

---

## 3. Newsletter

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

Dies ist der dritte Newsletter der österreichischen Equal Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation“.

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

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einen Überblick über die Arbeitsschwerpunkte und Ergebnisse der letzten Monate bieten.

**Inhalte dieses Newsletters:**

1. Derzeitiger Stand der Entwicklungspartnerschaft und der Plattform-Reihe
2. Gender Mainstreaming und Qualität im Vergaberecht
3. Qualität und Qualitätskriterien bei der Implementierung von Gender als Querschnittsmaterie und beim Prozess des Mainstreamens
4. Thematisches Netzwerk: Nachlese zur Veranstaltung „Fördert das Elternteilzeit-Gesetz Geschlechtergleichstellung?“
5. Arbeitsschwerpunkte der Transnationalen Kooperation
6. Broschürenreihe der EP Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming

Wien, Jänner 2007

Inhaltliche Gestaltung: Doris Wallnöfer (**abz\*austria**) und Veronika Weisskircher (**abz\*austria**)

Layout: Constanze Diem (**abz\*austria**)

# 1 Derzeitiger Stand der Entwicklungspartnerschaft und der Plattform-Reihe

Die Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation“ ist ein 2-jähriges EU-Projekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, welches zu 50 Prozent aus EU-Mitteln und 50 Prozent aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit finanziert wird. Sie startete mit 1.7.2005 und endet am 30.6.2007.

Ziel des Projektes ist es, **theoretisch fundierte Qualitätsmerkmale für die Einführung und Überprüfung von Gender Mainstreaming** zu entwickeln und zu implementieren und somit die Praxis des Gender Mainstreamings sowohl auf institutioneller als auch struktureller Ebene zu optimieren.

Einen zentralen Stellwert innerhalb des Projekts nimmt die kontinuierliche Rückbindung der theoretischen Arbeit an die Praxis ein. Neben den Umsetzungsprojekten erfolgt diese durch eine **EP-interne Plattformreihe**, zu der VertreterInnen strategischer Partnerorganisationen, die mit der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in ihren Organisationen betraut sind, eingeladen werden.

Im Rahmen der acht Plattformveranstaltungen werden Ergebnisse aus der Entwicklungsarbeit vorgestellt und mit den TeilnehmerInnen aus öffentlichen Organisationen, aus der Sozialwirtschaft und Unternehmen, die in ihrem Arbeitsbereich mit Gender Mainstreaming beschäftigt sind, diskutiert.

Die Plattformen des zweiten Projektjahres - Plattform 5 bis 8 - greifen Themen und Entwicklungsstränge aus den Plattformen des 1. Projektjahres wieder auf und vertiefen diese vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Entwicklungsarbeit seither.

**Plattform 5** (12.-13. September 2006 in Klagenfurt) beschäftigte sich mit dem **Arbeitsmarkt** und den **gesellschaftspolitischen Wirkungen** von Gender Mainstreaming. Diskutiert wurden die **Besonderheiten des Gender Marktes** - im Speziellen, wer mit welchen Mitteln Qualität mitbestimmen kann. Einen Schwerpunkt bildete die Auseinandersetzung mit dem Vergaberecht 2006.

**Plattform 6** (25.-26. November 2006 in Bregenz) näherte sich dem Thema **Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming** noch einmal über eine radikale Lesart des Gender Mainstreamens: radikal in der Zerlegung der Strategie in ihre qualitäts- und handlungsorientierten Komponenten. Im Mittelpunkt standen dabei die Fragen nach der **Qualität von Gender Mainstreaming** und nach möglichen **Qualitätskriterien**, welche Gender Mainstreaming zu einer erfolgreichen und nachhaltigen Strategie machen.

