

FemCities Fachkonferenz
Arbeitsplätze, Dienstleistungen, Auftragsvergabe:

Städte und Gemeinden als Motoren der Gleichstellung

Stuttgart, 23. Juni 2010

Konferenzband

www.femcities.at

Programm	5
Vorwort	7
Die Europäische Charta des RGR – ein wirksames Instrument?	11
Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe – rechtliche Möglichkeiten	19
Öffentliche Auftragsvergabe – Beispiel des Landes Berlin	25
Öffentliche Auftragsvergabe – Beispiel der Stadt Wien	31
Öffentliche Auftragsvergabe – Beispiel der Londoner Feuerwehr	37
Kommunales Gender Mainstreaming – Landeshauptstadt Stuttgart	41
Gender Budgeting – Beispiel des Kantons Basel-Stadt	47
Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Stadt Wien	51
Vortragende	57

FemCities Konferenz 2010

Arbeitsplätze, Dienstleistungen, Auftragsvergabe: Städte und Gemeinden als Motoren der Gleichstellung

Im Zentrum der FemCities Konferenz 2010 stehen Strategien, Steuerungs- und Umsetzungsmöglichkeiten im Bereich der Chancengleichheit. Städte und Gemeinden arbeiten in Mehrfachfunktionen, die eine besondere Herausforderung bedeuten: Sie sind zugleich Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Auftraggeberin. Es stellen sich folgende Fragen: Wie können Chancengleichheitspläne für Beschäftigte sowie für die Bürgerinnen und Bürger der Städte und Gemeinden nachhaltig umgesetzt werden? Welche Möglichkeiten bietet eine Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an Frauenförderung?

10.00 Uhr **Registrierung**

11.00 Uhr **Begrüßung** Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit, Stuttgart
Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung, Wien

11.30 Uhr **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene – ein wirksames Instrument für Kommunen?**

Sinikka Mikola, Verband der finnischen Lokal- und Regionalregierungen (AFLRA), Finnland

12.00 Uhr **Rechtliche Möglichkeiten der Frauenförderung für Kommunen als öffentliche Auftraggeberinnen im europäischen Vergleich**

Kerstin Ahlberg, Institut für Sozialrecht, Universität Stockholm, Schweden

12.30 Uhr **Diskussion**

13.00 Uhr **Mittagspause**

14.00 Uhr **Podium zum Thema: Frauenförderung in der öffentlichen Auftragsvergabe – Anspruch und Wirklichkeit**

Marianne Rühl-Andresen, Leiterin des Referates Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellungspolitik in der Senatsverwaltung, Berlin

Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien, Wien

Nicole Fletcher, Koordinatorin für nachhaltige Entwicklung der Londoner Feuerwehr, London

15.30 Uhr **Pause**

16.00 Uhr **Podium zum Thema: Die Kommune als Gleichstellungsmotor – Methoden, Steuerung und Finanzierung, dargestellt an Best-Practice-Beispielen**

Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart, Stuttgart

Inés Mateos, Projektleiterin in der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Basel, Basel

Karin Kientzl und Cornelia Lechner-Wlcek, Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien, Wien

17.30 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Moderation: Martina K. Sommer

Konferenzsprachen: Deutsch/Englisch

Konzept und Projektmanagement: Alina Zachar (Wien) und Barbara Straub (Stuttgart)

Vorwort

Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

Im Juni 2010 hat die Wiener Frauenabteilung gemeinsam mit der Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart eine internationale Fachkonferenz zum Thema „*Arbeitsplätze, Dienstleistungen, Auftragsvergabe: Städte und Gemeinden als Motoren der Gleichstellung*“ mit besonderem Schwerpunkt auf die Koppelung von Frauenförderung an die öffentliche Auftragsvergabe durchgeführt.

Um den vielen interessierten Leserinnen und Lesern, die diese Dokumentation der FemCities Konferenz 2010 in Händen halten, eine Vorstellung davon zu geben, in welchem Kontext das Frauen-Städte-Netzwerk **FemCities** arbeitet, möchte ich im Folgenden die Entwicklung dieses Frauen-Städte-Netzwerkes nachzeichnen und einen prägnanten Überblick über Ziele, Zielgruppen und FemCities Fachkonferenzen geben:

Gründung. 1997 wurde auf Initiative der Stadt Wien das Vorläuferinnennetzwerk von FemCities, Milena, gegründet. Damals umfasste das Netzwerk Städte im zentral- und osteuropäischen Raum. Im Rahmen von Milena kooperierte die Frauenabteilung der Stadt Wien mit Institutionen und Organisationen in den angrenzenden Regionen und Städten Ungarns, der Tschechischen Republik und der Slowakei. Ziel war es, einen Austausch von Städteverwaltungen, Expertinnen aus Universitäten und NGOs sowie Unternehmen zu Frauen- und Gender-Fragen und „Good-Practice-Modellen“ zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel von Milena war es, Partnerinnen bei Bedarf beim Aufbau und bei der Institutionalisierung von frauenpolitischen Strukturen in der Verwaltung sowie in weiterer Folge auch bei der Umsetzung von EU-Richtlinien auf Gemeindeebene zu unterstützen. 2002 wurde vom Netzwerk zum Beispiel das Projekt „Preparing the Ground“ durchgeführt, in dem Frauen aus Bratislava bei der Errichtung einer Frauenanlaufstelle in der Stadtverwaltung unterstützt wurden.

Aus Milena wurde FemCities. Mittlerweile sind die von mir erwähnten Staaten 2005 selbst EU-Mitglieder geworden. Ziele und Strukturen des Netzwerkes wurden zu diesem Zeitpunkt neu überdacht, aus Milena ist im Jahr 2005 das Städtenetzwerk FemCities hervorgegangen. Die Koordination des Netzwerkes liegt zwar weiterhin bei der Frauenabteilung der Stadt Wien, aber die Kooperationen und der Aktionsradius wurden auf die gesamte EU und assoziierte Staaten in Europa ausgedehnt. Das Netzwerk soll weiterhin den Austausch von Best-Practice-Modellen im Bereich lokaler und regionaler Frauenpolitik unterstützen und Lobbying für Frauenanliegen auf europäischer Ebene stärken.

Das Potenzial der Städtevernetzung. Die Frauenabteilung der Stadt Wien bietet mit FemCities ein Forum zum Austausch von Good-Practice-Modellen, zu Strategien zur Implementierung von Gesetzen und zum Aufbau von Verwaltungsstrukturen, die Frauen und Gleichberechtigung fördern. Einerseits müssen Städte weiterhin neue

EU-Entwicklungen hinsichtlich Gleichberechtigung umsetzen, andererseits beschäftigt sich FemCITIES mit der Frage, womit sich Städteverwaltungen in Bezug auf Frauenförderung und Gleichberechtigung auszeichnen können. Interessierte Fachverwaltungen (Gleichstellung/ Chancengleichheit/Frauen) europäischer Städte und Gemeinden sind eingeladen, Netzwerkpartnerin zu werden, an FemCITIES Veranstaltungen teilzunehmen oder diese selbst auszurichten.

Internationale FemCITIES Fachkonferenzen. FemCITIES Konferenzen finden in etwa jährlichen Abständen statt und nähern sich stets einem gewählten Thema unter den Gesichtspunkten kommunalpolitischen Handelns und Geschlechtergleichstellung. Genau das, nämlich dass immer Handlungsmöglichkeiten von Kommunen im Zentrum stehen, macht FemCITIES Konferenzen von anderen internationalen Fachkonferenzen zu Geschlechtergleichstellungsthemen unterscheidbar und zeichnet sie als geeignetes Forum für Vertreterinnen und Vertreter von Städten und Gemeinden aus. Der Theorie-Praxis-Bezug spielt eine ebenso zentrale Rolle wie der Austausch guter (transferierbarer) Praxisbeispiele.

2007. Zehn Jahre nach der Gründung des Frauen-Städte-Netzwerkes sollten mit der FemCITIES Konferenz 2007 die Kontakte und Aktivitäten auf den gesamten EU-Raum ausgedehnt und möglichst viele Städte als neue Partnerinnen gewonnen werden. Thematisch widmete sich die Konferenz den Themen „Häusliche Gewalt gegen Frauen“ und „Frauenhandel“.

2008. Im Jahr 2008 stand das Thema „Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede“ im Zentrum der internationalen FemCITIES Vernetzung. Es fand ein reger Fachaustausch über die Handlungsmöglichkeiten von Kommunen in Bezug auf bestehende Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zwischen Fachverwaltungen aus dem In- und Ausland sowie Fachleuten aus der Wirtschaft, der Sozialpartnerschaft sowie aus dem akademischen Kontext statt.

2010. Im Zentrum der Konferenz 2010 standen „Strategien, Steuerungs- und Umsetzungsmöglichkeiten von Städten und Gemeinden im Bereich der Chancengleichheit“. In ihrer Mehrfachfunktion als Arbeitgeberinnen, Dienstleisterinnen und Auftraggeberinnen haben Städte und Gemeinden grundsätzlich vielfältige Möglichkeiten, Maßnahmen zu setzen. Die Texte in diesem Konferenzband beantworten folgende zentrale Fragen: Wie können Chancengleichheitspläne für Beschäftigte sowie für die Bürgerinnen und Bürger der Städte und Gemeinden nachhaltig umgesetzt werden? Und ferner: Welche Möglichkeiten bietet eine Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an Frauenförderung?

FemCITIES hat großes Potenzial, Lebensbedingungen von Frauen in den Städten Europas zu verbessern. In diesem Sinn hoffe ich mit dieser Darstellung nicht nur Ihr Interesse am vorliegenden Fachkonferenzband, sondern auch Ihre Neugier an der Mitarbeit im Frauen-Städte-Netzwerk FemCITIES geweckt zu haben. Viel Vergnügen bei der Lektüre und vielleicht bis auf ein Wiedersehen bei einer der nächsten internationalen FemCITIES Vernetzungen! Diesbezügliche Informationen erhalten Sie auf der FemCITIES Website www.femcities.at.

Ihre

Marion Gebhart

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen Ebene – ein wirksames Instrument für Kommunen?

Sinikka Mikola, Verband der finnischen Lokal- und Regionalregierungen (AFLRA), Finnland



Inhalt

- Die Charta des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)
- Wofür diese Charta?
- Inhalt der Charta
- Die Charta im finnischen Kontext
- Vorteile der Charta



Sinikka Mikola/Jupia 2

Die Charta des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)

- Eine freiwillige Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Politische Entscheidungsträgerinnen und -träger sind angehalten, die Charta anzuerkennen und zu unterzeichnen
- Die Unterzeichnenden verpflichten sich, einen Plan zur Umsetzung der Charta zu erstellen oder bestehende Pläne zu adaptieren und die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung zu stellen
- In Zusammenarbeit europäischer Kommunalorganisationen auf Initiative des Rates der Regionen und Gemeinden in Europa erstellt



Sinikka Mikola/Jupia 3

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

- Geeignetes Instrument und allgemeiner Rahmen für die Förderung der Gleichstellung in wesentlichen Bereichen der Kommunalverwaltung
 - im politischen Diskurs
 - als Dienstleisterin
 - als Förderin nachhaltiger Entwicklung
 - als Bekämpferin genderspezifischer Gewalt
- Für wen
 - PolitikerInnen und EntscheidungsträgerInnen, Leitungsebene und Verwaltung, DienstleisterInnen, Programme und Projekte

 Local and Regional Government Finland

4

Wofür diese Charta?



- Trotz internationaler Konventionen, EU-Bestimmungen und nationaler Gesetzgebung gibt es immer noch Benachteiligung
- Lokale und regionale Verwaltungen sind wegen ihrer Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern prädestiniert, Gleichstellung umzusetzen

 Local and Regional Government Finland

5

Inhalt der Charta

TEIL I – Grundsätze

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht

Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden

Die ausgewogene Mitwirkung an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft

Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung

Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen

Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

TEIL II – Umsetzung

Entwicklung eines Gleichstellungsaktionsplans oder Überprüfung bestehender Pläne innerhalb von zwei Jahren

Einholung einer Vielzahl von Meinungen, Sicherstellen einer weiten Verbreitung

Bewertungssystem zur Beurteilung des Fortschrittes

Austausch geeigneter Instrumente auf europäischer Ebene

TEIL III – Artikel Was und Wie

Demokratische Verantwortung

Politische Rolle

Allgemeiner Rahmen für Gleichstellung

Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Rolle als Arbeitgeberin

Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Rolle als Dienstleistungserbringerin

Planung und nachhaltige Entwicklung

Rolle als Regulierungsbehörde

Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

 Local and Regional Government Finland

6

Die Charta im finnischen Kontext



Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene – freiwilliges Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter

 Local and Regional Government Finland

7

Prioritäten der Charta, Beispiele

- Politische Entscheidungen und demokratische Verantwortung
 - Der durchschnittliche Frauenanteil in lokalen Parlamenten beträgt 36,7%, in großen Städten etwa 50%, Anteil weiblicher Vorsitzender durchschnittlich 25%
- Öffentliches Engagement für Gleichstellung
- Kampf gegen genderspezifische Gewalt
- Gender Mainstreaming



8

Gender Mainstreaming in den Gemeinden

- Finnische Gemeinden berücksichtigen bei der Dienstleistungserbringung bereits die Gleichstellung von Frauen und Männern, z.B. Chancengleichheit bei der Bildung, Kinderbetreuung
- Durch Gender Mainstreaming (GM) steigt die Qualität der Dienstleistung und die tatsächliche Gleichstellung
- GM bedeutet:
 - in der Praxis überprüfen, ob signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Mädchen und Buben bestehen
 - über Informationen und Wissen um die Geschlechter verfügen und so die Unterschiede analysieren
 - sich auf jene Unterschiede bei der Planung und Dienstleistungserbringung konzentrieren, auf Grund derer Unterschiede entstehen (z.B. Arbeitslosigkeit, Gesundheitswesen, Altenpflege)
 - die Lebensumstände von Frauen und Männern bei der Zuweisung von Ressourcen berücksichtigen
 - Frauen und Männer bei Entscheidungsfindungen berücksichtigen



9

Vorteile der Charta

- **Trägt zu besserem Verständnis bei:**
 - umfassende Sichtweise zu Gleichstellung von Frauen und Männern im Kontext unterschiedlicher Funktionen der Lokalregierung
 - Analyse des Istzustands von Gleichstellung bei kommunalen Aufgaben
 - geeignetes Instrument der Kommunikation. Beispiel: bei Kommunalwahlen in Finnland im Jahr 2008 wurde die Charta von der nationalen Gleichstellungsbehörde beworben
- **Strategisches und politisches Instrument**
 - systematischer Ansatz statt bruchstückhafter und sektorbezogener Aktivitäten
 - horizontale, übergreifende Grundsätze und Pläne fördern Zusammenarbeit zwischen einzelnen Sektoren
 - ermöglicht einzelnen Sektoren, Konzepte für ihre Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung zu entwerfen
 - politisches Engagement bietet eine geeignete Grundlage zur Förderung von Gleichstellung auf Verwaltungsebene, Beispiel: strategische Entscheidung der Stadt Vantaa zur Förderung von Gender Mainstreaming in allen Aktivitätsbereichen
- **Verbesserte Dienstleistungserbringung**
 - fördert die Integration von GM und folglich Nutzerinnenaspekt, Qualität und Effizienz der Dienstleistungen und der Gleichstellung selbst



Local and Regional
Government Finland

10

Hilfreich bei der Integration von Geschlechtergleichstellung in Programmen und Projekten

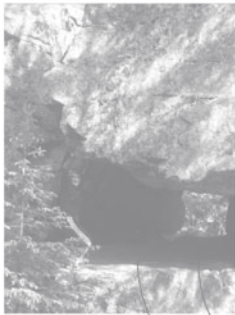
z.B. in Nord-Süd Lokalregierungsprogrammen –
Entwicklung und Zusammenarbeit finnischer und
afrikanischer Gemeinden



Local and Regional
Government Finland

11

Junge Lokalpolitikerinnen und -politiker unterstützen das Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern



 Local and Regional Government Finland

12

„die Hälfte der Macht, die Hälfte der Erde, die Hälfte des Himmels“

(Vicenta Bosch Palanca, ehemalige Vorsitzende des Ausschusses der gewählten Vertreterinnen lokaler und regionaler Behörden des Rates der Gemeinden und Regionen Europas)



 Local and Regional Government Finland

13

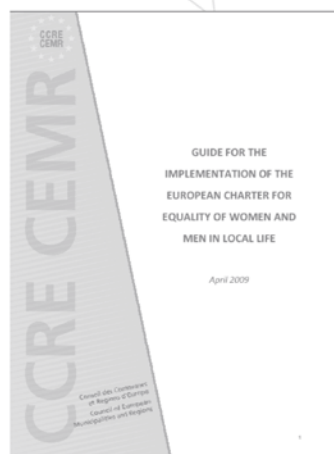
Weitere Informationen unter

- Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)

www.ccre.org

- Verband der finnischen Lokal- und Regionalregierungen

www.localfinland.fi



Rechtliche Möglichkeiten der Frauenförderung für Kommunen als öffentliche Auftraggeberinnen im europäischen Vergleich

Kerstin Ahlberg, Institut für Sozialrecht, Universität Stockholm, Schweden

Dr.ⁱⁿ Kerstin Ahlberg arbeitet am Institut für Sozialrecht an der Universität Stockholm in Schweden. Ahlbergs Hauptaugenmerk im Bereich der Forschung gilt den Themen Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene. Dazu zählt auch eine kürzlich veröffentlichte Studie über öffentliches Auftragswesen und Arbeit in der Europäischen Union. Ihr Beitrag bei dieser Konferenz befasst sich mit Frauenförderung im Kontext der öffentlichen Auftragsvergabe. Ahlberg wird einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Europäischen Union geben und der Frage nachgehen, inwieweit Überlegungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Auftragsvergabe mit EU-Recht und nationaler Gesetzgebung vereinbar sind.

