

2. Newsletter

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie finden hier die zweite Ausgabe des Newsletters der österreichischen Equal Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation“.

In diesem EU Projekt arbeiten über 30 Partnerorganisationen auf nationaler und internationaler Ebene seit einem Jahr zu verschiedenen Aspekten rund um das Thema **Gender Mainstreaming und Qualität** zusammen.

Näheres zu den Inhalten und Zielen der Entwicklungspartnerschaft siehe www.qe-gm.at

Dieser Newsletter bietet einen Überblick über thematische Schwerpunkte der Entwicklungsarbeit in den letzten Monaten und eine kurze Vorschau auf die Themen und die zu erwartenden Ergebnisse und Produkte im 2. Projektjahr.

Inhalte dieses Newsletters:

1. Das 1. Projektjahr – Ein Überblick
2. Das 2. Projektjahr - Eine kurze Vorausschau
3. Der Gender Markt – ein neuer Markt mit Besonderheiten?
4. Das Gender-Mainstreamen von Organisationen – Annahmen und Zugänge
5. Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement im Arbeitsmarktservice Österreich: Interview mit Dr. Pauline Pointner (AMS Österreich)
6. Gleich oder Gerecht: Die Bedeutung von Gerechtigkeit im Zusammenhang mit der Qualität der Gleichstellungsstrategien Gender Mainstreaming und Diversity Management

Wien, Juni 2006

Inhaltliche Gestaltung: Veronika Weisskircher (abz.austria)

Layout: Constanze Diem (abz.austria)

1 Das 1. Projektjahr – Ein Überblick

Die Entwicklungsarbeit in den einzelnen Teilprojekten (Modulen) und auf Ebene des Gesamtprojekts konzentrierte sich im ersten Jahr auf die

- Erarbeitung theoretischer Grundlagen für das jeweilige Schwerpunktgebiet im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitischen und sonstigen inhaltlichen Zielsetzungen der Entwicklungspartnerschaft,
- den inhaltlichen Austausch zu Fachthemen zwischen den einzelnen Modulen,
- die Aufbereitung der Ergebnisse für die strategischen PartnerInnen im Rahmen der Plattformveranstaltungen sowie
- auf die Durchführung von Pilotprozessen bzw. auf die Akquise potenzieller PilotpartnerInnen.

Im Rahmen der **transnationalen Zusammenarbeit** mit Partnerschaften aus Deutschland, den Niederlanden, Polen, Portugal und der Slowakei wurden in verschiedenen Arbeitsgruppen gemeinsame Produkte definiert zu jeweils unterschiedlichen Qualitätsaspekten im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Thematische Schwerpunkte der im letzten Halbjahr durchgeführten jeweils 1^{1/2} tägigen **Plattformveranstaltungen**, an denen strategische PartnerInnen (GM Beauftragte und Frauenbeauftragte von Institutionen, Führungskräfte, Personalverantwortliche und sonstige Personen, die GM in ihrem Arbeitsfeld einsetzen) teilnahmen,

- Qualität der Beauftragung und des Angebots von Dienstleistungen auf dem „Gender-Markt“,
- Aspekte des Gender-Mainstreamens von Organisationen,
- sowie der Zusammenhang von „gleich“ und „gerecht“ im Rahmen von Gleichstellungsstrategien.

2 Das 2. Projektjahr – Eine kurze Vorausschau

Für das zweite Projektjahr sind **Plattformveranstaltungen** zu den Themen Qualität von Gender Mainstreaming im Vergabe und Förderbereich, Qualitätsaspekte in der Einführung von Gender Mainstreaming und Gleichstellungsorientierung in unterschiedlichen Arbeitsfeldern und gesellschaftspolitischen Bereichen sowie zum Thema der qualitativen Gestaltung von Gender Mainstreaming Fortbildungen geplant.

Die **Ergebnisse der Entwicklungsarbeit** auf Modul- und Gesamtprojektebene werden ab Herbst 2006 in Form einer **Publikationsreihe** für die Öffentlichkeit erhältlich sein. Geplant sind Publikationen zu allen relevanten Themenbereichen der Entwicklungspartnerschaft. Die Produkte der transnationalen Zusammenarbeit werden im April 2007 beim abschließenden Workshop in Wien und Bratislava der Öffentlichkeit präsentiert.

