENSCHAFT  
Gefördert durch  
Finanzhilfen des  
Schweizer Bundes

#### Amt der Vorarlberger Landesregierung

Frauenreferat  
Mag<sup>a</sup>. Monika Lindermayr  
Römerstrasse 15  
A 6900 Bregenz  
Telefon +43 55 74 / 511-24113  
E-mail: [frauen@vorarlberg.at](mailto:frauen@vorarlberg.at)  
Internet: [www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen)

#### Regierung des Fürstentums Liechtenstein

Stabstelle für Chancengleichheit  
Bernadette Kubik-Risch  
Äulestrasse 51  
FL 9490 Vaduz  
Telefon +423 236 / 6060  
E-mail: [info@scg.llv.li](mailto:info@scg.llv.li)  
Internet: [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li)

#### Kanton St. Gallen

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen  
Felice Baumgartner  
Regierungsgebäude  
CH 9001 St. Gallen  
Telefon +41 71 / 229 33 36  
E-mail: [felice.baumgartner@sg.ch](mailto:felice.baumgartner@sg.ch)  
Internet: [www.3laenderfrauen.org/FstSG.htm](http://www.3laenderfrauen.org/FstSG.htm)

**Amt der Vorarlberger Landesregierung**  
[www.vorarlberg.at](http://www.vorarlberg.at)

**Liechtensteinische Landesverwaltung**  
[www.llv.li](http://www.llv.li)

**Verwaltung des Kantons St. Gallen**  
[www.sg.ch](http://www.sg.ch)