Worum geht es bei öffentlicher Auftragsvergabe?

Zunächst geht es um die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen durch staatliche und lokale öffentliche Behörden, das heißt um die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen geeigneter Qualität zu angemessenen Preisen. Dabei stellt sich die Frage: was bedeutet richtige Qualität? Oder aber: wie sehen angemessene Preise aus? – das müssen nicht unbedingt die niedrigsten sein. Schließlich geht es bei der öffentlichen Auftragsvergabe auch darum, allen Anbieterinnen und Anbietern im Wettbewerb um öffentliche Aufträge faire Chancen zu geben. Was aber bedeutet „fair“ in diesem Zusammenhang?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, diese Fragen zu beantworten: Einem ersten Ansatz zufolge, der von den meisten Vergabeexpertinnen und –experten bevorzugt wird, hat sich die beschaffende Auftragsvergebende Behörde bei der Wahl der Anbieterin/des Anbieters von Waren und Dienstleistungen auf Preis und Qualität eben dieser Waren oder Dienstleistungen im engsten Sinne zu konzentrieren, das heißt also rein ökonomische Überlegungen in Betracht zu ziehen. Der zweite Ansatz besagt, dass in die Entscheidung, von wem Waren und Dienstleistungen zu beschaffen sind, auch Überlegungen über weitere öffentliche Interessen einzufließen haben, wie etwa Umweltschutz oder gute Arbeitsbedingungen für jene, die die Waren produzieren oder die Dienstleistungen erbringen, die es zu beschaffen gilt. Nun, beides sind selbstverständlich politische Ansätze. Ersterer wird durch das Argument untermauert, dass es sich bei der Beschaffung an sich um einen äußerst komplexen Vorgang handelt und daher nur rein ökonomische Überlegungen

zum Vertragsobjekt selbst ins Treffen geführt werden sollten. Umweltschutz und arbeitsrechtliche Bedingungen seien ohnehin in den entsprechenden Gesetzen ausreichend geregelt. Allerdings sind diese entsprechenden Gesetze, etwa zur Gleichberechtigung oder Chancengleichheit, für sich allein nicht immer wirksam genug.

Dementsprechend spricht für den zweiten Ansatz das Argument, dass öffentliche Auftragsvergabe als zusätzliches Instrument zur besseren Einhaltung oben genannter Gesetze bedient werden mag. Die Chance, den Zuschlag für einen öffentlichen Auftrag zu erhalten, ist für so manche potentielle Auftragnehmerin oder potentiellen Auftragnehmer Anreiz genug, bestimmte Gesetze, zum Beispiel jenes zur Chancengleichheit, einzuhalten. Zudem sind mit öffentlichen Aufträgen verbundene Sanktionen meist wirksamer als solche, die im Rahmen von Bestimmungen zur Chancengleichheit gesetzt werden. Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, die sich nicht an ihre Aufträge halten, können mit hohen Geldstrafen belastet werden. Außerdem geben öffentliche Auftraggeberinnen und Auftraggeber, die Anbieterinnen und Anbieter nicht dafür belohnen, im Sinne des Gesetzes zu handeln, folglich jenen Anbietern und Anbieterinnen, die nicht im Sinne des Gesetzes handeln, einen Wettbewerbsvorteil. Und das wäre sicherlich nicht fair.

Wie können Gemeinden und Städte ihr Vergabewesen dafür nutzen, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und Frauen zu fördern?

Das EU-Recht

Zunächst gilt es, die Gesetzeslage auf EU-Ebene zu beleuchten, denn viele Expertinnen und Experten im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe behaupten gerne, es sei nicht möglich, soziale Belange in der öffentlichen Auftragsvergabe zu berücksichtigen, da dies gegen die EU-Rechtslage verstoße. Manchmal, so scheint es, wird das EU-Recht als Sündenbock eingesetzt, um Veränderungen hintan zu halten.

Weitaus häufiger noch scheuen Vergabeexpertinnen und –experten davor zurück, die Berücksichtigung sozialer Belange Teil des Vergabeprozesses zu machen, weil die Gesetzeslage recht unklar ist. Sie wollen nicht riskieren, gegen EU-Recht oder nationales Recht zu verstoßen und versuchen daher erst gar nicht, solche Belange in Betracht zu ziehen. Hier kommt eine extreme Vorsichtsmaßregel zur Anwendung, denn die Auftragsvergabe ist ein kompliziertes Verfahren, sie ist langwierig, und wenn dann eine Mitbieterin oder ein Mitbieter, die/der mit einer Entscheidung nicht einverstanden ist, auch noch eine Klage einreicht, kann man unter Umständen noch einmal von vorne beginnen. Dieses Risiko wollen viele Expertinnen und Experten nicht eingehen und lassen sich lieber erst gar nicht auf Gender Mainstreaming ein, oder halten sich sonst gerade einmal an das, was noch erlaubt sein mag.

So richtig es ist, dass Vergabegesetze komplex sind und das EU-Recht gewisse Grenzen setzt, so wahr ist es auch, dass das die öffentliche Auftragsvergabe Raum für die Berücksichtigung sozialer Belange bietet und ich möchte Sie bitten, solche zu gewährleisten, denn ganz so unklar ist das Gesetz nun wieder nicht, die Möglichkeiten sind durchaus vorhanden und die Umsetzung nicht allzu kompliziert!

Sie zu echten Vergabeexpertinnen und –experten zu machen, würde den Rahmen dieser Veranstaltung sprengen, aber ich werde versuchen, Ihnen einen Überblick zu geben, damit Sie gerüstet sind, sollte jemand wieder einmal behaupten, das alles sei nicht möglich: Öffentliche Aufträge sind gerade für den Binnenmarkt von wesentlichem Interesse. Aus diesem Grund gibt es auf EU-Ebene umfassende Gesetze zur Regelung der öffentlichen Auftragsvergabe. Ziel dieser Gesetze ist es, Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die das Funktionieren des Binnenmarktes in Frage stellen könnten, und das Risiko einer Diskriminierung ausländischer Anbieterinnen und Anbieter von Waren und Dienstleistungen hintan zu halten. Damit will man den Mitgliedsstaaten keine Vorschriften machen, wofür sie ihr Geld

auszugeben haben, man will lediglich erreichen, dass sie, wenn sie einmal beschlossen haben Geld auszugeben, ausländische Anbieterinnen und Anbieter von Waren und Dienstleistungen bei der Entscheidungsfindung nicht schlechter stellen.

Die entsprechende Gesetzgebung auf EU-Ebene¹ baut auf zwei Richtlinien auf. Sie betreffen Aufträge oberhalb einer bestimmten Schwelle. Aufträge unterhalb dieser Schwellenwerte sind davon nicht betroffen. Auch einige sogenannte nicht priorisierte Dienstleistungen, die grundsätzlich unter diese Richtlinien fallen sind de facto von den meisten darin enthaltenen Regeln ausgenommen. Bei vielen dieser Dienstleistungen, die im Anhang zusammengefasst sind, handelt es sich um solche, die typischerweise von lokalen Behörden erbracht werden, also Bildung, Gesundheitswesen und ähnliches. Sie sind somit von den meisten Bestimmungen der Richtlinien ausgenommen, auch wenn es sich um Verträge oberhalb der Schwellenwerte handelt.

Das bedeutet natürlich nicht, dass man in diesem Fall ganz einfach freie Hand hat. Man hat stets die allgemeinen Grundsätze des EU-Rechts zu respektieren, die da lauten Nichtdiskriminierung und Transparenz, zumindest dann, wenn die Verträge im Interesse des Binnenmarktes sind. Wenn Sie also der Meinung sind, ein Auftrag, auch wenn er nicht oder nur teilweise unter die Richtlinie fällt, ist für Anbieterinnen und Anbieter aus anderen Mitgliedsstaaten interessant, müssen Sie sicherstellen, dass die allgemeinen Grundsätze des EU-Rechts eingehalten werden.

Was besagen diese EU-Richtlinien?

Die Richtlinien legen lediglich das Vergabeverfahren selbst fest, sie bestimmen nicht, was einzelne Mitgliedsstaaten kaufen oder nicht kaufen sollen. Durch die Regelung des Verfahrens soll sichergestellt werden, dass die Wahl der Auftragnehmerin oder des Auftragnehmers nicht von irrelevanten Überlegungen beeinflusst wird. Das heißt, dass Anbieterinnen und Anbietern aus allen Mitgliedstaaten die gleiche Chance zu gewähren ist, am Wettbewerb teilzunehmen und den Zuschlag zu erhalten. Die Richtlinien regeln also, welche Bedingungen in welchen Phasen des Auftragsverfahrens zur Anwendung kommen dürfen.

Können soziale Belange in Auftragsverfahren berücksichtigt werden?

Da diese Richtlinien lediglich das Verfahren selbst regeln, sind den einzelnen Staaten grundsätzlich keine Einschränkungen bezüglich dessen, was sie kaufen dürfen, auferlegt (außer natürlich, Sie beschließen, dass Waren einer bestimmten Marke zu kaufen sind, die in Ihrem Land erzeugt wird. Das ist nicht möglich). Wenn Sie beispielsweise beschließen, Arbeitsmittel zu kaufen, die in mehreren Ihrer Dienststellen zum Einsatz kommen sollen, so liegt es in Ihrem Ermessen, fest zu legen, dass diese Arbeitsmittel nicht nur von Männern durchschnittlicher Größe und Kraft, sondern von praktisch allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern bedient werden können.

Möglichkeiten der Frauenförderung bei Auftragsvergaben, die nicht oder nur teilweise unter die EU-Richtlinien fallen: Haben Sie einmal entschieden, was Sie anschaffen möchten, gibt es, je nach Auftrag und Verfahrensstadium, verschiedene Möglichkeiten, soziale Belange zu berücksichtigen. Für Auftragsvergaben, die nicht unter die Richtlinie fallen (weil der Auftrag unterhalb des Schwellenwertes liegt) oder nur teilweise davon betroffen sind (wie

¹ Richtlinie 2004/17/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 zur Koordinierung der Zuschlagserteilung durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste. Richtlinie 2004/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge.

² Interpretierende Mitteilung der Kommission über die Auslegung des gemeinschaftlichen Vergaberechts und die Möglichkeiten zur Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge KOM/2001/0566 endgültig.

zum Beispiel Bildungs-, Gesundheits- und Sozialdienste), ist die Bandbreite sehr weit gesteckt, wie auch die Europäische Kommission² selbst erkennt. So besagt eine Mitteilung der Europäischen Kommission, dass es „bei Aufträgen, die nicht unter die Richtlinien fallen, den Auftraggebern frei steht, im Rahmen der von ihnen vergebenen Aufträge soziale Ziele zu verfolgen, sofern sie dabei die Vorschriften und allgemeinen Grundsätze des EG-Vertrags einhalten. Es obliegt den Mitgliedstaaten, zu bestimmen, ob die Auftraggeber solche Ziele bei der Vergabe öffentlicher Aufträge verfolgen dürfen bzw. müssen.“

Möglichkeiten der Frauenförderung bei Auftragsvergaben, die unter die EU-Richtlinien fallen:

Wie bereits erwähnt gibt es bei Auftragsvergaben, die unter die Richtlinien fallen, je nach Verfahrensstadium, verschiedene Möglichkeiten, soziale Belange zu berücksichtigen:

Eignungskriterien:

Bei den Eignungskriterien handelt es sich um solche, die darüber entscheiden, welche Anbieterinnen und Anbieter überhaupt berechtigt sind, an einer Ausschreibung teilzunehmen. Diese müssen zum Beispiel über bestimmte finanzielle und technische Kapazitäten verfügen, um den jeweiligen Auftrag in der gewünschten Qualität auch erbringen zu können. Natürlich geht es hier hauptsächlich um die finanzielle und berufliche Eignung der Anbieterinnen und Anbieter, um ihre bisherigen Erfahrungen bei der Bereitstellung ähnlicher Dienstleistungen, etc., aber auch hier gibt es Möglichkeiten, soziale Belange zu berücksichtigen. So kann die ausschreibende Behörde verlangen, dass eine Bieterin oder ein Bieter eine schriftliche Risikobewertung abgeben muss, aus der hervorgeht, dass sie/er in der Lage ist, während der Leistungserbringung Gesundheits- und Sicherheitsaspekte zu bewältigen. Oder sie/er muss den Nachweis eines Aktionsplanes für Geschlechtergleichstellung erbringen, auf Grund dessen sie/er die Anforderungen der Gleichbehandlungsgesetzgebung zu erfüllen in der Lage ist.

Ausschlusskriterien:

Anbieterinnen und Anbieter, die sich eines unprofessionellen Gebarens schuldig gemacht haben, können selbstverständlich von vornherein von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausgeschlossen werden. Unter schwere Verfehlungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit fallen zum Beispiel Verstöße gegen das Arbeitsrecht.

Zuschlagskriterien:

Nachdem die Vergabebehörde die geeigneten Bieterinnen und Bieter herausgefiltert und sie von den nicht geeigneten getrennt hat, bewertet sie die Angebote aller geeigneten Bieterinnen und Bieter. Dabei wird die Qualität der angebotenen Waren oder Dienstleistungen dem Preis, der dafür verlangt wird, gegenübergestellt, um jenes Gleichgewicht zu finden, das schließlich das wirtschaftlich günstigste Angebot auszeichnet. Dieser Vorgang unterliegt den von der Vergabebehörde zu Beginn angekündigten Zuschlagskriterien.

Das Hauptaugenmerk in diesem Zusammenhang liegt auf der Qualität der Waren und Dienstleistungen, die eine Behörde erwerben möchte, und hier stellt sich die Frage, wie viel Spielraum es dabei für die Berücksichtigung sozialer Belange gibt. Außer Frage steht jedoch, dass die Berücksichtigung sozialer Belange möglich ist.

Die hauptsächlichsten Zuschlagskriterien beziehen sich auf das Objekt des Auftrags. Man kann zusätzliche Zuschlagskriterien geltend machen, um soziale Belange zu berücksichtigen, zum Beispiel, ‘In welcher Form wird der Bieter oder die Bieterin während der Auftragsausführung auf Gleichstellungsaspekte eingehen?’, ‘Welche Schritte wird er/sie setzen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Auftragsausführung zu gewährleisten?’. Dies sind zusätzliche Kriterien, die man, eins nach dem anderen, in Erwägung ziehen könnte.

Ausführungsbedingungen:

Sobald die öffentliche Auftraggeberin oder der öffentliche Auftraggeber entschieden hat, welcher Bieterin oder welchem Bieter sie/er den Zuschlag erteilen wird, beginnt die Ausführung des Auftrags. Zu diesem Zeitpunkt gibt es relativ viele Möglichkeiten, soziale Belange zu berücksichtigen, da der Auftragnehmer oder die Auftragnehmerin bereits feststeht. Es besteht keine Möglichkeit mehr, ausländische Dienstleistungsanbieterinnen und -anbieter zu diskriminieren, da die Wahl, hoffentlich ohne Diskriminierung, bereits getroffen wurde.

Grundsätzlich haben alle Bieterinnen und Bieter für den Fall, dass sie den Zuschlag für einen Auftrag erhalten, die Ausführungsbedingungen anzuerkennen. Daher ist in der Ausschreibung selbst bereits festzuhalten, dass die Bieterin oder der Bieter bei Erhalt des Zuschlags diese Bedingungen während der Ausführung des Auftrags zu erfüllen hat.

Um ein typisches Beispiel dafür zu nennen: die Auftragnehmerin oder der Auftragnehmer hat mindestens zwei Langzeitarbeitslose zur Ausführung der im Auftrag definierten Arbeiten einzustellen. Oder: der Auftragnehmer oder die Auftragnehmerin hat nachzuweisen, dass er/sie während der Ausführung des Auftrags eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die für die Ausführung des Auftrags arbeitenden Personen gewährleisten kann.