3 Der Gender Markt – ein neuer Markt mit Besonderheiten?

In den letzten Jahren hat sich in Österreich - wie auch in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union - ein mittlerweile großer und dynamischer Markt für Angebot und Nachfrage von Beratungs- und Trainingsleistungen rund um das Thema Gender Mainstreaming entwickelt.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft wird der Frage nachgegangen, **welche Spezifika diesen vergleichsweise jungen Markt prägen** und welche Parallelen und Überschneidungen mit bereits bestehenden, etablierten Märkten (Unternehmensberatung, Training, etc) festgestellt werden können.

Die Qualitätsentwicklung von Angeboten und Anbietenden auf diesem Markt sowie der Aufbau einer Vernetzungsstruktur von GM-BeraterInnen und Gender-TrainerInnen sind weitere Schwerpunkte der Arbeit.

In einem sog. „**BeraterInnendiskurs**“ wird kontinuierlich mit 15 AnbieterInnen zusammen gearbeitet. Insgesamt sollen Rahmenbedingungen für eine qualitätsbestimmte Auftragsvergabe und Vergleichsmöglichkeiten von Angeboten verbessert werden, mit dem Ziel die Effektivität von Gleichstellungsprozessen zu optimieren.

Die 2. Plattformveranstaltung der Entwicklungspartnerschaft (31.1.-1.2.2006, Salzburg) beschäftigte sich mit dem Thema „Der Gender Markt – Bestandsaufnahme der Angebote und Qualität in der Auftragsvergabe“.

VertreterInnen aus dem Bildungsbereich, aus arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, der öffentlichen Verwaltung und Sozialpartnerorganisationen arbeiteten gemeinsam mit den EntwicklungspartnerInnen zu **Qualitätsdimensionen bei der Beauftragung** von (meist externen) BeraterInnen und TrainerInnen im Bereich Gender Mainstreaming.

Eine detaillierte Auftragsklärung, bei der Ziele und Rahmenbedingungen sowie die organisations- und gendertheoretischen Zugänge der BeraterInnen geklärt werden, wurde als Fundament für erfolgreiche GM-Prozesse genannt. Dass auch AuftraggeberInnen für eine fundierte Auftragsklärung weit reichende Kompetenzen benötigen, wurde ebenfalls thematisiert.

Siehe auch http://www.ge-gm.at/plattform/plattform_2.html

Einen umfassenden Einblick in die Angebotsseite des Marktes bekamen die TeilnehmerInnen durch die Vorstellung der **Ergebnisse der Marktanalyse „Der Gender Markt: Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards“**, durchgeführt von **Solution Salzburg**

(download unter http://www.ge-gm.at/downloads_members/endbericht_solution_060206.pdf).

Der Markt präsentiert sich als heterogen was die Art der Angebote, die fachliche Herkunft der AnbieterInnen sowie deren organisations- und gendertheoretische Verortung betrifft.

Als prägend für den Markt werden u.a. legislative und gesellschaftspolitische Faktoren genannt. EU Politik und nationalpolitische Umsetzungspraktiken haben entscheidenden Einfluss auf bereitgestellte Ressourcen und nachgefragte Angebote.

Der öffentliche Vortrag der deutschen Gender Expertin Dr. Regine Frey (genderbüro – Berlin) zum Thema: „Gender im Mainstream: Reflexion zur Neuentstehung eines Beratungsmarktes“ zeigte zahlreiche Parallelen zwischen der österreichischen Situation und den Entwicklungen auf dem deutschen Markt.

Die **inhaltliche Leitung** der 2. Plattform lag bei

- **Renate Fuxjäger, abz.austria – Chancen der Frauen, Chancen der Wirtschaft**
- **Birgit Buchinger /Ulrike Gschwandtner, Solution Salzburg**

4 Das Gender Mainstreamen von Organisationen - Annahmen und Zugänge

4.1 Veränderungen in der Tiefenstruktur einer Organisation

Ein Gender Mainstreaming Prozess strebt wie jede Form der Organisationsentwicklung zielgerichtete Veränderung an. Zentrale Themen im Hinblick auf die anvisierten Veränderungen im Fall von Gender Mainstreaming sind Gleichstellung, Gerechtigkeit, Geschlecht, Lernen und Entwicklung.