**Plattform 7** (26.-27. Februar 2007 in Graz) wird an die Ergebnisse von Plattform 6 anknüpfen und nach konkreten Rahmenbedingungen fragen, die in einer Organisation gegeben sein müssen, damit die Implementierung bzw. Realisierung von Gender Mainstreaming / Gleichstellung möglich wird. Dabei liegt der Fokus auf **organisationalen und personalen Lernprozessen**.

**Plattform 8** (10.-11. Mai 2007) wird einen Überblick über Ergebnisse und Produkte der Entwicklungspartnerschaft geben.

## 2 Gender Mainstreaming und Qualität im Vergaberecht

Im letzten Newsletter haben wir bereits die Besonderheiten des GM-Marktes thematisiert, der sich in den letzten Jahren zu einem großen und dynamischen Markt für Angebot und Nachfrage von Beratungs- und Trainingsleistungen rund um das Thema Gender Mainstreaming entwickelt hat. Der Austausch auf diesem relativ jungen Markt wird vorwiegend durch das Vergaberecht, Förderungen und direkte Beauftragung reguliert. Als AkteurInnen treten vor allem NPOs und PPOs als AnbieterInnen sowie öffentliche Stellen und Unternehmen als NachfragerInnen auf.

Nachdem sich die Entwicklungspartnerschaft im ersten Projektjahr bereits ausführlich mit der Rolle der AnbieterInnen auf dem GM-Markt auseinandergesetzt hat, wurde im Rahmen der **5. Plattform in Klagenfurt** (12.-13. September 2006) die Seite der NachfragerInnen fokussiert. Im Speziellen wurde der Frage nachgegangen, wie Gender Mainstreaming und Qualitätskriterien in die Vergabe einfließen können.

Aus gegebenem Anlass - in Österreich ist seit Februar 2006 ein neues Bundesvergabegesetz in Kraft - wurde auf der Klagenfurter Plattform das **Vergaberecht 2006** hinsichtlich der Möglichkeiten einer qualitativ hochwertigen Anwendung von **Gender Mainstreaming** diskutiert.

**RA Mag.<sup>a</sup> Astrid Edlinger** (Siemer - Siegl - Füreder & Partner, Rechtsanwältin –[www.ra-siefur.at](http://www.ra-siefur.at)) stellte in einem öffentlichen Vortrag die wichtigsten Neuerungen und Eckpunkte des Vergaberechts 2006 vor.

Ein zentrales Ziel des neuen Vergaberechts besteht darin, die Nachfragemacht bzw. das Nachfragemonopol der öffentlichen AuftraggeberInnen und SektorenauftraggeberInnen gesetzlich einzudämmen. Mit dem neuen Gesetz soll vor allem auch gewährleistet werden, dass die Vergabe nur an „befugte, leistungsfähige und zuverlässige Unternehmer“ (§ 19 Abs. 1) erfolgt.

Zudem gibt es erhebliche Erleichterungen bei der Vergabe so genannter nicht-prioritärer Dienstleistungen (z.B. Rechtsberatung, Unterrichtswesen, Gesundheits- und Sozialwesen) und bei kleineren Aufträgen - so ist eine Direktvergabe bis 40.000 Euro und nicht wie bisher nur bis 20.000 Euro möglich.

Insgesamt bieten auch neu eingeführte Vergabeverfahrensarten (dynamisches Beschaffungssystem, wettbewerblicher Dialog) interessante Chancen für alle an der Vergabe Beteiligten. Außerdem gibt es einen deutlichen Bedeutungszuwachs für die Rahmenvereinbarung.