Einschränkung: die Ausführungsbedingungen beziehen sich nur auf den Auftrag selbst, nicht aber auf die gesamte Firma. Beachten Sie bitte, dass die Ausführungsbedingungen auf die Ausführung eben dieses Auftrags beschränkt sind. Es ist nicht zulässig, zu sagen, 'Wenn Sie diesen Auftrag erhalten, müssen Sie dazu sehen, dass alle Aktivitäten Ihrer Firma zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen.' Die oben genannten Bedingungen gelten nur für die Arbeit im Rahmen des Auftrags.

Vergleichsstudie in sechs Ländern

Im Rahmen einer zusammen mit einem Kollegen durchgeführten Studie verglichen wir sechs EU-Mitgliedstaaten, um festzustellen, wie diese die Richtlinien umgesetzt hatten und wie sie die darin enthaltenen Möglichkeiten zur Berücksichtigung sozialer Belange in ihrer Gesetzgebung genutzt hatten. Unter diesen Ländern befand sich auch Deutschland (Österreich leider nicht).

Die zentrale Klausel im deutschen Bundesgesetz über öffentliche Auftragsvergabe besagt, dass Aufträge an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben werden und für die Auftragsausführung zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen gestellt werden können, die insbesondere soziale Aspekte betreffen.³ In Vorbereitung dazu definierte die deutsche Bundesregierung die Begriffe „gesetzestreu“ und „zuverlässig“. Diese beiden Begriffe sind konstituierender Bestandteil der deutschen Rechtsordnung, an die sich jede Person zu halten hat, die sich um einen Auftrag bewerben möchte. Dazu zählen zum Beispiel allgemein verbindliche Kollektivverträge, der Grundsatz der Lohngleichheit sowie die wichtigsten IAO Konventionen, darunter die Konvention über die Nichtdiskriminierung im Beruf (Nr. 111 Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958).

³ „Aufträge werden an fachkundige, leistungsfähige sowie gesetzestreue und zuverlässige Unternehmen vergeben und für die Auftragsausführung können zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer gestellt werden, die insbesondere soziale Aspekte betreffen.“ (97 § Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Zusätzlich hat jedes Bundesland in Deutschland seine eigene Vergabegesetzgebung über Auftragsvergabe, die dort, wo sie sich auf die Berücksichtigung sozialer Belange bezieht, noch weitaus mehr Möglichkeiten zur Berücksichtigung dieser bietet. Das Bundesgesetz spricht von „zusätzlichen Anforderungen für die Auftragsausführung“, also „Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags“.

Die Bundesregierung erwähnt ausdrücklich Anforderungen im Interesse der Förderung gleicher Rechte und gleichen Lohns für Frauen und Männer, die an der Ausführung eines Auftrags arbeiten. Deutschland hat somit das Wort seiner Bundesregierung, dass es nicht nur erlaubt, sondern sogar empfehlenswert ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vergabeverfahren mit einzubeziehen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauenförderung im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe durchaus möglich ist. Die Bedingungen dafür sind jedoch genau und unter Berücksichtigung aller im konkreten Fall relevanten Umstände auszuarbeiten, die angewandten Kriterien haben jederzeit transparent, nicht diskriminierend und angemessen zu sein.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Kontaktadresse: Kerstin.Ahlberg@juridicum.su.se

Bibliografie/Referenzen

Ahlberg, Kerstin & Bruun, Niklas: Upphandling och arbete i EU, Swedish Institute for European Policy Studies 2010:3, Stockholm 2010

Frauenförderung in der öffentlichen Auftragsvergabe – Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel Berlin¹

Marianne Rühl-Andresen, Leiterin des Referates für Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten, Senatsverwaltung für Wirtschaft Technologie und Frauen, Berlin

Rühl-Andresen näherte sich der Fragestellung „Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe – Anspruch und Wirklichkeit“ aus der Praxis, beantwortete diese scheinbare Diskrepanz mit Blick auf die Situation im Land Berlin und schilderte das „Berliner Modell“.

Rechtsgrundlagen.

Bereits das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aus dem Jahre 1991 sah die Verknüpfung der öffentlichen Auftragsvergabe im Land Berlin mit den Zielsetzungen der Frauenförderung vor. Es dauerte aber noch einmal rund acht Jahre, bis dieser Grundsatz tatsächlich umgesetzt wurde. Es galt, politische Widerstände zu überwinden und rechtliche Bedenken auszuräumen. Dieser Weg war hart und von Widerständen – insbesondere aus Wirtschaft und Politik – gesäumt.

Der Anspruch wurde 1999 in Rechtsformen gegossen: Er findet sich in dem seinerzeit novellierten § 13 LGG und in der darauf basierenden *Verordnung über die Förderung von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, kurz Frauenförderverordnung (FFV)*, die – ich darf dies vorwegnehmen – bis heute rechtlich nicht angegriffen wurden, und die, auch wenn dies seinerzeit prognostiziert wurde, nicht den Ruin eines Unternehmens oder gar der Berliner Wirtschaft zur Folge hatten. (Die Wirtschaftskrise wurde bekannterweise von anderen Akteuren verursacht.)

§ 13 LGG normiert die Verpflichtung, die öffentliche Auftragsvergabe des Landes Berlin mit den Zielen der Frauenförderung und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verknüpfen. Diese Verpflichtung wird als **Auf-**

¹ Seit der FemCities Konferenz im Juni 2010 traten sowohl das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz (08.07.2010) als auch die 9. Novelle zum Landesgleichstellungsgesetz (18.11.2010) in Kraft. Der vorliegende Vortrag enthält entsprechende Verweise, allerdings keine detaillierten Ausführungen dazu. Die Frauenförderverordnung wird derzeit (Frühjahr 2011) entsprechend den gesetzlichen Neuregelungen überarbeitet.

tragsbedingung, nicht als Zuschlags- oder Auswahlkriterium ausgestaltet. D.h. die Zuschlagserteilung für einen öffentlichen Auftrag erfolgt in Berlin nur, wenn sich die Bietenden im Vorfeld zur Fortsetzung, Durchführung oder Einleitung von Frauenfördermaßnahmen verpflichten. Erst dann ergibt sich die Auswahl nach Vergabekriterien (sprich: nach Eignung und Wirtschaftlichkeit).

Nach § 13 Absatz 1 LGG ist Frauenförderung zwingend, wenn der Auftragswert 50.000 Euro übersteigt (dies wird von der Vergabestelle geschätzt) und das Unternehmen mehr als zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

§ 13 Abs. 2 LGG ermächtigt den Senat – also die Exekutive – zum Erlass einer Rechtsverordnung, die

- den Kreis der betroffenen Unternehmen,
- den Inhalt der Frauenfördermaßnahmen,
- die Kontrolle der Durchführung und
- die Folgen der Nichterfüllung

regelt.

Die Frauenförderverordnung (FFV) greift die gesetzlichen Vorgaben aus § 13 LGG auf und regelt darüber hinaus, dass der gesamte Baubereich ausgeklammert ist. Daneben wird das Verfahren der Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe dezidiert festgeschrieben. Die Gestaltung des Verfahrensablaufes ist im Wesentlichen von folgenden Gedanken geprägt: schlankes, aber effizientes Verwaltungshandeln und Bewahrung der Chancengleichheit, d.h. Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen. Letzteres soll insbesondere dadurch erreicht werden, dass Hinweis- und Erklärungspflichten normiert sind.

Hinweispflicht: Die Vergabestellen des Landes Berlin prüfen im Vorfeld einer öffentlichen Auftragsvergabe, ob die Voraussetzungen der Frauenförderverordnung gegeben sind, und weisen – sofern dies bejaht wird – darauf bereits in der öffentlichen Bekanntmachung einer Auftragsvergabe bzw. eines öffentlichen Teilnahmewettbewerbs hin. Das bedeutet, dass alle potenziellen AuftragnehmerInnen darüber informiert sind, dass sie die Vorgaben zur Frauenförderung grundsätzlich zu beachten haben.

Erklärungspflicht: Sofern die Vergabestellen durch den Hinweis in der Bekanntmachung signalisieren, dass die Regelungen über die Frauenförderung Anwendung finden, müssen die potenziellen AuftragnehmerInnen (in diesem Verfahrensstadium BieterInnen genannt) bei Abgabe ihres Angebotes eine separate Erklärung über die Anzahl der Beschäftigten in ihrem Unternehmen einreichen und – falls diese zehn ArbeitnehmerInnen übersteigt – diejenigen in den FFV genannten Fördermaßnahmen, die sie bereits durchführen, fortsetzen oder einleiten. Die Art und der Umfang hängen von der tatsächlichen Unternehmensgröße, d.h. von der Zahl der Beschäftigten, ab. Des Weiteren haben BieterInnen zu erklären, dass sie das geltende Gleichbehandlungsrecht beachten. Dies umfasst alle nationalen und europäischen Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu zählt z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sollte der Bieter/die Bieterin an der Durchführung sämtlicher oder einzelner Maßnahmen aus rechtlichen Gründen gehindert sein, muss dies mit Begründung angegeben und ggf. nachgewiesen werden. Ein Vorliegen von rechtlichen Ausnahmegründen ist praktisch nur bei Bieter/innen aus dem Ausland denkbar. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass die AuftragnehmerInnen gewährleisten müssen, dass auch die von ihnen beauftragten Subunternehmen diese Verpflichtungen beachten. Verstöße eines Subunternehmens werden den AuftragnehmerInnen wie eigenes Verschulden zugerechnet.

Anwendungsbereich: Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe in Berlin ist unter folgenden Voraussetzungen zwingend:

- Es muss sich um die Vergabe eines öffentlichen Auftrages durch eine Vergabestelle des Landes Berlin handeln.
- Das Auftragsvolumen übersteigt 50.000 Euro.
- Das Unternehmen beschäftigt mehr als zehn ArbeitnehmerInnen.
- Gegenstand des Auftrages ist eine Liefer- oder Dienstleistung (keine Bauleistung).
- Es dürfen keine rechtlichen Hindernisse bestehen.

Fördermaßnahmen: Es stellt sich die weitere Frage, welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den rechtlichen Vorgaben genügen. Frauenförderung in der öffentlichen Auftragsvergabe bleibt nicht ausschließlich dem kreativen Gestaltungspotenzial der Auftragnehmenden überlassen. Vielmehr sieht der Katalog in § 2 FFV insgesamt **18 Fördermaßnahmen** vor. Die durchzuführenden Maßnahmen hängen maßgeblich von der jeweiligen Unternehmensgröße ab. Gestaffelt nach Unternehmensgröße müssen sich die Auftragnehmenden bereits zum Zeitpunkt der Abgabe ihres Angebotes zur Durchführung, Fortsetzung oder Einleitung einer bestimmten Art und Anzahl von Frauenfördermaßnahmen verpflichten:

- Ein Unternehmen mit elf bis 20 Beschäftigten muss mindestens eine Maßnahme aus § 2 Nr. 1 bis 17 wählen.
- Unternehmen mit 21 bis 500 Beschäftigten müssen sich zu mindestens drei Maßnahmen des Katalogs in § 2 FFV verpflichten.
- Hat ein Unternehmen mehr als 500 Beschäftigte, muss es sich auch zu mindestens drei Maßnahmen verpflichten, wovon jedoch mindestens eine den Ziffern 1 bis 6 des § 2 FFV zu entsprechen hat.

Der Katalog sieht harte und weiche Fördermaßnahmen vor. Bei seiner Gestaltung wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass an kleine und mittlere Unternehmen nicht die gleichen Anforderungen gestellt werden dürfen wie an Großunternehmen. So dürfte es für ein kleines Unternehmen beispielsweise schwierig sein, eine Frauenbeauftragte einzusetzen oder einen qualifizierten Frauenförderplan zu verabschieden und umzusetzen. Das Angebot von flexibler Arbeitszeit oder Teilzeittätigkeit dürfte dagegen unabhängig von der Unternehmensgröße realisierbar sein.

Kontrolle der Durchführung: Betrachten wir nun den weiteren Verfahrensgang: Nach Ablauf der Abgabefrist für die Angebote setzt die Vergabestelle das Verfahren fort. Zunächst werden die Formalitäten aller eingegangenen Angebote begutachtet. Im Hinblick auf die FFV wird geprüft, ob die Erklärung gemäß Anlage 2 der FFV vollständig vorliegt. Sind die Formalitäten in Ordnung, werden die Angebote geöffnet und inhaltlich geprüft und bewertet. Es wird jedoch keine Wertung nach Gesichtspunkten der Frauenförderung vorgenommen. Der Zuschlag erfolgt allein nach den üblichen Vergabekriterien (Eignung und Wirtschaftlichkeit). Es ist also dem Grunde nach unerheblich, für welche Maßnahme aus dem Katalog des § 2 FFV ein Unternehmen sich entschieden hat. Die Frauenförderverordnung ist keine Bevorzugungsregelung.

Bei der Auftragsdurchführung ist darauf zu achten, dass die gesamten Verpflichtungen, die sich aus der FFV ergeben, beachtet und umgesetzt werden. Aus diesem Grunde können die Vergabestellen gemäß § 4 der FFV von den Auftragnehmenden verlangen, in geeigneter Weise darzulegen, dass die vertraglich übernommenen Verpflichtungen nach der FFV eingehalten werden. Diese Prüfberechtigung steht ausschließlich den Vergabestellen zu. Ihnen obliegt insofern bei der Umsetzung der Frauenförderverordnung eine hohe Verantwortung.

Was geschieht, wenn die Vorgaben oder Verpflichtungen nach der FFV nicht beachtet werden?

Wenn beispielsweise keine oder nur eine unzureichende Erklärung seitens der BieterInnen vorgelegt wurde, Fördermaßnahmen nicht durchgeführt, Gleichbehandlungsrechte nicht beachtet oder falsche Angaben gemacht wurden. Abhängig von den unterschiedlichen Verstößen gegen die Frauenförderverordnung sind folgende Sanktionen möglich:

Sofern bei den Vergabestellen keine oder unvollständige Erklärungen nach § 1 FFV eingehen, wird das Angebot endgültig nicht geöffnet und damit auch nicht geprüft. Das Verfahren ist damit für die BieterInnen in einem frühen Stadium endgültig beendet. Ein Nachbesserungsrecht nach dem Abgabetermin ist aus Gründen der Chancengleichheit nicht vorgesehen. Jegliche Falschangaben können mit dem Ausschluss der BieterInnen von der öffentlichen Auftragsvergabe des Landes Berlin für maximal zwei Jahre sanktioniert werden. Dies gilt auch für Verstöße der Auftragnehmenden oder der von ihnen beauftragten Subunternehmen gegen die Verpflichtungen zur Fortsetzung und Durchführung der Einleitung von Fördermaßnahmen.

Anspruch und Wirklichkeit.

Soweit das gesetzlich fixierte Idealbild. Ich habe den frauen- und gleichstellungspolitischen Anspruch im Zusammenhang mit der öffentlichen Auftragsvergabe dargelegt und möchte nunmehr die Wirklichkeit beleuchten, uns auf den Boden der Realität zurückführen.

Erhebungen und Stichproben durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats haben ergeben, dass vermutlich nur ca. 15% aller öffentlichen Aufträge des Landes Berlin der Frauenförderverordnung unterfallen. Dies liegt einerseits an dem hohen Schwellenwert von 50.000 Euro und andererseits an der Ausklammerung des gesamten Baubereiches. Abfragen bei den Berliner Vergabestellen haben zu dem Ergebnis geführt, dass Nachweise zur Umsetzung der Vorgaben der FFV so gut wie überhaupt nicht verlangt werden. Schließlich steht valides Datenmaterial mangels Statistikpflicht nicht zur Verfügung, sodass Aussagen über die Effizienz der Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe nicht verantwortungsvoll getroffen werden können. Wir würden uns hier momentan im Bereich des Spekulativen bewegen.

Novellierungsbedarf.

Aufgrund geschilderter Erfahrungen werden in Berlin folgende Novellierungen in Betracht gezogen:

- Absenken des Schwellenwertes auf 25.000 Euro
- Ausweitung des Geltungsbereiches auf Bauleistungen
- Entwicklung eines systematischen Controllings
- verbesserte Nachweiskontrolle durch die Vergabestellen
- Statistikpflicht der Vergabestellen und Berichterstattung an das für Frauenpolitik zuständige Senatsmitglied
- verschärfte Sanktionen

Im Zuge einer anstehenden Novellierung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes hat sich der Senat bereits auf die Absenkung des Schwellenwertes auf 25.000 Euro, die Einbeziehung des Baubereiches und die Statistik- und Berichtspflicht verständigt.

Die Novelle ist dem Berliner Abgeordnetenhaus zugeleitet worden und wird nach der Sommerpause in den zuständigen Ausschüssen beraten, sodass davon auszugehen ist, dass auch die Frauenförderverordnung im Herbst dieses Jahres (Anm. Herbst 2010) vorweg einer Überarbeitung unterzogen wird, und dass das Land Berlin Anspruch und Wirklichkeit der Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe weiter zusammenführt.

Verknüpfung der Auftragsvergabe mit anderen Zielsetzungen.