Diese Themen sind in erster Linie auf der informalen Systemebene („Tiefenstruktur“) angesiedelt und stehen in Zusammenhang mit Team-, Führungs- und Konfliktverhalten, mit der Veränderungsbereitschaft von Organisationen und deren Mitglieder, mit den vorherrschenden Bildern von Organisation, mit Aspekten wie Vertrauen, Macht, Tabus, etc..

Auf der „Oberflächenstruktur“ bzw. der formalen Systemebene finden sich Bereiche wie Ziele, Prozesse, Fähigkeiten, Aufgaben, das Organigramm etc.

Die formale Ebene ist sichtbarer und dadurch auch leichter steuerbar. Eine zentrale Fragestellung in der Entwicklungsarbeit ist daher: Wie können im Zuge eines GM Prozesses Veränderungen auf der Ebene der Tiefenstruktur herbeigeführt werden?

Vor diesem Hintergrund erscheint eine Auseinandersetzung auf einer grundlegenden Ebene unausweichlich zu sein: Menschenbilder, gesellschaftspolitische und wissenschaftstheoretische Annahmen, erkenntnistheoretische Grundpositionen sowie Theorien zu Organisationen und deren Entwicklung erscheinen ebenso unverzichtbar wie die konkrete Analyse der unterschiedlichen Führungs- und (Qualitäts-)Managementansätze und die kontinuierliche Reflexion gesellschaftlicher Bezüge und gesellschaftspolitischer Verantwortlichkeiten.

4.2 Gender Mainstreaming als Querschnitt zum Querschnitt

Eine effektive Form zur Implementierung von Gender Mainstreaming ist das Nutzen von erprobten und verbreiteten (Qualitäts-)Managementsystemen. Diese Systeme, erweitert um die Genderperspektive, stellen einen wirkungsvollen Hebel für das Erreichen von Gleichstellungszielen in Organisationen dar.

Unter Qualitätsmanagement wird ein umfassender Managementprozess verstanden - QM sind „aufeinander folgende abgestimmte Tätigkeiten zum Leiten und Lenken einer Organisation bezüglich Qualität“.

Mögliche Anknüpfungspunkte bei der Verknüpfung von QM-Systemen und Gendermainstreaming ergeben sich auf folgenden Ebenen:

- Beim Instrument / Verfahren selbst
- Bei den Methoden der Anwendung
- Beim Gesamtprozess in der Organisation

Im Zuge der Entwicklungsarbeit in Modul 3 werden Teile des QM-Systems EFQM bearbeitet um für die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Organisationen und Unternehmen nutzbar gemacht werden zu können. Weiters wird ein Benchmarking System entwickelt, das einen systematischen Vergleich organisationaler Teilsysteme hinsichtlich ihrer Gleichstellungsorientierung ermöglicht. In Pilotprozessen wird die Anwendung dieser Verfahren überprüft und optimiert.

4.3 Gender Mainstreaming vor dem Hintergrund der Systemtheorie

Die Arbeit in der Entwicklungspartnerschaft zur Thematik Gender – Geschlecht - Organisation erfolgt weitgehend vor einem systemtheoretischen Hintergrund. In Bezug auf diesen Ansatz kommt der Entwicklungsarbeit in diesem Bereich in Österreich durchaus Pionierinnenstatus zu.

Vor der 3. Plattformveranstaltung (23. und 24.3.06, Wien), die sich den oben skizzierten Fragestellungen widmete, lud die Entwicklungspartnerschaft zu einem Vortrag von Fr. Dr. Ursula Pasero, wissenschaftliche Geschäftsführerin der Gender Research Group an der Christian-Albrechts-Universität in Kiel zum Thema „Geschlecht und Organisation: Beobachtungen, Wirkungen, Entwicklungen“.

Frau Pasero gilt als die zentrale Person im deutschsprachigen Raum, die sich mit der Thematik Gender und Organisationen aus Sicht der Systemtheorie auf höchstem Niveau auseinandersetzt.