### Das Vergabegesetz 2006 bietet folgende Möglichkeiten der Qualitätssicherung

- Festlegung in der Leistungsbeschreibung  
Mittels eindeutiger, neutraler und vollständiger Leistungsbeschreibung
- Festlegung im Rahmen der Eignungs- und/oder Auswahlkriterien  
Von den AuftraggeberInnen festgelegte, nicht diskriminierende, auf den Leistungsinhalt abgestimmte Mindestanforderungen an die BieterInnen („K.O.-Kriterien“), die zur Beurteilung der Qualität von BewerberInnen dienen

- Wahl des Bestbieterprinzips und entsprechende Festlegung von Zuschlagskriterien
  - **Bestbieterprinzip:** Wahl des wirtschaftlich und technisch günstigsten Angebots. Möglicher Zuschlag auf teure, aber qualitativ hochwertigere Leistung.
  - **Zuschlagskriterien:** Mit dem Auftrag zusammenhängende Kriterien
- Vertragliche Gestaltung
  - Genauere Vereinbarung von Qualitäts- und Leistungsstandards sowie von Kontroll- und Überwachungsrechten

**Gender Mainstreaming** ist im Bundesvergabegesetz selbst kein Thema. In § 19 Abs 6 findet sich jedoch eine auf frauenpolitische Belange anwendbare Passage, auf die bei der Beschaffung von Leistungen im Zuge von GM-Projekten Bezug genommen werden kann:

*“Im Vergabeverfahren kann auf die Beschäftigung von Frauen [...] Bedacht genommen werden. Dies kann insbesondere durch die Berücksichtigung derartiger Aspekte bei der Beschreibung der Leistung, bei der Festlegung der technischen Spezifikationen, durch die Festlegung konkreter Zuschlagskriterien oder durch die Festlegung von Bedingungen im Leistungsvertrag erfolgen.”*

Das bedeutet, dass insbesondere bei der **Leistungsbeschreibung**, bei der Festlegung von geeigneten **Eignungs-, Auswahl- und Zuschlagskriterien** Gender Mainstreaming bzw. Frauenförderung in die Vergabe einfließen kann. Somit kann Gender Mainstreaming im Vergaberecht, wie Astrid Edlinger in ihrem Vortrag ausführte, in zweierlei Hinsicht relevant werden. Entweder als Instrumentarium zur Förderung von Gender Mainstreaming oder durch die Vergabe von Leistungen im Rahmen von Gender Mainstreaming-Projekten.

Es zeigt sich also, dass AuftraggeberInnen in der Vergabe über ein gewisses Gestaltungspotential verfügen. Sie können Kriterien vorgeben, die von den BieterInnen einzuhalten und umzusetzen sind. So können sie auch entscheiden, welche Rolle der Preis bei der Projektauswahl spielt (Bestbieter-versus Billigstbieter-Prinzip). Kriterien, die Frauenförderung, Chancengleichheit oder die Strategie des Gender Mainstreamens verfolgen, sind also mit dem neuen Vergaberecht durchaus vereinbar, wenn auch nicht verpflichtend vorgesehen. Dem Gestaltungswillen der AuftraggeberInnen kommt bei Vergabeprozessen daher große Bedeutung zu.

Die **inhaltliche Leitung** der 5. Plattform lag bei:

- Tom Schmid – SFS - Sozialökonomische Forschungsstelle
- Lucie Prochazkova – SFS - Sozialökonomische Forschungsstelle
- Sonja Lengauer – SFS - Sozialökonomische Forschungsstelle

#### **Unter Mitarbeit von:**

Ursula Adam – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds waff  
 Natalie Biermann – Land Kärnten  
 Helga Grafschafter – Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Kärnten  
 Josef Kropiunik – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds waff  
 Andrea Leitner – IHS  
 Sybille Pirklbauer – Arbeiterkammer Wien  
 Herwig Seiser – Referat für Frauen und Gleichbehandlung des Landes Kärnten  
 Angela Wroblewski – IHS

### 3 Qualität und Qualitätskriterien bei der Implementierung von Gender als Querschnittsmaterie und beim Prozess des Mainstreamens

Die Wirksamkeit der Strategie Gender Mainstreaming in Bezug auf die Zielerreichung (z.B. Gleichstellung) hängt ganz wesentlich von der Qualität der Implementierung und Umsetzung ab.