Im Kontext der Diskussion über die Frage der Zulässigkeit und Effizienz einer Verknüpfung der öffentlichen Auftragsvergabe mit Frauenfördermaßnahmen rücken zunehmend weitere sozialpolitische Themen in den Vordergrund. So wurde die sachliche Ausweitung auf Themen wie Ökologie oder Schaffung von Ausbildungsplätzen gefordert. Ganz aktuell ist die Frage der Berücksichtigung von Mindestlohnzahlungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Dies greift auch eine Novelle des Berliner Vergabegesetzes auf, die sich aktuell in den parlamentarischen Beratungen befindet (Anm.: Sommer 2010). Im Hinblick auf den persönlichen Anwendungsbereich wird die Frage der Berücksichtigung der Beschäftigung von MigrantInnen zunehmend thematisiert.

Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe erlangt damit Vorbildcharakter für andere – durchaus legitime – Zielstellungen. Sie läuft jedoch auch Gefahr, im Strudel der Begehrlichkeiten unterzugehen.

Fazit.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Verknüpfung der Frauenförderung mit der öffentlichen Auftragsvergabe ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Privatwirtschaft sein kann.

Frauenförderung in der öffentlichen Auftragsvergabe – das Wiener Modell

Marion Gebhart, Leiterin der Frauenabteilung der Stadt Wien

In Deutschland, in Österreich und wahrscheinlich sicher auch anderswo gab es und gibt es zum Teil immer noch Widerstände gegen die Verknüpfung von sozialen Belangen und der öffentlichen Auftragsvergabe. Wien reiht sich allerdings in die Gruppe der Pionierstädte, Wien möchte mit dem öffentlichen Beschaffungswesen auch Gleichstellungsziele umsetzen.

Der Artikel von Dr.ⁱⁿ Gebhart in dieser Dokumentation ist um inhaltliche Details zum „Wiener Modell“ ergänzt worden, die zum Konferenzzeitpunkt noch nicht in Kraft getreten waren.

Der Weg zum Wiener Modell der Koppelung von Frauenförderung an Vergabe

Die Betrachtung der Entwicklung eines Modells ist interessant, um zu sehen, welche Wege Dinge nehmen, warum sie teilweise dauern, wie sie dauern, und mit welchen Widerständen auch immer wieder zu rechnen ist.

In Wien wurde schon sehr früh – vor ungefähr vier bis sechs Jahren – begonnen, sich mit der Thematik zu beschäftigen. Das erste Gegenargument war, dass dies gegen das EU-Recht sei. Als dieses Argument u.a. mithilfe der „Interpretierenden Mitteilung der Kommission über die Auslegung des gemeinschaftlichen Vergaberechts und die Möglichkeiten zur Berücksichtigung sozialer Belange bei der Vergabe öffentlicher Aufträge“ vom 28. November 2001 (Amtsblatt der EG C 333, S. 27) ausgeräumt war, folgte das zweite Argument: Die Koppelung von Frauenförderung an Vergabe sei gegen das österreichische Bundesvergabegesetz! In Österreich gibt es für Vergaben ein Bundesgesetz, das für ganz Österreich anzuwenden ist, und keine Landesbestimmungen. Das Argument war, dass dieses solche sogenannten „vergabefremden“ Kriterien nicht zulasse. Unter § 19 Abs. 6 des Bundesvergabegesetzes 2006 ist jedoch Folgendes nachzulesen: „Im Vergabeverfahren kann auf die Beschäftigung von Frauen ... sowie auf Maßnahmen zur Umsetzung sonstiger sozialpolitischer Belange 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.“ Beide Gegenargumente waren somit nicht haltbar.

Klarer politischer Auftrag und Wille

Als in Wien dann die ersten Widerstände zurückgewiesen waren, folgte die nächste konkretere Phase. Die Basis dieser

Phase war in Wien eine politische Übereinstimmung. Es haben Politikerinnen der Sozialdemokratischen Partei – SPÖ und Grüne Politikerinnen in Wien beschlossen, die Koppelung von Frauenförderung und Vergabe voranzubringen. Das war insofern auch ganz interessant, als es in Wien (zu dieser Zeit) eine Alleinregierung der Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten gab. Dennoch haben sie sich mit einer anderen Partei, die auch im Gemeinderat vertreten ist, zusammengesetzt und einige gemeinsame Ziele über die Parteigrenzen hinweg beschlossen, die sie gemeinsam in Wien umsetzen wollten, darunter auch das gegenständliche.

Magistratsinterne ExpertInnengruppe

In der Folge wurde dann von der zuständigen Amtsführenden Stadträtin für Frauenfragen in Absprache mit dem Magistratsdirektor, als Leiter des Verwaltungsdienstes, eine magistratsinterne Arbeitsgruppe eingesetzt. Diese bestand aus SpezialistInnen zu verschiedenen Themen: zu Vergabefragen, zu Genderfragen, zu Frauenförderungsfragen. Das war eine Gruppe von ungefähr sechs Personen, die als Arbeitsgruppe den Auftrag hatte, ein Modell samt Begleitmaßnahmen für Wien zu entwickeln. Diese Begleitmaßnahmen waren auch für Unternehmerinnen und Unternehmer, die sodann diese Frauenförderung umsetzen sollten, zu entwickeln.

Zunächst hat die Arbeitsgruppe ein Modell zur Berücksichtigung von Frauenförderung und Genderaspekten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge für alle nach dem Bundesvergabegesetz möglichen Fälle erarbeitet, darunter auch die Koppelung der Vergabe öffentlicher Aufträge der Wiener Stadtverwaltung an innerbetriebliche Frauenförderung, die nachstehend dargestellt wird.

DAS WIENER MODELL

(der farblich hinterlegte Text ist zum Konferenzbeitrag ergänzt worden: Mit 29.9.2010 ist in Wien das Modell mit einem Schwerpunkt auf innerbetriebliche Frauenförderung per Erlass des Magistratsdirektors gestartet worden.)

Eckpunkte: Frauenförderung als soziale Ausführungsbedingung

Die AuftragnehmerInnen werden mit der Zuschlagserteilung vertraglich verpflichtet, ganz bestimmte Maßnahmen der Frauenförderung zu setzen. Die Einhaltung dieser Maßnahmen wird auf Auftragsdauer durch eine Vertragsstrafe gesichert.

Die Ankündigung derartiger sozialer Ausführungsbedingungen erfolgt bereits in der Ausschreibung. Jedoch ist zunächst die Wirtschaftlichkeit des Angebots maßgeblich: Die Angebotsprüfung erfolgt vor der Verpflichtung zu frauenfördernden Maßnahmen. Die Rahmenbedingungen für die Verpflichtung sind so gestaltet, dass sie nicht verfassungswidrig in die Erwerbsausübungsfreiheit eingreifen und nicht zur Beeinträchtigung der gemeinschaftsrechtlichen Dienstleistungsfreiheit führen.

Parallel erfolgen eine Sensibilisierung und Schulung der mit Vergaben betrauten MitarbeiterInnen der Stadt Wien, Unterstützung der Unternehmen mittels Informationen auf der Homepage der Stadt Wien und Handbücher sowie die Evaluierung der Vergaben.

Rahmenbedingungen für verpflichtende Frauenförderung im Betrieb

Folgende Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, damit Frauenförderung bei einer Auftragsvergabe für einen Betrieb verpflichtend wird: Es muss sich um einen Dienstleistungsauftrag mit einem Auftragswert von zumindest

Euro 40.000 handeln. Die Leistungsfrist des Auftrags muss zumindest sechs Monate dauern, und der Betrieb muss mehr als 20 dauerhaft beschäftigte ArbeitnehmerInnen haben.

Inhalte der Verpflichtungserklärung

Der Betrieb hat je eine Maßnahme aus insgesamt vier vorgegebenen Gruppen (Gruppen A-D) auszuwählen. Bei Unternehmen, die in den letzten drei Jahren weniger als 50 ArbeitnehmerInnen dauerhaft beschäftigt und einen Jahresumsatz bzw. eine Jahresbilanzsumme von nicht mehr als Euro zehn Millionen gehabt haben, kann eine Maßnahme der Gruppen C oder D entfallen. Die Maßnahmen sind bis zur Hälfte der Leistungsfrist nachweislich umzusetzen und durch die Frauenbeauftragte oder den Betriebsrat gegenzuzeichnen. Bei Nichtumsetzung der Maßnahmen wird eine Pönale von einer Promille der Auftragssumme/Woche, max. jedoch ein Prozent der Auftragssumme und höchstens Euro 10.000 verhängt. Die Unternehmen werden auch davon in Kenntnis gesetzt, dass ein Verstoß gegen die Verpflichtung als „schwerwiegender Mangel“ im Auftragnehmerkataster Österreich eingetragen werden kann.

Maßnahmengruppen zur Frauenförderung

Gruppe A – Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg

- Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten in mittleren und höheren Führungspositionen
- Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen für weibliche Lehrlinge (oder Personen in einem gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) in Berufsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern
- Berücksichtigung von weiblichen Lehrlingen (oder Personen in einem zumindest gleichwertigen Ausbildungsverhältnis) bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zumindest entsprechend ihrem Ausbildungsanteil
- Angebot von Praktikumsplätzen für Mädchen und junge Frauen, insbesondere in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bzw. in für Frauen noch untypischen Berufsfeldern
- Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen beim beruflichen Aufstieg nach erfolgreichem Abschluss einer inner- oder außerbetrieblichen Bildungsmaßnahme

Gruppe B – Frauenförderung bei Qualifizierung

- Spezielle Bildungsmaßnahmen nur für Frauen, die zur Erreichung qualifizierter Positionen befähigen sollen
- Bereitstellung von Plätzen für Frauen bei sonstigen betrieblichen Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
- Bereitstellung der Plätze außerbetrieblicher, vom Betrieb finanzierter Bildungsmaßnahmen für Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten

Gruppe C – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit
- Angebot zu Telearbeit
- Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen
- Bereitstellung betrieblicher oder externer Kinderbetreuung
- Wiedereinstiegsplanung

Gruppe D – Strukturelle Maßnahmen

- Umsetzung eines qualifizierten Frauenförderplans
 - Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung
 - Einsetzung einer Frauenbeauftragten
 - Umgang mit sexueller Belästigung
-

Erlass zum Modellstart

In Wien sollte das Modell mit einem Erlass des Magistratsdirektors in Geltung gesetzt werden, was letztlich am 29.9.2010 für zunächst zwei vergebende Dienststellen (darunter mit der MA 54 – Zentraler Einkauf, die größte vergebende Stelle der Stadtverwaltung, die auch Vergaben für fast alle anderen Dienststellen durchführt) geschah. Das heißt, Wien setzt das Modell nicht über ein Gesetz oder eine Verordnung um. Für Vergaben gilt prinzipiell ohnehin das Bundesvergabegesetz, das auch frauenfördernde Maßnahmen zulässt.

Trainings für Bedienstete der Stadt Wien zur Umsetzung des Modells

Zusätzlich hat die Expertinnengruppe angefangen, Programme zur Sensibilisierung und Schulung sowohl von Führungskräften als auch von Vergabeverantwortlichen bei der Stadt Wien anzudenken, weil die einzelnen Dienststellen für die Umsetzung zuständig sein werden. Im Magistrat der Stadt Wien gibt es nicht eine vergebende Stelle für die ganze Stadt Wien, sondern verschiedene Dienststellen können Aufträge vergeben. Das heißt, diese Dienststellen müssen ebenfalls geschult werden, um es richtig zu machen. In dem einen oder anderen Fall müssen sie auch noch für die Thematik sensibilisiert werden, damit sie die Maßnahmen dann auch mit der notwendigen Konsequenz verfolgen, und damit sie natürlich auch selbst dahinterstehen und entsprechend Fragen beantworten können.

Bezüglich der Durchführung der Trainings finden Gespräche mit der Verwaltungsakademie der Stadt Wien statt. Das ist die interne Bildungseinrichtung der Stadt Wien, bei welcher solche Sensibilisierungen und Schulungen angeboten werden.

Checkliste für Bedienstete der Stadt Wien zur Überprüfung der Maßnahmen

Die ExpertInnengruppe hat auch eine Checkliste für Bedienstete der Stadt Wien entwickelt, wie sie Erklärungen der Unternehmen, wozu sich diese verpflichtet haben, prüfen können.

Evaluierung der Maßnahmen

Evaluierung ist wesentlich, damit gemessen werden kann, wie erfolgreich Anwendung und Umsetzung des Modells erfolgen. Das Modellprojekt wird daher evaluiert werden. Danach ist auch eine Ausweitung auf weitere Dienststellen geplant.

Begleitmaßnahmen für UnternehmerInnen

Bereits im Vorfeld zur Erstellung des Modells hat sich die Frauenabteilung damit beschäftigt, Publikationen zu erstellen oder Aufträge zu vergeben, um diese Publikationen erarbeiten zu lassen. Hauptanliegen war, den Unternehmerinnen und Unternehmern nicht nur etwas abzuverlangen, sondern ihnen dann auch Informationen und Unterstützung zu geben, wie sie Frauenförderung im Unternehmen umsetzen könnten, falls sie noch keine Erfahrung damit hätten, oder wenn sie Begonnenes fortführen oder verbessern wollten.

Eine der erwähnten Publikationen ist das Handbuch „**Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!**“, in dem anhand von verschiedenen Handlungsfeldern dargestellt wird, was Unternehmen alles für innerbetriebliche Frauenförderung tun können. Dazu gibt es auch für Unternehmen eine Art Checkliste, die als „**Toolbox**“ bezeichnet wird. Diese ist sowohl in gedruckter Form als auch online auf der Website der MA 57 verfügbar. Die Toolbox kann den Unternehmen helfen, eine Istanalyse zu machen sowie Umsetzungsschritte zu planen und zu erfassen.

Um Unternehmen zu zeigen, dass sich Frauenförderung rentiert, und dass jene, die das schon umsetzen, damit sehr zufrieden sind und nicht, wie oft befürchtet, in den Ruin getrieben werden, hat die Frauenabteilung noch eine weitere Publikation unter dem Titel „**Frauenförderung in Wiener Betrieben – wie geht das?**“ herausgegeben, in der „Good Practice“-Beispiele von Unternehmen verschiedenster Branchen und verschiedener Größe in Wien gesammelt worden sind. Für diese Publikation wurden in Unternehmen sowohl die Geschäftsführung, wie sie es gemacht haben und wie sie dazu stehen, aber auch die andere Seite, nämlich die Angestellten und Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte befragt, um zu sehen, ob die Darstellungen der einen Seite auch eine Entsprechung auf der anderen Seite haben. Um wirklich nur die Best-Practice-Beispiele auszuwählen, wurden lediglich jene Beispiele angeführt, bei denen beide Seiten zufrieden waren. Auch diese Publikation ist kostenfrei auf der MA 57 Website www.frauen.wien.at verfügbar.

Workshops für Unternehmen

Die Autorinnen des Handbuchs haben auch ein Workshopkonzept für Unternehmen entwickelt und einen Startworkshop abgehalten, um zu sehen, ob dieser von Unternehmen angenommen und als hilfreich eingeschätzt wird. Der erste Workshop wurde von der Frauenabteilung der Stadt Wien finanziert, längerfristig ist das Ziel, andere Veranstalterinnen, eventuell von Wirtschaftsverbänden, zu finden.

Weitere Maßnahmen der Stadt Wien in der Vergabe

Bei der Stadt Wien gibt es von der Umweltschutzabteilung einen sogenannten „Öko-Businessplan“, in dessen Rahmen Unternehmen beraten werden, die auf ökologische Kriterien und Nachhaltigkeit achten wollen. In diesem Zusammenhang gibt es auch Beratungsmodule zum Thema „Angebote für die eigenen Beschäftigten“. In diesem Rahmen lässt die Umweltschutzabteilung bereits die Publikationen der Frauenabteilung in die Beratungsgespräche einfließen. Unternehmen werden auch darauf aufmerksam gemacht, dass es in diesem Zusammenhang bei Ausschreibung öffentlicher Dienstleistungsaufträge der Stadt Wien künftig Verpflichtungen geben wird, um jene zu motivieren, sich mit den Publikationen auseinanderzusetzen.

Zusatzinformation zum Download

Verpflichtungserklärung für das Instrument „Frauenförderung und soziale Ausführungsbedingungen“:

<http://www.wien.gv.at/wirtschaft/gewerbe/pdf/verpflichtungserklaerung-vergabe-frauenfoerderung.pdf>

Frauenförderung durch die öffentliche Auftragsvergabe

Nicole Fletcher, Leiterin für nachhaltige Entwicklung, Londoner Feuerwehr

Die Londoner Feuerwehr ist bemüht, Gleichstellung und Diversität im Rahmen der Auftragsvergabe zu fördern. Zusätzlich ist ein eigenes Team für die Belange Gleichstellung und Diversität bei der Feuerwehr abgestellt. Als öffentliche Einrichtung untersteht die Londoner Feuerwehr den gleichen Bestimmungen und Gesetzen wie andere Behörden.