Die Nutzarmachung der Systemtheorie für die Gender Thematik ist nicht nur in Österreich, sondern auch international ein neuer und, besonders was den Bereich Organisationsentwicklung betrifft, vielversprechender Ansatz.

Zitat aus einem Kommentar zu dem Buch: Ursula Pasero/Christine Weinbach (Hg.) Frauen, Männer, Gender Trouble: Systemtheoretische Essays (2003):

„Systemtheorie und Gender Studies sind sich bislang eher aus dem Weg gegangen: Während der systemtheoretische Ansatz normativ aufgeladene Theorien vermeidet, ist für den Mainstream der Geschlechterforschung das Gegenteil der Fall. Konsequenz war, dass zwei der zentralen Theoriebereiche der Gegenwart wechselseitig Unvereinbarkeitsformeln ausgetauscht und eine Diskussion erschwert haben. Inzwischen hat sich diese Situation gewandelt: Systemtheoretisch inspirierte Beobachtungen der Geschlechterfrage setzen neue, überraschende Akzente in dieser Debatte“.

Die **inhaltliche Leitung** der 3. Plattform lag bei

- **Karl Schörghuber (ARCO Consulting)**
- **Bianka Hellbert (Frey Akademie Forschungs- und Entwicklungs GmbH)**
- **Norbert Schermann (Atelier Unternehmensberatung Hutyra und Schermann OEG)**
- **Ursula Rosenbichler (abzwien.akademie).**

5 Qualitätsmanagement der Gender Mainstreaming Strategie im Österreichischen Arbeitsmarktservice

Interview mit Fr. Dr.ⁱⁿ Pauline Pointner (AMS Österreich), Strategische Partnerin in der Entwicklungspartnerschaft

Frau Dr.ⁱⁿ Pointner arbeitet in der Bundesgeschäftsstelle des AMS in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen. Ein Arbeitsschwerpunkt ihrer Tätigkeit war im Rahmen der Implementierung von Gendermainstreaming im AMS Österreich die **Möglichkeiten der Verknüpfung von Qualitätsmanagement und Gendermainstreaming zu überprüfen**.

Das AMS arbeitet seit 1999 mit dem Qualitätsmanagementsystem EFQM. Das AMS hat sich entschieden die Gender Mainstreaming Strategie mit dem EFQM-Modell auf Qualität zu prüfen und weiter zu entwickeln. Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Nach dem Beschluss GM als Strategie zu Erreichung von Gleichstellungszielen zu implementieren im Jahr 2000 kam es zu einer intensiven Auseinandersetzung über geeignete Ansätze und Methoden. Es ging uns einerseits darum, GM möglichst effektiv in die verschiedenen Ebenen des Unternehmens als auch in unsere KundInnenarbeit zu integrieren und andererseits darum, unsere Strategien und Ergebnisse im Bereich Gleichstellung auf effektive Art und Weise einer laufenden Qualitätsentwicklung zu unterziehen.

Die Implementierung von GM im AMS ging von folgenden Zielsetzungen aus:

- GM in allen Handlungsfeldern einzuführen und abzusichern
- GM zur verbindlichen Arbeitsweise in der Organisation zu machen
- GM in die Verantwortung der AkteurlInnen zu übergeben

Diese Ziele haben den gleichen Stellenwert, wie auch andere strategische Ziele des Unternehmens und daher erschien es sinnvoll, ihre Erreichung parallel zur Erreichung anderer Unternehmensziele zu überprüfen und abzusichern. Dazu wurde das Qualitätsmanagement System EFQM verwendet, das in der Organisation bereits gut eingeführt war.

Welche Vorteile bietet die Kombination von Gender Mainstreaming und EFQM Ihrer Erfahrung nach?

Es gibt hier eine ganze Reihe von positiven Effekten:

- Es ermöglicht ein fundiertes, systematisches Vorgehen bei der Überprüfung von GM mittels eines QM-Modells, das in allen Ebenen des AMS bekannt ist und angewendet wird.
- Synergieeffekten werden erzielt. Durch die Verbindung von zwei Querschnittsmaterien (EFQM und GM) kommt es zu einem Know-How Transfer in beiden Bereichen.
- Durch die Integration von GM in das Qualitätsmanagement kommt es zu einer größeren Verbreitung des GM-Ansatzes. Die GM Perspektive wird bei den Bewertungen und Analysen mitberücksichtigt.
- Der good-practice Austausch innerhalb des AMS und mit anderen Organisationen wird forciert.