Diese sind wiederum Resultat einer fundierten Auseinandersetzung mit verschiedenen theoretischen Zugängen zu „Geschlecht“, mit Konzepten, Prozessen und Instrumenten des Mainstreamens sowie mit den Bedeutungen der Begriffe "Gleichheit" und "Gerechtigkeit" sowie den Zielen, die sich daraus für Gleichstellung ergeben. Dabei kann es weniger um die Entwicklung allgemeingültiger, für jegliches Umfeld passende "Tools" gehen, sondern um die Formulierung von Prinzipien des Vorgehens. Diese Prinzipien dienen der Absicherung eines qualitativollen und zielorientierten Vorgehens.

Aus diesem Grund beschäftigte sich die **6. Plattform in Bregenz** (25.-26. November 2006) noch einmal mit der grundsätzlichen Frage:

#### Was heißt systematisches, qualitätsvolles Vorgehen bei der Implementierung von Gender als Querschnittsmaterie und beim Prozess des Mainstreamens?

Nach einer ersten Auseinandersetzung mit dem Vorgang des **Mainstreamen als Prozess** mit grundsätzlichen Fragen wie beispielsweise

- Welche Prinzipien lassen sich für die Implementierung von Querschnittsmaterien benennen?
- Welche Herausforderungen sind aufzunehmen?
- Was bedeutet dies für Qualität und qualitativolles Vorgehen?

wurde der Fokus auf das **Mainstreamen von Gender** gelenkt und die Bedeutung der theoretischen Zugänge zu Geschlecht systematisch aufbereitet. Folgende Fragen illustrierten den Diskurs:

- Welche Strukturierungen stehen zur Verfügung?
- Welche Annahmen stehen hinter bestimmten Strukturierungen?
- Welche Unterschiede werden dabei benannt?
- Was heißt dabei systematisches / qualitativolles Vorgehen?

Beispielhaft seien hier **vier theoretische Zugänge** skizziert, die für eine differenzierte Betrachtung von „Gender-Strukturierungen“ von Systemen bedient werden können:

#### Gleichheit

Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen wird angestrebt

#### Maßnahmen:

- Quoten
- Beseitigung von Zugangsbeschränkungen

## Differenz

Berücksichtigung von unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Frauen und Männern

### Maßnahmen:

- Mentorinnenprogramme, Frauennetzwerke
- Schaffung von Teilzeitstellen
- Rotationsprinzip bei Führungspositionen

## Doing Gender

Untersuchung von Vergeschlechtlichungsprozessen

### Maßnahmen:

- Aushandlung von Regelungen (z.B.: wann und wo werden verbindliche Entscheidungen getroffen?)
- Transparenz

## Postmoderne

Dekonstruktion vorherrschender Geschlechterdiskurse

### Maßnahmen:

- Reflexion der Diskurse im Hinblick auf eine mögliche Veränderung der Geschlechterverhältnisse

Auf der Plattform wurden **drei Beispiele** aus der Praxis vorgestellt:

## Praxisinput von Pauline Pointner und Renate Frank zum Themenkomplex Mainstreamen als Prozess

Für das AMS, welches Vorreiter in der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist, besteht eine der größten Herausforderungen beim Mainstreamen von Prozessen darin, *wie* eine bestimmte Analysekategorie, beispielsweise Gender, in bereits laufende Prozesse implementiert werden kann. Welche Schritte sind also notwendig, damit etwas in den Mainstream kommt?

Die AMS-Erfahrungen beim Mainstreamen zeigen, dass ein Prozess nur dann erfolgreich sein kann, wenn es verständliche Spielregeln zur Anwendung gibt. Entscheidend sind vor allem die Klärung der MitarbeiterInnenfunktionen, ihre Integration und Schulung. Denn das Mainstreamen erfordert eine Fokussierung auf die Inhalte eines Prozesses, insbesondere auf die Qualität von Inhalten.