Der Vortrag geht auf drei Schlüsselbereiche in der Auftragsvergabe ein:

1. Leistungsverzeichnis/Auftragsspezifikationen & Evaluierung
2. Produktentwicklung durch Auftragsmanagement
3. Diversität in der Versorgungskette

Die Londoner Feuerwehr ist die drittgrößte Brandbekämpfungseinrichtung weltweit und hat daher durch den Ankauf von Produkten und Dienstleistungen für die Brandbekämpfung wesentlichen Einfluss auf diese. Die Londoner Feuerwehr fährt Einsätze für 7,5 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, Arbeitskräfte, Besucherinnen und Besucher im Großraum London. Von den knapp 7.000 Angestellten sind 6.000 als Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner direkt im Bereich der Brandbekämpfung tätig. Die Feuerwehr ist traditionell eine männliche Domäne. Daher ist auch die Londoner Feuerwehr nicht von jeher führend in den Belangen Gleichstellung und Diversität gewesen. Die Londoner Feuerwehr hat erkannt, dass sich die Geschäftsführung damit auseinander setzen muss und arbeitet bereits seit Jahrzehnten aktiv und mit Erfolg an einer Verbesserung in diesem Bereich.

Wir haben sechs wesentliche strategische Ziele erarbeitet, von denen zwei mit Gleichstellung in Verbindung zu setzen sind. Erstens müssen wir in der Lage sein, all jenen die in dieser Organisation tätig sind, ein sicheres und positives Umfeld zu gewährleisten. Und zweitens müssen wir sicherstellen, dass Gleichstellung und Diversität in allen Tätigkeitsbereichen der Feuerwehr gelebt werden. Wenn wir von Gleichstellung und Diversität sprechen, so beziehen wir uns bei der Londoner Feuerwehr auf sechs verschiedene Bereiche, zu denen auch das Thema Gleichstellung zählt. Wir sind bemüht, alle diese Bereiche zu berücksichtigen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist dabei für unsere Organisation von besonderer Bedeutung, aber andere Bereiche der Diversität sind natürlich ebenso wichtig. Wir gehen davon aus, dass, wenn wir uns darauf konzentrieren, die Vielfalt für eine bestimmte Gruppe zu verbessern, wir gleichzeitig Verbesserungen für andere erwirken.

Die Feuerwehr in London wird von einer vom Londoner Bürgermeister ernannten Behörde geleitet, die bemüht ist, die politischen Maßnahmen und Prioritäten des Bürgermeisters in die Tat umzusetzen. Eine dieser Prioritäten ist die

Gleichstellung der Geschlechter. Auch die neue Regierung hat die Gleichstellung der Geschlechter in ihr Programm aufgenommen. Die Londoner Feuerwehr steht daher unter großem politischen Druck, ihre Sache in diesem Bereich gut zu machen. Dieser politische Druck hat sich bereits positiv auf unsere Arbeit bei der Feuerwehr ausgewirkt.

Die Anfänge der Londoner Feuerwehr

1938 wurde eine Hilfsfeuerwehr eingerichtet. Während des 2. Weltkrieges wurden auf Grund der geringen Verfügbarkeit von Männern auch Frauen in den Dienst aufgenommen, jedoch ohne Bezahlung. Erst 37 Jahre später, im Jahre 1982, gelang es einer Frau, als Feuerwehrfrau eingestellt und dafür auch bezahlt zu werden. Derzeit sieht der Anteil der Frauen bei der Londoner Feuerwehr folgendermaßen aus: Frauen stellen 4,6% des operativen und 46,1% des nicht operativen Personals, bei freiwilligen Berufsabgängerinnen und -abgängern sind es 1,6% bzw. 45,9%. 10% der Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz werden von Frauen gestellt, der Anteil der erfolgreichen Bewerbungen liegt bei 14,5% (nationales Ziel bis 2013: 15%). Die Londoner Feuerwehr macht eindeutig Fortschritte, aber die Zahlen werden sich nur sehr langsam ändern, da die Personalfuktuation bei der Londoner Feuerwehr sehr niedrig ist. Es bedarf entsprechender Prozesse, Maßnahmen und einer geeigneten Ausrüstung, um Frauen in der Belegschaft zu unterstützen und eine Vielfalt an Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Die Regierung hat das Ziel vorgegeben, einen Frauenanteil von 15% bei erfolgreichen Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz zu erreichen. Die Zahlen belegen, dass wir schon fast dort sind. Und haben wir dieses Ziel erst einmal erreicht, werden wir es noch höher stecken, damit wir in unserer Entwicklung nicht stagnieren.

Neben den Verbesserungen betreffend die Einstellung von Frauen geht es auch um Beförderungen und die Verwendung von Frauen in höheren Positionen. Die Londoner Feuerwehr hat dazu kürzlich eine gezielte Entwicklungsstrategie erarbeitet, mit Hilfe derer Kandidatinnen mit hohem Potential gleich zu Beginn ermittelt werden können. Ziel dieser Strategie ist es, die ermittelten Kandidatinnen gleichsam auf der Überholspur in Managementpositionen zu führen. Entsprechende Strategien gibt es sowohl für Frauen als auch für Männer, wobei klar ist, dass das Fortkommen der Frauen ein besonderes Anliegen sein muss. Dazu gibt es zum Beispiel ein Akademikerinnen-Einstiegssystem, das speziell auf Frauen abgestimmt ist und zu dem eine Broschüre zum Thema Frauen mit Universitätsabschluss im operativen Bereich, eine maßgeschneiderte Website mit Beiträgen von Frauen, sowie die Teilnahme von im operativen Bereich tätigen Frauen auf Jobmessen zählen.

Wir haben intensive Marketing-Kampagnen speziell für Frauen an Universitäten durchgeführt, damit sich von vornherein mehr Frauen für Berufe bei der Feuerwehr bewerben. Dazu gehört, dass die Berufsperspektiven für Frauen bei der Feuerwehr attraktiv genug gestaltet werden. Marketing-Kampagnen bauen auf Beispielen anderer Frauen auf, die bereits bei der Feuerwehr sind. Interessierte Frauen sollen anderen Frauen ihre eigenen Erfahrungen in diesem Beruf selbst vermitteln. Fotos von Frauen in unserem Werbematerial sind dabei recht nützlich. Ein wesentlicher Aspekt im Bewerbungsprozess selbst sind natürlich die verschiedenen Tests, die es abzulegen gilt. Frauen schneiden bei den theoretischen Prüfungen meist besser ab als Männer, dafür bleiben sie bei den Fitnesstests hinter den Ergebnissen der Männer zurück. Die Londoner Feuerwehr hat daraus gelernt und eine Kampagne ins Leben gerufen, damit Frauen, die sich für unseren Beruf interessieren auch wissen, wie fit sie sein müssen, um bei der Feuerwehr angestellt zu werden. Wir bieten Trainingseinheiten an, wo diese Frauen Erfahrungen sammeln und trainieren können, bevor sie dann zu den Tests kommen. Damit steigen ihre Aussichten positiv abzuschneiden.

Geeignete Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Wenn wir Frauen für den Dienst bei der Feuerwehr interessieren und sie dort auch langfristig halten wollen, ist es unbedingt notwendig, sie entsprechend auszurüsten. Das hat natürlich auch mit Sicherheit zu tun, denn ihren Dienst können sie nur dann zur vollen Zufriedenheit tun, wenn Geräte und Ausrüstung richtig passen. Volle Effizienz bei der Ausführung der Arbeit ist nur dann gewährleistet, wenn die Ausrüstung funktioniert. Unzureichende Geräte und Ausrüstung bedeuten ein Sicherheitsrisiko. Die Arbeit bei der Feuerwehr ist gefährlich und daher ist eine adäquate Ausrüstung ganz einfach wichtig. Das letzte Mal, als wir bei der Londoner Feuerwehr neue Ausrüstungen bekamen, waren nur 61 Feuerwehrfrauen beschäftigt. Derzeit sind es 268, das ist um einiges mehr, aber das wird sich nur langsam ändern, denn die Arbeitsbedingungen bei der Feuerwehr sind gut und die Personalfuktuation niedrig. Die meisten Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner arbeiten 30 Jahre und mehr in ihrem Beruf. Das heißt, auch wenn die Voraussetzungen für Veränderungen für Frauen geschaffen sind, wird das nur sehr langsam sichtbar werden. Wir haben uns mit den besonderen Spezifikationen für Frauen auseinandergesetzt. Die Ausrüstung soll für Frauen zugeschnitten, bequem und in vielen Größen erhältlich sein. Das Größenangebot kommt auch kleineren Männern zugute, die gerne bei der Feuerwehr wären und alle übrigen Erfordernisse erfüllen. Mit dieser Spezifikation haben wir erreicht, dass noch mehr Menschen Zugang zum Beruf Feuerwehrmann oder Feuerwehrfrau haben.

Evaluierung der PSA

Die Evaluierung der Ausrüstung war sehr wichtig, denn nur so konnten wir sicherstellen, dass diese der Vielfalt jetziger und zukünftiger Angestellter gerecht wird. Es geht nicht nur darum, Bedingungen für einen Auftrag festzulegen, sondern das Produkt auch daraufhin zu testen, ob es unseren Anforderungen entspricht. Vier Bieter kamen in die engere Wahl. Jeder von ihnen musste einige Ausrüstungen zur Verfügung stellen, damit sie dann von unserem Personal getestet werden konnten. Die Feuerwehrfrauen und -männer, die die Ausrüstung testeten, hatten keine Ahnung, von wem diese geliefert wurde. Die Testpersonen beurteilten nur nach Leistungsqualität. Eine Diskriminierung war ausgeschlossen, da die Leistung ja für alle gleich gut sein musste. Auch der Gleichstellung wurde bei dieser Form der Evaluierung durchaus Rechnung getragen. Die Testgruppe bestand aus zwölf Freiwilligen, wobei beide Geschlechter und eine repräsentative Auswahl an Größen gut vertreten waren. Die folgenden vier Aspekte wurden geprüft: Bewegungsfreiheit, Handling, Wärmebelastung und Schalldämpfung.

Mit Auftragsmanagement lässt sich manches lenken, vor allem dann, wenn die kaufende Stelle sehr viel Einfluss hat, wie dies im Fall der Londoner Feuerwehr aufgrund des Auftragsvolumens ist. Nehmen wir das Beispiel eines gasdichten Anzugs. Hier haben wir gesehen, dass ein zu großer oder zu kleiner Anzug bei der Ausführung von Arbeiten in gefährlichen Situationen hinderlich sein kann. Daher haben wir gemeinsam mit dem Auftragnehmer die weltweit ersten maßgeschneiderten Anzüge entwickelt, entworfen und getestet. Das ist angesichts der großen Bedeutung von Feuerwehreinsätzen sehr wichtig, denn nahezu jede Feuerwehr dieser Welt kann nun von diesen Anzügen Gebrauch machen. Dazu haben wir von der Londoner Feuerwehr wesentlich beigetragen. Mit kleineren Anzügen betreiben wir Frauenförderung, wir können mehr Frauen einstellen und sie langfristig im Betrieb halten.

Fertigkeiten in der Zulieferungskette unterstützen

Auch in der Zulieferungskette achten wir bei der Londoner Feuerwehr auf Personalbelange. Wir verlangen von den Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern, dass sie für die Dauer und Ausführung eines Auftrags eine Mindestanzahl an Lehrstellen bereitstellen. Auch im Auftrag selbst wird Diversität gefördert. Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer, die ein handfestes Programm vorweisen können, aus dem eine wie oben genannte Mindestanzahl hervorgeht, erhalten Höchstnoten für Fertigkeiten und Ausbildungsevaluierung. Und wenn sie zusätzlich noch zeigen können, wie sie das erreichen und wie sie Vielfalt in den Ausbildungsprogrammen fördern, erhalten sie auch Punkte in der

Kategorie Mehrwert. Aus Gesprächen mit den drei Finalisten der Ausschreibung ergab sich, dass unsere Anforderungen nicht zu hoch gesteckt waren. Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer können diese problemlos erfüllen und dies wird auch in den Kontrollberichten nachvollziehbar sein.

Ein weiterer Aspekt in der Zulieferungskette, dem wir verstärktes Augenmaß schenken, ist, mit welchen Betrieben wir zusammen arbeiten und wem diese gehören. Die Londoner Feuerwehr ist bemüht, vorwiegend kleineren Betrieben Chancen auf Auftragsausführung zu gewähren. Wir konzentrieren uns dabei nicht unbedingt auf Frauen, wenn gleich sich herausgestellt hat, dass Unternehmen, die sich durch Vielfalt in ihrer Besitzstruktur auszeichnen, meist kleinere Betriebe sind. Entsprechende Werbung, sowie Inhalt und Qualität der Informationen zu den Aufträgen hilft allen kleineren Unternehmen, und daher auch jenen, die in der Hand von Frauen sind.

Wir unterstützen vielfältige Unternehmen

Im Vereinigten Königreich sind 15% aller Unternehmen in der Hand von Frauen, aber nur drei Prozent aller öffentlichen Aufträge werden an solche vergeben. Das sind nicht besonders zufriedenstellende Zahlen. Bei der Londoner Feuerwehr gibt es mittlerweile klar definierte Vorqualifikationsprozesse, die vorgeben, wie und wo wir unsere Aufträge bewerben, damit möglichst viele Unternehmen davon erfahren. Hauptlieferanten müssen sich bereit erklären „Diversity Works for London“ zu unterstützen, ein Service, das Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern helfen soll, in ihrer Versorgungskette auf Diversität zu setzen. Die Londoner Feuerwehr setzt alles daran, ihre Orientierungshilfe für Unternehmen zu verbessern, die Vorgangsweisen bei der Feuerwehr näher zu erläutern, damit Unternehmen verstehen, wie sie ihre Produkte und Dienstleistungen am besten verkaufen. Auf Grund des derzeitigen wirtschaftlichen Klimas haben wir auch neue Zahlungsmechanismen eingeführt. Kleinere Betriebe werden innerhalb von zehn Tagen bezahlt, das soll ihren Cashflow verbessern. Insgesamt sind wir bemüht, bei der Auftragsvergabe Ausgewogenheit walten zu lassen. Wir glauben, dass die Auftragsvergabe bei der Förderung von Diversität und anderen Bereichen der Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle spielt.

Kommunales Gender- Mainstreaming – KGMM

Ursula Matschke, Leiterin der Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene (Europäische Rat der Gemeinden und Regionen) wurde vom Oberbürgermeister der Stadt Stuttgart während seiner Ratspräsidentschaft 2008 unterzeichnet. Im Vorfeld dieser vertraglichen Verpflichtung, ein entsprechendes Aktionsprogramm für die Kommune zu entwickeln, hat die Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Stadt Stuttgart 2002 bis 2006 ein sehr effizientes kommunales Gender-Mainstreaming-Management, KGMM genannt, konzipiert und pilothaft durchgeführt. Diese KGMM-Strategie wurde vom Gemeinderat 2006 im Rahmen der Gesamtsteuerung der Stadt Stuttgart als verpflichtend für die gesamte Stadtverwaltung verabschiedet. Ausgangspunkt waren die Erfahrungen durch ein Gender-Mainstreaming-Projekt, gefördert von der Europäischen Kommission, das Frau Dr.ⁱⁿ Matschke konzipierte und von 1997 bis 2001 mit Partnerkommunen und Wirtschaftsunternehmen in Finnland, Schweden, Österreich und Deutschland leitete, unter dem Motto: „Chancengleichheits- und Gleichstellungshandlungsfelder in Wirtschaftsunternehmen und Kommunen sind durchaus vergleichbar und müssen, um erfolgreich zu sein, in den jeweiligen Modernisierungsprozessen verankert werden.“ Organisations- und Steuerungsprozesse von Unternehmen, wie z.B. Volvo, Nokia, Daimler, Allianz sowie der Städte Göteborg, Hämeenlinna, Wien, Stuttgart, wurden analysiert und bewertet. Es wurde untersucht, welche Strategien, Methoden und Instrumente Unternehmen und Kommunen hauptsächlich in fortschrittlichen Ländern wie Schweden und Finnland anwenden, um mit der Implementierung von Chancengleichheit in die tägliche Unternehmenspolitik als personal- und organisationspolitischer Modernisierungsprozess voranzukommen. Auf der Basis ebendieser transnationalen Ergebnisse wurden in Stuttgart das KGMM-Projekt, seine Methode, Steuerung und Controlling als managerialer Prozess entwickelt, wie im Folgenden dargestellt wird.