Könnten Sie uns einige konkrete Ergebnisse aus dieser Vorgangsweise nennen?

Die Verbindung von GM und EFQM hat grundsätzlich zu einer systematischeren und fundierteren Auseinandersetzung mit GM in der Organisation geführt. Durch die Bewertung der Umsetzung von GM in den einzelnen EFQM-Kriterien ist die Organisation gezwungen, einen umfassenden Blickwinkel einzunehmen.

Wichtig dabei war und ist, dass die Führungskräfte im Sinne der top-down- Strategie die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung von GM übernehmen.

Einen sehr großen Einfluss hat die Einführung und Qualitätsentwicklung von GM natürlich auch auf die Art, wie wir unsere Ergebnisse evaluieren und wie wir Verbesserungsmaßnahmen daraus ableiten.

Auswertungen erfolgen im AMS grundsätzlich geschlechtsspezifisch und unsere Zielsetzungen werden laufend unter dem GM Aspekt überprüft. Als sehr wichtig erachte ich dabei, dass die Ergebnisse nicht nur miteinander verglichen werden, sondern auch zum gemeinsamen Lernen herangezogen werden.

Beispielhaft möchte ich das Thema „KundInnenorientierung“ herausnehmen. Im AMS werden laufend KundInnenbefragungen durchgeführt und die Ergebnisse werden geschlechtsspezifisch ausgewertet und analysiert.

Letztes Jahr wurde dabei erstmals die „frauenfreundlichste RGS“ ausgezeichnet. In gemeinsamen Workshops wurden die „Besten“ befragt, was sie anderen empfehlen können. Die Vorschläge wurden gemeinsam diskutiert und es wurden Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet. Zur Verbesserung der Beratungsqualität haben wir beispielsweise einen frauenspezifischen Beratungsleitfaden entwickelt.

Zur besseren Information werden flächendeckende Veranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen in den RGSen durchgeführt.

Welche Schlüsse lassen sich nun aus der Verbindung von GM und EFQM ziehen?

Der Einsatz von Qualitätsmethoden und QM-Techniken erweist sich sehr hilfreich bei Umsetzung von GM. "Qualität" ist jedoch nicht einfach nur ein Merkmal, sondern weitgehend von den Planungs- und Steuerungsinstrumenten abhängig, mit denen man versucht Qualität zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Das EFQM Modell erscheint ein dienliches Analyse- und Bewertungsmodell zu sein, dennoch erscheint die Entwicklung von eigenen, spezifischen Instrumenten zur Weiterentwicklung und Überprüfung von GM auch in Zukunft notwendig.

6 „Gleich oder Gerech“ - Die Bedeutung von Gerechtigkeit im Zusammenhang mit der Qualität der Gleichstellungsstrategien Gender Mainstreaming und Diversity Management

Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung, Chancengleichheit – Schlagwörter rund um Zielsetzungen für Maßnahmen des Gender Mainstreaming und Diversity Management.

- In welchem Verhältnis stehen die Begriffe gleich und gerecht?
- Ist gleich immer gerecht oder gibt es so etwas wie gerechtfertigte Ungleichheiten?

Die verschiedenen Zugänge zu diesen Fragen in unterschiedlichen Gerechtigkeitskonzeptionen explizit zu machen und ihre Nutzung für die Strategien des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements zu beleuchten war Ziel der 4. Plattformveranstaltung (17.-18.5. 2006 in Wien).

Die Schwerpunkte der Diskussion verliefen

- vom Versuch der Benennung möglicher Koordinaten auf einer Landkarte verschiedener Gerechtigkeitsvorstellungen über
- die Frage der Bedeutung von Gerechtigkeit für Organisationen sowohl im Außenauftrag als auch im Innenverhältnis,
- bis hin zu Überlegungen über die Möglichkeit der Darstellung von gerechten bzw. ungerechten Verhältnissen auf gesellschaftlicher, makroökonomischer Ebene.