Pauline Pointner, AMS Bundesgeschäftsstelle, Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen  
Renate Frank, Gender Mainstreaming–Beauftragte und Frauenreferentin des AMS Steiermark

## Praxisinput von Elke Schilling zum Themenkomplex Mainstreamen von Gender

Die zentrale Frage beim Mainstreamen von Gender lautet, wie Gender „am besten“ in den Mainstream kommt. Dazu muss zuerst offen gelegt werden, welche verschiedenen Gendermodelle dem Mainstreamen zu Grunde liegen. Werden diese offen gelegt? Wo ist beispielsweise der Ort der Verhandlung der jeweiligen Vorstellungen von Geschlecht? Und wer ist daran beteiligt?

Die von Elke Schilling illustrierten Beispiele aus der Berliner Politik und Verwaltung zeigen, dass qualitativvolles Mainstreamen von Gender nur dann funktioniert, wenn das Ziel des Prozesses, die Realisierung von Gleichstellung zwischen den Geschlechtern vermittelbar und transparent ist. Dies bedeutet, dass Gleichstellung quantitativ und qualitativ, definiert werden muss.

Elke Schilling ist selbstständige Genderberaterin, externe Beraterin im GM/GB-Prozess der Stadt Berlin

## Praxisinput von Gabriele Schambach zum Themenkomplex Gender Mainstreaming und Gleichstellung - ein Verhältnis auf dem Prüfstand

Theorie und Praxis der Geschlechterdemokratie - ein in der Heinrich Böll-Stiftung erprobter Ansatz zur Verwirklichung von Gleichstellung - stellte Gabriele Schambach vor.

Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe zielt auf die Herstellung von demokratischen Verhältnissen zwischen Frauen und Männern in Organisationen. Das Ziel ist eine Veränderung der Organisationskultur.

### Maßnahmen:

- Gleiche politische und wirtschaftliche Partizipationschancen für Frauen und Männer
- Strukturelle Integration von Frauen und Männer

Gabriele Schambach ist selbständige Genderberaterin. Bis 2005 war sie Referentin für Geschlechterdemokratie in der Heinrich Böll-Stiftung.

Gender Mainstreamen kann also ganz verschiedene Blickwinkel und in Folge auch Strategien beinhalten, je nach dem auf welche Theorien zurückgegriffen wird. Zu fragen ist, wie sich die Wirkung der jeweiligen Zugänge und Perspektiven auf die Geschlechterstrukturierung fassen und beschreiben lässt.

Qualitatives Vorgehen stellt somit hohe Ansprüche an die viel beschworene Genderkompetenz. Der Genderbegriff und die Theorieperspektive müssen offen gelegt und reflektiert werden - sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen und Zielgruppen als auch auf die gesetzten Ziele. Denn nur ein transparentes Vorgehen ermöglicht schließlich auch eine Definition und Messbarkeit von Qualität.

Die **inhaltliche Verantwortung** für die 6. Plattform lag bei:

- Ursula Rosenbichler – abzwien.akademie
- Karl Schörghuber – ARCO-consulting

### Unter Mitarbeit von:

Regine Bendl - WU-Wien, Abteilung Gender und Diversity in Organizations

Günter Essl – Dr. Günter Essl KEG

Andrea Leitner – IHS-equi

Roland Mangold – freyakademie

Norbert Schermann – Atelier Unternehmensberatung

Christa Walenta – WU-Wien, Abteilung Gender und Diversity in Organizations

Anita Winder - freyakademie

## 4 Thematisches Netzwerk: Nachlese zur Veranstaltung „Fördert das Elternteilzeit-Gesetz Geschlechtergleichstellung?“

Gemeinsam mit den Entwicklungspartnerschaften "karenz und karriere" (<http://www.karenzundkarriere.at/>) und "POP UP GEM" (<http://www.popupgem.at/>) bildet die Entwicklungspartnerschaft QE GM ein so genanntes thematisches Netzwerk und ist somit in einer überregionaler Vernetzung organisiert. Im Rahmen dieser Vernetzung werden Instrumente, die zur Herstellung von Gleichstellung eingesetzt werden, analysiert. Ziel ist es Kriterien, die für die Gleichstellungswirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten wesentlich sind, auszuarbeiten.