Kommune als Motor der Gleichstellung

Die Kommune hat das Potenzial, als Motor der Gleichstellung zu fungieren. Motor deswegen, weil die Menschen in der Kommune leben und arbeiten, die Kommune ihr tägliches Umfeld ist: Hier werden Kinder geboren, hier wachsen sie auf, hier arbeiten die Menschen, und hier altern die Menschen, deren Pflege in den nächsten Jahren eine der größten kommunalen und gesellschaftlichen Herausforderungen darstellen wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommune erbringen die vielfältigsten Dienstleistungen nach außen und in die Kommune hinein und bedürfen selbst der personalverantwortlichen Fürsorge nach innen. Kommunale Chancengleichheit für Frauen und Männer, Kinder, Jugendliche hat also zwei Zielrichtungen: personalpolitisch nach innen und dienstleistungsorientiert nach außen. Chancengleichheit muss es für jede und jeden individuell nach ihrer und seiner Ausgangslage in der Kommu-

ne geben. ‚Individuell nach der Ausgangslage‘ bedeutet, dass etwa Kinder unterschiedlicher sozialer Herkunft im Bewusstsein dieser Unterschiede ermutigt und gefördert werden. Ganz besonders Deutschland hat diesbezüglich im europäischen Vergleich eine Nachholverpflichtung. Wir brauchen eine solide Datenbasis, um entsprechende Maßnahmen und Instrumente ressortübergreifend entwickeln zu können. Das KGMM stellt dafür eine effiziente gesamtstädtische Strategie dar. Notwendig zu erhebende Basisdaten beziehen sich auf die Fragestellung „Wie stellt sich die Chancengleichheit genderspezifisch für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und ältere Menschen dar?“, um dann aufgrund dieser Datenbasis Hypothesen aufzustellen, sie in Interviews und umfassenden Befragungen zu überprüfen und entsprechende Maßnahmen, Instrumente und Messgrößen für ein Controlling abzuleiten. Eine wichtige Grundhaltung der Abteilung bei der Implementierung der KGMM-Strategie ist es, nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ dozierend auf die Ämter und verantwortlichen Akteure zuzugehen, sondern unseren Ansatz als Win-win-Konzeption zu vermitteln und damit zu überzeugen. Zunächst geht es darum, die Beteiligten im Top-down-Prinzip in ihrer jeweils eigenen, belastenden Problemsituation abzuholen. Es gilt, in den einzelnen Personalstellen (KGMM nach innen) und Dienstleistungsfeldern (KGMM nach außen) zu fragen: Was ist gerade deren zentrale Herausforderung, an welchen Problemen arbeiten sie? Ist es eine hohe Fluktuation, sind es Fehlzeiten, Demotivation, Überalterung, oder sind es komplexe Dienstleistungsanforderungen wie etwa im Alten- und Pflegebereich auf dem Beschäftigungsmarkt? Chancengleichheit ist im betriebs- und volkswirtschaftlichen Sinn ein Leistungsfaktor für die Arbeit der Kommunalverwaltung.

Unsere These: Wenn Chancengleichheit auf den verschiedenen Feldern der Personalarbeit (Personalgewinnung, -ausstattung, -entwicklung, Entgelt) genderspezifisch angegangen wird, wird in der Folge auch eine bessere Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger erbracht werden. Deswegen bedeutet strategisch erfolgreich umgesetzte Chancengleichheit nach innen auch Chancengleichheit nach außen. Ein zufriedeneres Personal ist leistungstärker und damit kundenfreundlicher. Entsprechende Widersprüche oder scheinbar unvereinbare Ansprüche zwischen der Bürgerschaft und dem Personal sind gerade eine besondere Herausforderung an ein ausgewogenes Steuerungssystem. Wir arbeiten mit der Balanced Score Card als Steuerungsinstrument, wobei gerade die Bedürfnisse von Kundschaft, Mitarbeiter-schaft, Finanz-Personalressourcen und Organisationsentwicklung in Ziel- und Umsetzung im Top-down-Prinzip einen anspruchsvollen Kooperations- und Kommunikationsprozess brauchen. Die Zielsetzung, die zufriedensten MitarbeiterInnen und BürgerInnen haben zu wollen, bedeutet beispielsweise ganz konkret, Arbeitszeitmodelle und Öffnungszeiten abzugleichen, etwa am Beispiel des Klinikbereichs: Schichtdienste können je nach Familienbelastung auf Mitarbeiter ohne Vereinbarkeitsproblematik umverteilt werden. Dazu bedarf es gesteuerter Kommunikations- und Kooperationsprozesse.

Eine weitere KGMM-Forderung besteht in der genderspezifischen Bedarfsorientierung kommunaler Dienstleistungen. Hier gehen wir von innovativen und kreativen Dienstleistungen für Frauen und Männer, Jugendliche, Migrantinnen und Migranten, behinderte Menschen, alte Menschen im Sinne des Diversity-Ansatzes aus: Wir begegnen auf kommunaler Ebene einer Vielfalt von Menschen. Ihnen wollen wir in ihren individuellen Ansprüchen auf Leben und Arbeiten gerecht werden. Auch dies erfordert ein strategisches Erheben von Basisdaten, Analysieren, Überprüfen und entsprechendes Handeln. Es gilt für die Kommune der Ansatz: Ein erfolgreiches Gender-Mainstreaming bedeutet, nach innen und nach außen in Abstimmung der Zielsetzungen aller Beteiligten und durch deren Integration in laufenden Modernisierungsprozessen eine Erfolgsgröße darzustellen.

Leitbild der Gleichstellungsarbeit

Ein zentraler Punkt der Stuttgarter Gleichstellungspolitik besteht darin, Chancengleichheit in den Feldern Lebensqualität, Familienpolitik, Arbeits- und Beschäftigungspolitik auf kommunaler Ebene zu erwirken: de facto statt de

iere. Eine tatsächliche Veränderung soll wahrgenommen und gemessen werden können. Die Zielsetzung allein reicht nicht aus. Die Zielerreichung muss überprüft werden. Die tatsächliche Gleichstellung will die Stadt Stuttgart für interne und externe Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung der jeweiligen gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen und Erwartungen erreichen. Es sollen nicht über die Köpfe der Beteiligten hinweg Ziele formuliert werden. Betroffene sollen miteinbezogen werden, sowohl intern, die Beschäftigten der Stadt als auch extern, die Bürgerinnen und Bürger. Im bundesweiten kommunalen Vergleich nimmt Stuttgart damit eine Spitzenstellung ein.

Verfahrensfestlegung

Als erster Schritt steht die Analyse „Wer braucht was?“. Wir erheben die Personalbasisdaten der Ämter, Abteilungen und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadt. Weiters interessiert die Frage „Welche Methode wenden wir dazu an?“. zentrale und dezentrale Erhebungen, Befragungen, Gespräche, Workshops. Entscheidend ist aber die Frage „Wie steuern wir diesen Prozess strategisch?“. Aufbereitung und Analyse vorhandener Basisdaten sind grundlegend, um einen Veränderungsprozess voranzubringen. Sie bleiben aber ohne tatsächliche Konsequenzen, wenn nicht zentrale und dezentrale Verantwortlichkeiten, Kennzahlen und Messgrößen verbindlich festgelegt werden. Bei einer Querschnittsaufgabe wie dem KGMM sind Effektivität und Effizienz, Output- und Outcome-Messung wichtige Faktoren für Steuerung und Controlling. Um zu eruieren, wie erfolgreich diese oder jene Maßnahmen im Kontext des gesamten Veränderungsprozesses sind, müssen sie auch in einem größeren Kontext gemessen werden. Eine genderspezifisch effektive Maßnahme in der vorschulischen Erziehung kann durchaus an Effizienz im Kontext genderspezifischer Bildungschancen verlieren, wenn beispielsweise die schulischen Anschlussmaßnahmen nicht ebenfalls ins Visier genommen und an die vorschulischen Maßnahmen anknüpfen. Interdisziplinäre und referatsübergreifende Kommunikation und Kooperation, gesteuerter Wissenstransfer, sowohl innerhalb der Verwaltung als auch nach außen, sind zentrale Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des KGMM.

Ausgangssituation nach innen

Um die Beteiligten für den KGMM-Veränderungsprozess zu gewinnen, setzen wir als Abteilung für Chancengleichheit zunächst dort an, wo die jeweiligen Stadtverwaltungseinheiten selbst ihre personalpolitischen Problemfelder sehen. Beispielsweise sind für das Klinikum der Stadt Stuttgart, welches aus einem Verband mehrerer Krankenhäuser besteht, die Erhöhung des Anteils an Frauen in Chefarzt- und Oberarztpositionen sowie die Optimierung der Arbeitsbedingungen zentrale Herausforderungen. Das Jugendamt setzte sich zum Ziel, die Zufriedenheit der Beschäftigten zu überprüfen, und wollte der Frage nachgehen, wie man die Zufriedenheit erhöhen kann. Bei der Erarbeitung der Lösungsstrategien für Probleme, die zunächst intern in der Stadtverwaltung bestehen, werden, im Sinne einer Gesamtsteuerung nach der Balanced Score Card, gleichzeitig die Forderungen der Bürgerschaft, der Politik, der MitarbeiterInnen sowie aufgabenbezogene Forderungen in ihrer Gesamtheit berücksichtigt. Jeweilige Ziel- und Umsetzungen sind im Top-down-Prinzip abzustimmen. Für diese Prozesse bedarf es verantwortlicher Akteure, die sich nicht vom daily business ihres Ressorts „vereinnahmen“ lassen, sondern sich in der Gesamtverantwortung verstehen.

Beispiel: Ausgangssituation im Ordnungsamt

Zunächst sollte das KGMM dezentral erprobt werden. Um keine Abwehrhaltung gegenüber dem KGMM zu erzeugen, sind wir pilothaft an den Amtsleiter eines frauendominierten Amtes (Ordnungsamt) mit der Bitte herangetreten, seine Leitungsprobleme zu schildern. Wir formulierten gerade nicht unser Ziel, Gender-Mainstreaming und Frauenförderung als humanitären, gesellschaftlich notwendigen und gesetzlich bestimmten Auftrag voranbringen zu wollen, sondern der Amtsleiter wurde aufgefordert, selbst zu beschreiben, wo er die Probleme seines Amtes sieht: hohe Fluktuation, hohe Unzufriedenheit und überdurchschnittliche Fehlzeiten. Dazu kollidierten die Forderungen der Bürger-

schaft mit den Forderungen der Mitarbeiterinnen: Teilzeitarbeitsforderungen standen dem Anspruch an erweiterten Öffnungszeiten diametral entgegen. Der von der Abteilung für individuelle Chancengleichheit praktizierte KGMM-Ansatz basierte nun auf der Annahme, dass die Probleme in einem Amt mit 78% Frauenanteil auch genderspezifisch zu analysieren und zu lösen seien. Unser Ansatz bezog weiterhin alle Forderungen der Bürgerschaft und Politik mit ein.

Stuttgarter Analysemodell: Amtsbezogenes Vorgehen – Gender-Mainstreaming betreffend Personalfragen

Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit organisierte zunächst eine Mitarbeiterbefragung. Dabei wurden Frauen und Männer des Amtes zu ihren Erwartungen und Wünschen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit befragt. Es war eine genderspezifisch sehr ausdifferenzierte Befragung. Anschließend wurde versucht festzustellen, wie Belastung und Zufriedenheit genderspezifisch unterschiedlich wahrgenommen werden, und zwar mit Fragen wie: „Wie empfinden Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Ihrem Arbeitsplatz?“, „Welche Probleme ergeben sich?“, „Wo würden Sie eine Entlastung sehen?“. Belastungsfaktoren sollten eruiert und die Zufriedenheitsfaktoren festgestellt werden. Das Spannende war, dass den persönlichen Erwartungen und der Betroffenheit das konkrete Verhalten anhand personalpolitischer Basisdaten wie Fehlzeiten, Fluktuation gegenübergestellt wurde. Der Amtsleiter nannte ja personalpolitisch und betriebswirtschaftlich als größte Probleme Fluktuation, Fehlzeiten und Demotivation beziehungsweise mangelnde Leistung. Wir stellten die These auf, dass sich aus der Befragung von Frauen und Männern ein Zusammenhang mit den betriebswirtschaftlichen Ergebnissen – Fehlzeiten, Fluktuation und Leistung – herstellen ließe. Mit einem gezielten, umfassenden Maßnahmenkatalog auf Basis dieser Daten und Fakten sollte eine Verbesserung bzgl. Fehlzeiten, Fluktuation und Motivation erzielt werden können. Mit der Methode der quantitativen Erhebung und qualitativen Überprüfung und Hinterfragung unserer abgeleiteten Hypothesen in Interviews sind tatsächlich Zusammenhänge offensichtlich geworden, beispielsweise der Zusammenhang von kurzen Fehlzeiten bei Frauen zwischen 30 und 40 Jahren aufgrund der Doppelbelastung Familie und Beruf, aber auch die Ausfälle bei Männern zwischen 50 und 60 Jahren aufgrund von Demotivation und Karrieredefiziten. Wir hörten nun aber nicht bei der Befunderhebung auf, sondern entwickelten innerhalb von zwei Jahren tragbare Maßnahmen aufgrund der Datenbasis. Dabei wurden alle Verwaltungseinheiten einbezogen.

Ausgangspunkt für die Befragung war eine schwedische Gender-Mainstreaming-Methode (3-R-Methode), die abgewandelt unsere 5-G-Methode ergab (siehe Grafik). Die gleiche Methodik ist auch auf den Dienstleistungssektor übertragbar, wenn man sich etwa der Altenhilfe widmet und Erwartungen und Wünsche von Frauen und Männern in einzelnen Stadtteilen analysiert und sie den Basisdaten der Verwaltung zur Altenhilfeplanung gegenüberstellt. Die genderspezifische Auswertung von Fragen – wie „Wie empfinden Sie den Zusammenhang zwischen privatem und institutionellem Umfeld?“, „Wie bestimmt das Angebot Ihre Lebensqualität und Ihre Lebensführung?“, „Was empfinden Sie als Belastung? (zum Beispiel Einsamkeit, Krankheit, die Wohnsituation, Pflegebedarf, Immobilität, finanzielle Situation, öffentliche Sicherheit)“, „Was fördert Ihre Zufriedenheit? (Freizeitgestaltung, Wohnsituation, Altenhilfe, Strukturen)“ – kann mit den konkreten Stadtteilangeboten und deren genderspezifischer Inanspruchnahme verglichen werden. Letztlich muss aber das politische Entscheidungsgremium tätig werden, wenn es um grundsätzliche strategische Veränderungen geht. Aufgabe der Verwaltung ist es, Daten und Fakten genderspezifisch aufzubereiten und notwendige Innovationen vorzuschlagen. Dem politischen Gremium wie auch den Verwaltungseinheiten sollten zunächst pilothaft durchgeführte Maßnahmen und deren konkrete Ergebnisse, eben die konkrete Machbarkeit, nachgewiesen werden, um langfristige und nachhaltige Verbesserungsprozesse zu implementieren.

Dieser, unser KGMM-Ansatz, verwaltungsintern und extern Basisdaten zu erheben, sie mit der erlebten Wirklichkeit der Betroffenen abzugleichen und Maßnahmen zu entwickeln, wurde denn auch in den Altenhilfeplan der Stadt Stuttgart übernommen und hat sich als sehr erfolgreich herausgestellt. Die KGMM-Datenanalyse ist also nur der erste

Schritt. Der zweite besteht in der Korrelation zu konkreten genderspezifischen Bedürfnissen, Erwartungen und Wünschen und zur Erarbeitung konkreter und kurzfristig umsetzbarer Maßnahmen. Analysen, denen keine Taten folgen, trüben die Bereitschaft mitzuarbeiten und den Glauben an positive Reformen. Des Weiteren gibt es allerdings Problemfelder auf Landes- und Bundesebene, die außerbetriebliche Rahmenbedingungen betreffen, die nur mittel- und langfristig gelöst werden können. Viele genderspezifischen Probleme sind sehr komplex und betreffen Handlungsfelder, die tatsächlich außerhalb der kommunalen Verantwortung liegen. Es ist wichtig, diese aufzuzeigen, einzubeziehen und trotzdem nach ersten Schritten der kurzfristigen und unmittelbaren Veränderungen vor Ort zu suchen.

Das KGMM-Entscheidungspaket

KGMM heißt ja nun Kommunales Gender-Mainstreaming-Management, weil es einen betriebswirtschaftlichen Managementprozess betrifft. Es ist ein personalpolitisches Entscheidungspaket auf allen Ebenen einer innovativen zielgruppenspezifischen Personalpolitik. Es wurden genderspezifisch die Personalausstattung, die Entgeltsituation, Personalentwicklung, Personalbeschaffung, die Zufriedenheit der Beschäftigten, die Fehlzeiten und die Fluktuation untersucht. Ein Steckbrief wurde jeweils erstellt, eine Istzustandsanalyse, eine Istzustandsbewertung, Handlungsbedarfsbestimmungen wurden durchgeführt, um festzustellen, welche Maßnahmen und Veränderungen daraus abgeleitet werden müssen. Aus der entsprechenden Veröffentlichung unserer Abteilung für individuelle Chancengleichheit soll an dieser Stelle beispielhaft der Aspekt „Arbeitszufriedenheit“ herausgestellt werden. Sie gilt als wesentlicher Indikator, wie Beschäftigte ihre Arbeitssituation wahrnehmen. Arbeitszufriedenheit kann Arbeitsmotivation und Leistung beeinflussen, Arbeitsunzufriedenheit kann zu Fehlzeiten und Fluktuation und als Konsequenz wiederum zu einer Kundenzufriedenheit führen.