Als Experteninput gab Dr. Tom Schmid, wissenschaftlicher Leiter der Sozialökonomischen Forschungsstelle, in einem Vortrag einen Überblick über Perspektiven zum Thema Gleichstellung in verschiedenen Gerechtigkeitskonzeptionen.

6.1 Gerechtigkeit und Gerechtigkeitsvorstellungen – Landkarte zu möglichen Perspektiven auf das Thema

Der Einsatz von Gender Mainstreaming bzw. auch Diversity Management Maßnahmen erfolgt vor dem Hintergrund impliziter, meist nicht näher benannter Vorstellungen von Gerechtigkeit und Gleichheit. Um Wirkungen plan- und messbar zu machen erscheint es wesentlich, eine Systematik zu entwickeln, die es erlaubt, diese Vorstellungen vor dem jeweiligen theoretischen Hintergrund zu beschreiben und einzuordnen.

Als Basis für die Analyse und Verortung von Gerechtigkeitsvorstellungen erscheinen folgende Grundannahmen dienlich:

- Die Gerechtigkeit als objektiven Begriff gibt es nicht, sondern Gerechtigkeit ist immer zu verhandeln und ist abhängig von
 - Kontexten, strukturellen Voraussetzungen, Prozessgestaltung, Standorten und damit Perspektiven und Interessen
 - und Annahmen zu Ethik, Moral und Normen
- Eine Orientierung und Transparenz im komplexen Themenfeld Gerechtigkeit ist wesentlich für einen zielgerichteten und optimierbaren Einsatz der Strategie des GM und des DM. Kernfragen, die sich daraus ergeben sind:
 - Welche Genderstrukturierungen finden sich in verschiedenen Gerechtigkeitskonzeptionen?
 - Wie können spezifische Vorstellungen von Gerechtigkeit in der Geschlechterdebatte genutzt werden?
- Die Entwicklung der nötigen Ausstattungen, die es braucht um diese Fragestellungen zu bearbeiten, ist ein Ziel der Entwicklungsarbeit in diesem Projekt.

6.2 Gerechtigkeit als eine Herausforderung an Organisationen

Fragen der Gerechtigkeit und Gleichheit konfrontieren Organisationen mit speziellen Herausforderungen auf zwei möglichen Ebenen:

- einerseits nach außen im Falle eines spezifischen Gerechtigkeitsauftrags der Organisation
- und andererseits im Bezug auf Gerechtigkeit als Gestaltungsprinzip der Organisation nach innen.

Der Gerechtigkeitsauftrag nach außen basiert entweder auf gesetzlichen Regelungen oder auf selbst definierten Missionen und Leitbildern. Je nach Art und Ursprung des Auftrags ergeben sich unterschiedliche Fragestellungen und Spannungsfelder.

Im Rahmen der Plattformveranstaltung wurden Problemstellungen und Beobachtungen in Zusammenhang mit der Frage des Gerechtigkeitsauftrags von Vertreterinnen aus öffentlichen Einrichtungen (Drⁿ. Andrea Schmon Bundessozialamt; Dr.ⁱⁿ Elsbeth Huber und Dr.ⁱⁿ Renate Nowak Arbeitsinspektorat) aus ihrer Praxis heraus formuliert.

Folgende Ansatzpunkte für eine Analyse des Auftrags und die Bearbeitung möglicher Spannungsfelder wurden genannt:

- Auf welcher Stufe wird Gerechtigkeit hergestellt? (indem man über den Prozess der Herstellung von Gerechtigkeit nachdenkt; präventiv als Schutz vor Ungerechtigkeit oder kompensatorisch nach bereits erfolgter Ungerechtigkeit). Je nachdem kommen unterschiedliche Maßnahmen mit unterschiedlichen Wirkungen zum Tragen.
- Wie werden Zielgruppen für Maßnahmen identifiziert – wer gilt als benachteiligt und wird dadurch zum "Begünstigten" – z.B. im Behindertenbereich. Wie werden Kriterienkataloge definiert in Bezug auf Einschlüsse – Ausschlüsse?
- Gerechtigkeitsintention und Ein- bzw. Ausschlüsse führen u.U. zur Verstärkung von Stereotypen und neuen Benachteiligungen (z.B. Nachtarbeitsverbot für Frauen)
- Wo sind die Verantwortungen für den Prozess der Herstellung von Gerechtigkeit angesiedelt (Staat, Unternehmen, etc.)
- und welche Wirtschaftsbereiche sind durch Maßnahmen abgedeckt (formelle im Gegensatz zu informellen Sektoren des wirtschaftlichen Lebens)?