Am 6. Oktober 2006 fand eine Diskussionsveranstaltung des thematischen Netzwerkes im **abz\*austria**, Boerhaavegasse 6, 1030 Wien, zu folgendem Thema statt:

### **Fördert das Elternteilzeit-Gesetz Geschlechtergleichstellung? ExpertInnen-Dialoge zu einem neuen arbeitsmarktpolitischen Instrument**

Mit dieser Veranstaltung zum Thema Elternteilzeit stellten die drei Entwicklungspartnerschaften ihre gemeinsame Arbeit erstmals einem interessierten Publikum vor und diskutierten Chancen und Risiken, die das neue Elternteilzeitgesetz mit sich bringt.

**Markus Fasshauer** (Österreichische Kinderfreunde Bundesorganisation) und **Sandra Konstatzky** (Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt) informierten über die Entstehung des Elternteilzeitgesetzes, beleuchteten das Gesetz aus einer juristischen Perspektive und brachten ihre Erfahrungen aus der Beratungspraxis ein.

Die Auswirkungen auf das „System Betrieb“ und die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen des Elternzeitgesetzes wurden von **Dorothea Sauer** (Prisma, Entwicklungspartnerschaft Pop Up Gem) und **Heidrun Silhavy** (Nationalratsabgeordnete) untersucht. Im Zentrum standen dabei die Fragen, welche Auswirkungen das Gesetz auf Gleichstellung und herkömmliche Rollenverteilung hat bzw. haben könnte und welche Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen, damit eine breite Anwendung des Gesetzes möglich wird.

**Ursula Rosenbichler**, (abzwien.akademie, Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung GM) und **Elli Scambor** (Research @ Männerberatung Graz) analysierten schließlich die Grundannahmen und Geschlechterbilder, die hinter diesem Gesetz stehen und die im Zuge der Umsetzung verhärtet bzw. verflüssigt werden. Sie lenkten den Fokus auf strukturelle Rahmenbedingungen von Teilzeit und deren Einfluss auf die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, da sich, so ihre These, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit nicht allein über die gesetzliche Regelung der Elternteilzeit erschließen lässt.

## 5 Arbeitsschwerpunkte der Transnationalen Kooperation

Im Rahmen der transnationalen Kooperation arbeiten die PartnerInnen aus **Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming mit ExpertInnen aus Deutschland, Polen, Portugal und der Slowakei** an einer Reihe von Produkten zum Thema **Gender Mainstreaming und Qualität**. In vier international besetzten Arbeitsgruppen wurden jeweils Produktideen für die Zusammenarbeit entwickelt. Diese Zusammenarbeit erfolgt im Rahmen von Arbeitsgruppentreffen (Berlin Dez. 05 und Warschau Sept. 06) sowie zwischen den Treffen über Austausch per E-Mail. Folgende Produkte sind in Arbeit:

- Ein Online-Wissensmanagement-System zu Gender Mainstreaming und Diversity Management
- Ein Leitfaden für Gender Mainstreaming im Vergabewesen mit Ländervergleich Deutschland – Österreich
- Prinzipien für die erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in Organisationen illustriert durch Fallstudien aus vier Ländern (Deutschland, Österreich, Polen, Portugal)
- Kriterien für qualitatives Gender- und Gender Mainstreaming Training mit Fallstudien aus allen fünf Partnerländern