Genderspezifische Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeitssituation

Es ist festgestellt worden, dass Frauen mit dem Arbeitszeitvolumen unzufriedener waren als Männer (nur 83% der Frauen vs. 94% der Männer waren zufrieden), und dass Frauen nach der Familienphase sehr viel schneller wieder einsteigen wollen. Die ursprüngliche These, dass Frauen gerne viel und lange Teilzeit arbeiten, bestätigte sich somit nicht. Auf diese Tatsache wurde auch reagiert, indem wir ein innovatives Instrument einrichteten: einen Wiedereinsteigerinnenstellenpool, aus dem die notwendigen Stellenanteile für einen unkomplizierten und flexiblen Wiedereinstieg entnommen werden können. Ein weiteres Ergebnis: Nur 72% der Frauen waren mit dem Aufgabenvolumen in der Relation der verfügbaren Zeit zufrieden, die Männer waren aber noch sehr viel unzufriedener (59% waren zufrieden). Das heißt, die Männer haben sich überfordert gefühlt; die Frauen sind mit dem Arbeitspensum in der verfügbaren Zeit zufriedener als die Männer. Daraus könnte man schließen, dass Frauen ihre Arbeit besser einteilen und sich Männer schneller überfordert fühlen. Hier können persönliche Zeitmanagementseminare Abhilfe schaffen. Männer nehmen solche Seminare nicht gerne in Anspruch. Sie sehen darin „Selbsterfahrungsgruppen“, die sie nicht nötig haben. Eine Herausforderung an die Personalentwicklung und Fortbildung! Mit der Entgeltsituation waren die Frauen etwas zufriedener als die Männer. Die Analyse der Fehlzeiten brachte ein beinahe schon revolutionäres Ergebnis. Bis dahin waren in der Stadt Stuttgart die Fehlzeiten nicht nach Altersstufen erhoben worden. Es war nur grundsätzlich feststellbar gewesen, dass weibliche Mitarbeiterinnen länger oder öfter erkrankten als männliche Kollegen. Nach Altersstufen aufgeschlüsselt sieht man allerdings, dass sogar im Alter der Wiedereinstiegsphase (26-30, 31-35 Jahre) Frauen prozentuell weniger krank waren als Männer (die Erhebung betraf ein bis drei Fehltag, ohne Langzeitkranke). Die Zahlen sind nicht auf die gesamte Verwaltung übertragbar, sie bezogen sich nur auf ein Amt. Die Interviews mit betroffenen Frauen ergaben, dass die größten Probleme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Stress in der Zeit des Wiedereinstiegs waren, die zu Ausfällen führten, während bei Männern in der entsprechenden Altersgruppe als Grund Desillusion und Frustration über den beruflichen Werdegang genannt wurden. Wichtig ist also, nicht vorschnell Rückschlüsse zu ziehen, sondern sich Abteilungen genau anzuschauen, die Situationen zu ana-

lysieren, Interviews zu führen und darin nicht stehen zu bleiben, sondern den nächsten Schritt zu machen und Hilfsmaßnahmen zu entwickeln.

Genderspezifische Auswirkungen der flankierenden Maßnahmen (im Falle einer Inanspruchnahme)

Ein weiteres interessantes Ergebnis waren genderspezifische Auswirkungen der flankierenden Services zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir haben ja gemerkt, dass die Vereinbarkeit Familie und Beruf gar nicht separat und verwaltungsintern gelöst werden kann, weil dazu eben auch viele Dienstleistungen von außen gebraucht werden. Es wurden die genderspezifischen Notwendigkeiten an flankierenden Serviceleistungen untersucht. Dann stellte sich die Frage, und zwar, wie sich die positive Auswirkung auf das private und berufliche Leben zeigen würde. Was zudem ganz spannend war, war zu betrachten, welche Antworten Frauen und Männer darauf gegeben hatten. Männer waren ja nur indirekt betroffen, denn die Frauen waren diejenigen, die die Erleichterungen in Anspruch nahmen; 81% der Männer haben allerdings mittelbar positive Auswirkungen für sich persönlich gesehen, wenn es der unmittelbar betroffenen Kollegin gut ging. Hier zeigt sich eine Mitverantwortung, die uns gefreut hat. 65% überdenken die berufliche Zukunftsplanung und denken über einen Schwerpunkt Privat-/Familienleben nach. Das heißt, dass sich viele erst die Familienphase vorstellen können, wenn sie diese Serviceleistungen bekommen. Es ist weiterhin festzustellen, dass Männer nicht den Standpunkt vertreten, Vereinbarkeit ginge sie im täglichen Kolleginnenkreis nichts an. Man sieht dagegen, dass Männer ein großes Interesse daran gezeigt haben, dass Frauen Unterstützung erhalten, weil es ihnen selbst in einer entspannten Arbeitsatmosphäre in der Folge auch besser geht. Männer waren auch bereit, sich diesbezüglich „einzumischen“. Nur 61% der Frauen sahen positive Auswirkungen auf die berufliche Situation, wenn es Serviceleistungen gäbe. 56% der Frauen würden nachdrücklich ihre berufliche Karriere verfolgen, wenn sie diese Unterstützungsleistungen bekommen würden. Wir befragten in einer weiteren Untersuchung Beschäftigte der Verwaltung, gerade junge Menschen, zu ihrer Meinung, wann sie wie die Vereinbarkeitsproblematik träfe. Und es war erschreckend festzustellen, dass gerade junge Frauen meinten, sie würde erst einmal die Familienphase gar nicht angehen bzw. sie würden ja auch zunächst keinen Kinderwunsch hegen, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so schwierig sei. Diese Aussagen erschrecken angesichts der Arbeitsplatzanalyse, die der Verwaltung bezüglich Arbeitszeiten usw. ein gutes Zeugnis für die Vereinbarkeit ausstellt.

Ein weiteres Tätigkeitsfeld unseres kommunalen Genderansatzes besteht in der Herausforderung, Frauen in Führung zu bringen. Wir haben relativ viele Frauen in Führung, aber wenn man dann genau hinschaut, geschieht es oft unter Verzicht auf Kinder und wird auch nicht monetär bewertet. Viele Führungspositionen bestehen in Personal- und Fachverantwortung, die nicht entsprechend monetär bewertet werden. Die auf Stuttgart bezogenen berufsbiografischen Zahlen zeigen: Frauen, die wiederholt in Teilzeit gearbeitet haben, kommen mit ihrer Karriere nicht mehr voran. Sie werden von Frauen „überholt“, die immer Vollzeit gearbeitet haben. Insgesamt ist die Forderung, Frauen Teilzeitstellen anzubieten, damit sie die Familienphase besser leben können. Nicht nur in der Berufsbiografie, sondern auch in der Altersarmutsproblematik kann sie dieses „Arbeitszeitmodell“ später einholen.

Die Erfolge unserer KGMM-Chancengleichheitsarbeit in Kürze:

- **Transparenz** durch aussagekräftiges genderspezifisches Datenmaterial
- **Überzeugung** und Sensibilisierung der Politik und Führungskräfte
- **Konkrete Verbesserungen** in der Bezahlung und Beförderung von Frauen in der Stadtverwaltung
- **Förderung** innovativer Projekte („Verstärkung – Frauen in Führungspositionen sind ein Gewinn“) durch das Wirtschaftsministerium; innovative Kinderbetreuungsprojekte
- **Abgestimmtes Handeln** durch Aufbau landesweiter
- **Vernetzungsstrukturen** im Bereich Frauen in Führung, Work-Life-Balance, chancenarmer Frauen, Migrantinnen und zukünftiger Herausforderungen.

Gender Budget – Erfahrungen in Basel-Stadt

Inés Mateos, Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern, Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt

Um Transparenz zu schaffen, benötigt man aussagekräftiges, genderspezifisches Datenmaterial über die Verteilung finanzieller Mittel. Genau dieses Ziel verfolgt Basel-Stadt mit seinem Gender Budgeting.

Worum geht es beim Gender Budgeting?

Es geht um die Messung der Wirkung von Finanzströmen und die Sichtbarmachung der Wirkung von Staatsausgaben auf Frauen und Männer und in diesem Zusammenhang natürlich um die Frage, wie man diese Wirkung steuern kann. Die Verteilung von öffentlichen Geldern hat unterschiedliche Wirkungen auf die Lebensrealität von Frauen und Männern. Diese Wirkung soll ein Kriterium für die Regierungs- und Wirtschaftspolitik darstellen.

Anliegen/Ziele von Gender Budgeting

- Erfassen und Überprüfen von Wirkung/Nutzen der Geldverteilung (Innovationsgehalt)
- Einnahmen und Ausgaben auf ihre Auswirkung auf die Geschlechter überprüfen
- Rechenschaft über finanzielle Aktivitäten in Bezug auf die Geschlechter ablegen
- Finanzaktivitäten auf Geschlechtergerechtigkeit ausrichten
- Agendasetting durch periodische Berichterstattung

Das erste Ziel will die Wirkung und den Nutzen der Geldverteilung überhaupt erst erfassen. Es stellt ganz allgemein den Innovationsgehalt von Gender Budgeting Prozessen dar. Dabei wird überprüft, wem das eingesetzte Geld letztlich zugutekommt. Weitere zwei Ziele betreffen die Messung der Finanzströme und beziehen sich analytisch auf die Vergangenheit der finanziellen Aktivität. Hier steht die Frage „Wie wurde das Geld eingesetzt?“ im Zentrum. Die letzten zwei Ziele betreffen die Steuerung, die durch Gender Budgeting ermöglicht werden soll, etwa durch periodische Berichterstattung. In dieser Hinsicht handelt es sich bei Gender Budgeting um ein klassisches Gender-Mainstreaming-Instrument.

Pilotprojekt: Gleichstellungs- und Finanzindikatoren in der Bildung

Nach einer breiten Erhebung der gesamten Staatsausgaben des Kantons Basel-Stadt im Jahr 2002 (Inzidenzanalyse) wurde im Jahr 2009 ein Pilotprojekt zu den Bildungsausgaben abgeschlossen. Während das erste Projekt die gesamten Staatsausgaben geschlechtergetrennt aufschlüsselte, war der folgende Planungsauftrag des Parlaments, ein Pilot durchzuführen, indem sozusagen eine Tiefenbohrung in einem ausgewählten Bereich der Staatsausgaben gemacht werden

sollte. Dabei sollten Finanz- und Kennzahlen erstellt werden und Ziele, insbesondere Gleichstellungsziele, gemessen werden können. Die Auswahl fiel auf den Bildungsbereich. Die Fachstelle für Gleichstellung des Kantons, an die der Auftrag erging, entschied sich aus zwei Gründen dafür:

1. Der Bildungsbereich ist der finanzstärkste Bereich aller Staatsausgaben im Kanton, er beträgt ganze 30%.
2. Der Bildungsbereich ist stark gleichstellungsrelevant. Bildungschancen sind ein klassischer Indikator, um Gleichstellung zu messen.

Beim Planungsauftrag des Parlaments ging es des Weiteren darum, ein Instrumentarium bereitzustellen, das mitunter auch auf andere ausgabenrelevante Bereiche übertragbar sein könnte.

Indikatorenentwicklung im Bildungsbereich

Projektorganisation

- Federführung/Steuerung: Gleichstellungsbüro
- Projektgruppe: Erziehungsdepartement, Finanzdepartement, Statistisches Amt, Frauenrat und Gleichstellungsbüro
- Begleitgruppe: Fachleute aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik
- Expertinnen: Vernehmlassungsphase

Die Indikatoren wurden in Zusammenarbeit mit Fachleuten aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik entwickelt. Dabei wurden zuerst Zielvorgaben für den Bereich benannt. Um nicht Gefahr zu laufen, abgehobene und uneinlösbare Ziele zu formulieren, wurde dabei aus bestehenden Zielvorgaben, Leitbildern und Verlautbarungen der Regierung exzerpiert. Nach einem intensiven Ausschlussverfahren wurden drei Hauptziele aus einer großen Menge von Zielvorstellungen abgeleitet:

1. Alle Schülerinnen und Schüler nehmen gleiche Ausbildungschancen auf einem hohen Leistungsniveau wahr.
2. Das Bildungswesen ist so strukturiert, dass Eltern Beruf und Familie vereinbaren können.
3. Frauen und Männer sind im Bildungswesen gleichgestellt.

- Das erste Hauptziel betrifft die primären LeistungsempfängerInnen. Anknüpfend an die Ergebnisse der Inzidenzanalyse sollte sichtbar werden, wer von dem für Bildung ausgegebenen Geld profitiert.
- Das zweite Hauptziel bezieht sich auf die Wirkung von Bildungsausgaben oder von Ausgaben, die in diesem Bereich getätigt werden, und auf deren unterschiedliche Auswirkung auf Männer und Frauen. Da in Basel-Stadt die außerschulische Betreuung in der Erziehungsdirektion und somit auch im Bildungsbereich angesiedelt ist, wird mit den Indikatoren zur Tagesbetreuung ein wichtiger Rückschluss auf die sogenannte unbezahlte Arbeit ermöglicht, in diesem Fall die Betreuung von Kindern außerhalb der Schulzeit. Das Thema der unbezahlten Arbeit und somit des unsichtbaren Teils der Finanzen ist in Zusammenhang mit Gender Budgeting Prozessen von großer Relevanz. Themen und dazu passende Indikatoren zu finden, die dies berücksichtigen, ist eine der großen Herausforderungen von Gender Budgeting. Es ist aber auch diese Kombination, welche die auf das Geschlecht bezogenen innovativsten Resultate verspricht.
- Das dritte Hauptziel bezieht sich auf die sekundären LeistungsempfängerInnen von Bildungsausgaben. Das sind die Lehrpersonen und alle Menschen, die in der Bildung tätig sind.

Bezugnehmend zum Thema der Tagung: Die Stadt ist in Mehrfachfunktion einerseits als Dienstleisterin bei den ersten beiden Zielen, aber eben auch als Arbeitgeberin beim dritten Hauptziel gefordert.

Zu den genannten Hauptzielen wurden anschließend gut messbare Indikatoren erstellt.

Indikatoren 1. Hauptziel: Alle Schülerinnen nehmen gleiche Ausbildungschancen auf einem hohen Niveau wahr.

- Bildungsausgaben pro Kopf der Bevölkerung (Input)
- Anteil Schüler und Schülerinnen in integrativen und segregativen Schulungsformen (Prozess)
- Durchschnittliches Resultat der Schüler und Schülerinnen bei der Überprüfung von Standards (Resultat)
- Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit maximal obligatorischer Schulbildung (Wirkung)

Indikatoren 2. Hauptziel: Das Bildungswesen ist so strukturiert, dass Eltern Beruf und Familie vereinbaren können.

- Öffentliche und private Ausgaben für die Tagesbetreuung (Input)
- Ausbau des Versorgungsgrads der Tagesbetreuung (Prozess)
- Versorgungsgrad durch schulergänzende Tagesstrukturen und Tagesschulen (Resultat)
- Zufriedenheit der Eltern mit den Kinderbetreuungsangeboten (Wirkung)

Indikatoren 3. Hauptziel: Frauen und Männer sind im Bildungswesen gleichgestellt.

- Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern (Input)
- Von Mitarbeitenden genutzte Flexibilität der Verwaltung betreffend Anstellungsbedingungen, Arbeitszeit (Prozess)
- Geschlechteranteil auf den Stufen der Bildungsverwaltung und in der Leitung der Volksschule (Resultat)
- Zufriedenheit der Mitarbeitenden betreffend Berufschancen und Gleichstellung an ihrer Arbeitsstelle (Wirkung)

Hier werden einige der Indikatoren zu den ersten beiden Hauptzielen näher besprochen:

1. Hauptziel 1. Alle Schülerinnen nehmen gleiche Ausbildungschancen auf einem hohen Niveau wahr:

Die Analyse der öffentlichen Ausgaben zeigt, dass ein Mann über die ganze Bildungsstrecke in der Stadt Basel 9.000 Franken mehr kantonale Bildungsausgaben als eine Frau erhält. Für eine ausländische Frau wird sogar 21.000 Franken weniger als für einen ausländischen Mann ausgegeben, die Differenz zwischen Schweizer Bürger und Bürgerinnen und Ausländerinnen und Ausländern ist eklatant. Für Ausländer werden 29.000 Franken weniger als für Schweizer Männer ausgegeben und für Ausländerinnen 41.000 Franken weniger als für Schweizerinnen. Dieses Resultat zeigt, dass es wichtig ist, neben dem Geschlecht auch andere Kategorien nicht aus dem Fokus zu verlieren. Von der Bildungsexpansion haben in den letzten dreißig Jahren Frauen ungleich mehr profitiert als Männer. Das hat im Wesentlichen mit dem Aufholbedarf bei den Frauen zu tun. Die Ungleichheit scheint sich hier auf eine andere Differenz verschoben zu haben. Dies sollten wir im Blick behalten. Immerhin beträgt der Anteil der ZuwanderInnen in Basel an der Gesamtbevölkerung etwa 30%.