Die Frage der Gerechtigkeit im Innenverhältnis von Organisationen kann vor dem Hintergrund von Ressourcen (Güter bzw. Rechte/Lasten) und den AdressatInnen der Verteilung (Person, Gruppe) analysiert werden und den damit einhergehenden Exklusions- bzw. Inklusionsprozessen.

Im Zuge der Implementierung von Gleichstellungsprozessen in Organisationen (Gender Mainstreaming bzw. Diversity Maßnahmen) wird es relevant sein, bei der Formulierung von Gleichstellungszielen darunter liegende Gerechtigkeitsvorstellungen explizit zu machen. Plan- und Steuerbarkeit von Wirkungen dieser Prozesse können dadurch deutlich erhöht werden.

Das Einbeziehen der Kategorie Gender in die Bedeutungsaspekte der Gerechtigkeit erhöht die Komplexität der Fragestellungen und stellt hohe Ansprüche an Gerechtigkeitskonzepte durch die Paradoxie von "gleich und different". Eine Möglichkeit für Gender Mainstreaming und Diversity Management mit diesen Fragen umzugehen, ist das Einziehen einer doppelten Perspektive durch die Analyse von

- Welchem Unterschied wird gefolgt? (Wie wird mit welcher Bewertung, ... welchem Ziel..., welcher Wirkung,...welcher Unterschied gemacht?)
- Welches Gerechtigkeitskonzept kommt auf diesen Unterschied zur Anwendung?

6.3 Gerechtigkeit in ihrer Bedeutung zur Beschreibung von Gesellschaft

Auf der Ebene gesellschaftlicher und makroökonomischer Analysen als Ausgangspunkt für politische Entscheidungen ergeben sich im Zusammenhang mit der Gerechtigkeitsthematik folgende zentrale Fragestellungen:

- Wieweit entsprechen Kennzahlen zum Arbeitsmarktgeschehen Vorstellungen von Geschlechtergerechtigkeit?
- Wieweit unterliegen Messkonzepte selbst bestimmten Gerechtigkeitsvorstellungen?
- Wie beeinflussen unterschiedliche Vorstellungen zur Geschlechtergerechtigkeit die verwendeten Indikatoren und Kennzahlen?

Als Herausforderung für eine Gender-Analyse, die Geschlechterstrukturen sichtbar und damit veränderbar macht, stellt sich die aktuelle Datenlage dar, die als Grundlage für zahlreiche Fragestellungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit vielfach unzulänglich ist. Die Beauftragung von Datenerhebungen größeren Umfangs erfolgt vor dem Hintergrund bestimmter, meist nicht transparent gemachter geschlechter- und gerechtigkeitstheoretischer Vorstellungen ohne Offenlegung von expliziten Zielen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit.

Als Schritte für eine effektive Gender-Analyse wären zu nennen:

- Identifikation geschlechtsspezifischer Problemlagen
- Formulierung geschlechtergerechter Zielsetzungen vor dem Hintergrund von transparent gemachten Geschlechterkonzepten und Gerechtigkeitsansätzen.
- Sammlung geschlechtssensibler Befunde durch gezielte Auswahl von Indikatoren
- Schlussfolgerung hinsichtlich zu verändernder Bedingungen bzw. erfolgter Veränderungen

Die inhaltliche Leitung der 4. Plattform lag bei

- **Ursula Rosenbichler (abzwien.akademie)**
- **Tom Schmid (Sozialökonomische Forschungsstelle)**
- **Norbert Schermann (Atelier Unternehmensberatung Hutyra und Schermann OEG)**

unter Mitarbeit von Andrea Leitner (IHS-equi), Sybille Pirkelbauer (Arbeiterkammer), Christa Walenta und Regine Bendl (WU-Wien), Lucie Prochazkova, Sonja Lengauer (Sozialökonomische Forschungsstelle), Karl Schörghuber (ARCO Consulting), Günter Essl (Dr. Günter Essl KEG).