Die spezielle Qualität dieser Produkte ergibt sich einerseits durch ihren **internationalen Charakter** und andererseits durch die **Vielfalt der organisationalen Verankerungen** der beteiligten Personen. Sowohl die Konzeption der Produkte wie auch deren Erarbeitung erfolgt/e vor dem Hintergrund der unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtungen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften, die unter anderem aus den diversen nationalen Realitäten resultieren. Jede Entwicklungspartnerschaft kann als Antwort auf eine auf nationaler Ebene wahrgenommene Situation betrachtet werden. Für welche Antworten sich eine nationale Partnerschaft entscheidet hängt wiederum stark davon ab, aus welchen Organisationszusammenhängen die beteiligten PartnerInnen kommen – im Falle von Equal – wie auch aus Österreich bekannt – meist eine durchaus heterogene Mischung.

Die Herausforderung, der sich die an der transnationalen Kooperation beteiligten PartnerInnen zu Beginn zu stellen hatten, war die Einigung auf eine aus Sicht aller Beteiligten relevante, und in diesem Sinne europäische Problemstellung, für die es sinnvoll erschien Lösungen zu entwickeln. Während einerseits gemeinsame Kriterien zu verschiedenen Aspekten von Gender Mainstreaming/Diversity Management und Qualität erarbeitet wurden, wurde andererseits bewusst darauf geachtet, dass es nicht darum gehen konnte, Einheitlichkeit über einen kleinsten gemeinsamen Nenner zu erreichen, sondern dass Unterschiede über Fallstudien sichtbar und damit nutzbar bleiben.

Die Fertigstellung der einzelnen Produkte ist für Winter 2007 geplant. Im Rahmen der **Abschlusskonferenz (18.-20. April 2007), die in Wien und Bratislava stattfinden wird**, werden sie einer nationalen und internationalen Öffentlichkeit präsentiert.

## 6 Broschürenreihe der EP Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming

Die Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft werden ab Februar 2007 in Form einer ISBN-Broschürenreihe veröffentlicht. Alle Broschüren, die zwischen Februar und Sommer 2007 erscheinen werden, finden Sie auch auf unserer Homepage als PDF zum Download. (<http://www.ge-gm.at/produkte/produkte.html>)

Die angeführten Titel sind Arbeitstitel

### Band 1: Grundlagen zu Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming als Systementwicklung
- Geschlechtertheoretische Zugänge. Implikationen für die Qualitätsentwicklung von GM
- Gerechtigkeitstheorien
- Queer Theories und Gender Mainstreaming

### Band 2: Qualität im Austauschprozess zwischen GM-Dienstleistungs-AnbieterInnen und -NachfragerInnen

- Marktanalyse
- Qualitätsentwicklung von Angeboten und Kompetenzen von GM BeraterInnen und TrainerInnen
- Öffentliche Beauftragung
- Policy Maker Diskurs
- Gender Markt
- Lerntheoretische Reflexion der Praxis von Gender Mainstreaming Prozessen

### Band 3: Kennzahlen

- Kennzahlen und Messgrößen im GM
- Genderanalyse als Teil des GM-Prozesses
- Evaluierungsdesigns für GM-Implementierungsprozesse

### Band 4: Diversity Management / Organisationen / Qualität

- Bezugssysteme für Gleichstellungsprozesse in Österreich/ Benchmarking von Prozessen und Strukturen
- Prinzipien zur Einführung von GM u. DM in OE-Prozessen
- Know-How-Aufbau als Intervention in Gender Mainstreaming Implementierungsprozessen
- Modelle für GM im Kontext von EFQM (European Foundation for Quality Management) Diversity Management

### Band 5: Diskursanalyse und Wissensmanagement

- Diskursanalyse und Empirie
- Glossar
- Aufbau einer Vernetzungsstruktur

### Band 6: Zur Entwicklung von Qualitätskriterien

- Systematische Aufbereitung von Qualitätskriterien
- Theoretische Perspektiven zu GM und ihre Bedeutung für die Qualitätsentwicklung von GM