2. Hauptziel 2. Das Bildungswesen ist so strukturiert, dass Eltern Beruf und Familie vereinbaren können:

Diese Indikatoren betreffen den Finanzierungsgrad der Stadt Basel für außerschulische Betreuung (Wie viel wird pro Kind während der Vorschule und während der Schule für Betreuung ausgegeben?). Dieser Indikator allein ist nicht besonders aussagekräftig. Erst der Vergleich der Zahlen der Stadt Basel mit jenen der Stadt Zürich bringt neue Erkenntnisse.

Zürich gibt insgesamt gesehen fast doppelt so viel für die Betreuung von Kindern aus. Zwar sind die Zahlen während der Vorschule ähnlich hoch wie in Basel-Stadt (1.600 und 1.700 Franken pro Kind), aber während der Schulzeit beträgt der Unterschied zwischen den beiden Städten dann fast das Dreifache. Interessant ist hier, dass die höheren

Ausgaben der Stadt Zürich im Vergleich zu Basel-Stadt mit dem höheren Versorgungsgrad der Kinder sowie auch mit der höheren Zufriedenheit der Eltern und auch der höheren Erwerbsquote von Frauen korrelieren.

Ausblick und Hindernisse

Die Gender Budgeting Projekte der Stadt Basel zeigen, dass man bei sehr allgemein gehaltener Quantifizierung (Inzidenzanalyse) Gefahr läuft, wenige aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Ein komplexerer und differenzierterer Zugang, so wie er etwa bei den hier vorgestellten Gleichstellungs- und Finanzindikatoren im Bildungsbereich verfolgt worden ist, ist sehr aufwendig und gleichzeitig für Aussagen zu den Geschlechterverhältnissen viel gehaltvoller. Hinsichtlich der Machbarkeitsproblematik sind besonders die Verfügbarkeit der Daten und die Innovationskosten zu nennen, die ein solcher komplexer Ansatz mit einschließt. Achten muss man bei der Erstellung der Indikatoren insbesondere auf minimale Standardisierung, auf Vergleichbarkeit und Periodizität und auf die Anzahl der Kriterien (nicht nur Geschlecht, sondern auch z.B. Alter oder Herkunft). Auf der Ebene der Projektorganisation sind die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit Fachpersonen, die Kooperation mit Verbündeten, die Praktikabilität und die Bezahlbarkeit vorrangig. Eine saubere Projektorganisation und Know-how von Experten und Expertinnen bei der Erhebung der Zahlen sind essenziell.

Vorweg sollte geklärt werden, ob es ein politisches administratorisches Steuerungsinstrument oder ein regionales Planungsinstrument sein soll. Eine klare politisch motivierte Zielvorgabe ist notwendig. Es müssen Ressourcen und institutionelle Rückendeckung vorhanden sein. Eine Integration von in Gender Budgeting Verfahren erhobenen Zahlen in laufende Berichterstattungen von Verwaltung und Regierung ist erstrebenswert.

Gender Budgeting ist ein Instrument, das sich hervorragend zur Messung und deshalb auch zur Steuerung von Prozessen eignet. Die in Basel errechneten Indikatoren für den Bildungsbereich stützen und erweitern klassische Gleichstellungsindikatoren wie Zulassung, Leistung oder eben Lohn- oder Erwerbschancen nach der Bildung. In diesem Sinne sind die erhobenen Bildungsindikatoren stark „Policy“-relevant.

Berichte zum Download

1. „Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen“ (Inzidenzanalyse):
<http://www.gleichstellung.bs.ch/publikationen.htm>
2. „Gender Budget: Gleichstellungs- und Finanzindikatoren in der Bildung“:
http://www.statistik-bs.ch/tabellen/t15/2009_07_Bericht_Gleichstellungsindikatoren.pdf

Umsetzung von Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Stadt Wien

Karin Kientzl und Cornelia Lechner-Wlcek,
Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien

Karin Kientzl berichtete eingangs, dass sie schon vor 13 Jahren in Wien bei einer Konferenz des FemCities Vorläufernetzwerkes, Milena, dabei war. Damals war in Wien das Gleichbehandlungsgesetz gerade ein Jahr in Kraft. Sie stellte fest, dass es heute wie damals auch großes Interesse gab, voneinander zu lernen. Es ist immer noch beeindruckend zu sehen, wie mittlerweile die Entwicklung dieses damaligen Projektes aussieht. Anschließend an den Bericht zur öffentlichen Auftragsvergabe in Wien legten Karin Kientzl und Cornelia Lechner-Wlcek den Schwerpunkt ihres Vortrages auf die Gleichstellungsstrukturen für die Bediensteten der Stadt Wien:

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien sind für die Bediensteten der Stadt Wien zuständig, deren Tätigkeit richtet sich daher nicht nach außen bzw. an die Bürgerinnen und Bürger. Wien hat 1,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, davon sind 52 % Frauen. Die Stadt Wien hat knapp 75.000 Bedienstete, davon sind 58 % Frauen, was folglich etwas mehr als dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht. Zu den Bediensteten der Stadt Wien gehören auch die Bediensteten der von der Stadt Wien verwalteten Betriebe. Deren Aufgabenbereiche sind zum Teil solche, die in vielen anderen Städten Europas bereits privatisiert sind. Zu diesen Aufgaben zählen u.a. die Müllabfuhr, Kanal, Wasser und der Krankenanstaltenverbund, wobei allein im Krankenanstaltenverbund über 30.000 Menschen beschäftigt sind.

Cornelia Lechner-Wlcek hat erklärt, dass sie als Gleichbehandlungsbeauftragte der Wiener Stadtwerke spricht und sich bei ihren Ausführungen auch auf diese konzentriert. Zu den Wiener Stadtwerken zählen Betriebe wie die Wiener Linien (U-Bahn, Straßenbahn, Autobus), die Energieversorgung für die Stadt wie auch die umliegenden Gemeinden von Wien und der Bestattungsdienst sowie die Friedhöfe. Der Konzern der Wiener Stadtwerke unterscheidet sich von den restlichen Abteilungen der Stadt Wien insofern, als in diesem Bereich neue Bedienstete per Kollektivvertrag die Gleichbehandlungsbeauftragten nicht als Ansprechpersonen haben. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind nur für die nach Landesgesetz beschäftigten MitarbeiterInnen zuständig.

Der Wiener Weg zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Wien verfügt über mehrere Wege, Gleichstellung zu forcieren. Seit 1996 gibt es das Gleichbehandlungsgesetz für die Bediensteten der Stadt Wien. 2004 wurde über ein Pilotprojekt Gender-Budgeting als Maßnahme innerhalb des Finanzplans eingeführt. Im Jahr 2005 wurde die Projektstelle Gender-Mainstreaming eingerichtet, die für die

Menschen in der Stadt als Dienstleisterin vorhanden ist. Die Projektstelle Gender-Mainstreaming achtet darauf, neue Sichtweisen zu Abläufen und Strukturen in der Stadt zu ermöglichen, um die Leistungserbringung der Stadtverwaltung zu verbessern. Der Wiener Gemeinderat hat 2006 der Europäischen Charter für Gleichstellung zugestimmt, die vom Wiener Bürgermeister unterzeichnet worden ist. 1992 wurde die Frauenabteilung der Stadt Wien gegründet. Diese legte den Grundstein für alle erwähnten frauen- und genderspezifischen Maßnahmen in der Stadt Wien.

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz beinhaltet drei Säulen:

1. das Gleichbehandlungsgebot
2. das Frauenförderungsgebot
3. Instrumente, Einrichtungen und Personen, die dieses Gesetz umsetzen

Die fünf **Gleichbehandlungsbeauftragten** haben zu ihrer Unterstützung jeweils eine Stellvertreterin. In den Dienststellen der Stadt Wien gibt es circa 130 **Kontaktfrauen** vor Ort – diese sind die ersten Ansprechpersonen in Sachen Gleichbehandlung, Diskriminierung und Frauenförderung. Das Thema der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen ist Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau im Berufsleben. Zusätzlich wurde die Gleichbehandlungskommission installiert, die sich mit der Wahrheitsfindung zu Diskriminierungstatbeständen beschäftigt. Das bedeutet, die Gleichbehandlungskommission erstellt Gutachten und stellt damit fest, ob im Einzelfall eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht.

Die Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein Gremium, das sich aus VertreterInnen des gesamten Magistrats (VertreterInnen des Krankenanstaltenverbundes, der Wiener Stadtwerke, der Bildungseinrichtungen, der Personalvertretung, der Gewerkschaft der Frauenabteilung etc.) zusammensetzt. Deren Auftrag ist es, innovativ zu wirken und zu überlegen, wie das Wiener Gleichbehandlungsgesetz bestmöglich umgesetzt werden kann. Sie gibt strategische Ideen an die Magistratsdirektion weiter, mitunter auch an einzelne Dienststellen, und hat in ihrer Steuerungsfunktion ferner den Auftrag, den Vorschlag für die Frauenförderungspläne zu erstellen sowie jährlich einen Bericht über Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Stadt Wien zu präsentieren. Dieser Bericht der Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird an die zuständigen Stadträtinnen und Stadträte sowie an den Magistratsdirektor geschickt. Alle drei Jahre wird dieser Bericht dem Wiener Bürgermeister vorgelegt, welcher dann im Wiener Gemeinderat berichtet. Dieser Bericht ist ein adäquates Instrument, um den politischen Willen der Stadträtinnen und Stadträte zur Gleichstellung sichtbar zu machen, und um für die städtischen AkteurInnen die Aufforderung zu Gleichstellungsmaßnahmen in den Dienststellen abzuleiten. Das Signal, dass den Dienststellen Anstrengungen von politischer Spitze abverlangt werden, ist für eine effektive Umsetzung sehr bedeutsam.

Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz sieht im Rahmen des Frauenförderungsgebotes eine Quote von 50% vor. Das heißt konkret, dass Frauen in den Bereichen, in denen ihr Anteil unter 50% liegt, bevorzugt aufzunehmen sind. Dies gilt für alle Berufsgruppen und zusätzlich für höherwertige Positionen, also für Führungspositionen bzw. im Management. Frauen sind also bevorzugt aufzunehmen oder auf höherwertigen Posten einzusetzen, bis die Quote erfüllt ist – wobei die Qualifikation immer zu beachten ist. Eine Frau muss gleichwertig wie der beste Mann sein, dann ist sie zu bevorzugen. Der Frauenförderungsplan sieht qualitative Maßnahmen wie Informationen und Schulungen zum Thema für Führungskräfte, die Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für weibliche Mitarbeiterinnen der Stadt Wien vor.

Verantwortung und Aufgaben der Führungskräfte. Im Fall von Diskriminierungsfällen sind diese gefordert, Krisenmanagement zu leisten und zu intervenieren, falls die Prävention von Diskriminierung nicht hat gewährleistet

werden können. Die Verantwortung liegt im Sinne einer Top-down-Strategie ganz klar bei den Führungskräften. Diese müssen sich deutlich gegen Diskriminierung und Frauenbenachteiligung positionieren und geeignete Maßnahmen treffen, um dies zu unterbinden oder abzustellen.

Berufsmanagement – Arbeitszeitmodelle. Seit dem Wiener Gleichbehandlungsgesetz und auf Betreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden große Anstrengungen unternommen, Teilzeit auch in höherwertigen Verwendungen umzusetzen, u.a. Teilzeit mit freier Wahl der Arbeitszeiten. Letzteres bedeutet konkret, dass es möglich ist, an mehreren Tagen der Woche zu arbeiten und nicht jeden Tag einen halben Tag. Gleitzeit ist mittlerweile beinahe in allen Dienststellen der Stadt Wien umgesetzt; Telearbeit und Jobsharing sind weitere Möglichkeiten, auch auf der Ebene des Managements. Gerade diese Arbeitszeitmodelle erforderten im Vorfeld der Einführung intensive Zusammenarbeit mit und Überzeugungsarbeit bei den Dienststellen. In Zusammenarbeit mit externen Firmen hat der Beweis erbracht werden können, dass Teilzeitmodelle leistbar, Aufgaben und Verantwortungsbereiche – auch im technischen Bereich – sehr wohl teilbar sind und die Einführung insgesamt keine finanziellen Nachteile bringt. Durch Erfahrungsaustausch und Vergleiche mit anderen Firmen im technischen Bereich konnten schließlich auch die technischen Abteilungen überzeugt werden.

Aus- und Weiterbildung, Seminare für Frauen. Im Zusammenhang mit der Erstellung der ersten Frauenförderungspläne 1997 wurden die frauenspezifischen Seminare in der Stadt Wien angeboten. Mittlerweile nehmen jährlich etwa 500 Frauen diese Seminare in Anspruch, die zu dreißig unterschiedlichen, fachspezifischen Themen angeboten werden. Es geht bei diesen Seminaren darum, Frauen zu fördern, sie in ihrer Stärke als Anwärtlerin für Führungsfunktionen oder auch für ihr persönliches Entwicklungsfeld zu unterstützen. Aus- und Weiterbildung ist wiederum ein Thema der Führungskräfte. Diese müssen zu Gleichstellung geschult werden. Gleichstellung wurde in den Managementlehrgängen verankert, ein gewisses Stundenkontingent muss zur Vermittlung von Genderkompetenz zur Verfügung gestellt werden. „Genderkompetenz im Führungsalltag“ wurde als neues Instrument entworfen, und speziell das Thema „Sexuelle Belästigung – Erkennen und Reagieren der Führungskraft“ wurde eigens für Führungskräfte entwickelt. Seminare zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtige Instrumentarien, die von zahlreichen Frauen, aber wesentlich weniger Männern genutzt werden.

Sichtbare Erfolge in der Wiener Gleichstellungspolitik.

Hier ein chronologischer Überblick, welche Erfolge wir wann feiern konnten:

1996

- Bekanntmachung der höherwertigen Posten in der Jobbörse
- 1. Damengarderobe (im technischen Bereich) bei WIENSTROM
Erstmals drei Schulwartinnen

1997

- 1. Frauenförderungspläne
- MA 18 – 1. Abteilungsleiterin
- MA 28 – 1. Diplomingenieurin und 1. Werkmeisterin
- MA 29 – 1. Geologin
- MA 48 – 1. weibliche Straßenkehrerinnentruppe
- MA 49 – 1. Försterin
- MA 59 – 1. Frau Marktamts-Außendienst

- _ KAV – 1. Tischlerin
- _ BESTATTUNG-WIEN – Erstmals zwei Zeremonienleiterinnen

1998

- _ MA 68 – 1. Feuerwehrfrau
- _ WIENGAS – 1. Betriebsärztin
- _ WAG – Veranstaltung für Dienststellenleitung
- _ „2 Jahre W-GBG“

1999

- _ MA 70 – 1. Sanitäterin
- _ MA 31 – 1. Frau im höheren technischen Dienst

2000

- _ MA 38 – 1. Direktorin für die Lebensmitteluntersuchungsanstalt österreichweit
- Drei Auszeichnungen in Genderkompetenz für:
 - Pflegeheim Liesing
 - Glaserei Baumgartner Höhe
 - KH Lainz

2001

- _ Wiener Linien – 1. Frau in der Revisionswerkstätte der U-Bahn
- _ SMZO – 1. Abteilungsleiterin Dermatologie

2002

- _ 1. Gartenbezirksamtsleiter-Stellvertreterin
- _ Konferenz Chancengleichheit und Frauenförderung österreichweit

Frauen als Abteilungsleitung von 5% auf 32% (Stand 31.12.2009)

2003

- _ MA 28 – 1. Referatsleiterin Pyrotechnik FF-Projekt

2004

- _ MA 68 – 1. Feuerwehroffizierin
- _ Wiener Stadtwerke – 1. Frau im Vorstand

2005

- _ KAV – 1. Direktorin einer Teilunternehmung
- _ Sportamt – erstmals eine Frau als Leitung
- _ 1. Aufseherin im Marktamt
- _ 1. Gartenbezirksleiterin MA 42

2006

- _ Zehn-Jahres-Feier W-GBG
- _ MA 45 – Frauenförderungsprojekt Mentoring im technischen Bereich

2007

- _ In der Geschäftsgruppe Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenschutz und Personal wurden Gleichbehandlung und Frauenförderung als Ziel im Kontrakt verankert
- _ MA 29 – Frauenförderungsprojekt

2008

- _ MA 48 – Erstmals drei Lenkerinnen in den Garagen
- _ MA 65 – Erstmals Referatsleiterin im Fiakerreferat

2009

- _ 1. Stadtbaudirektorin
- _ 1. Gruppenleiterin für Tiefbau in Baudirektion
- _ MA 49 – Erstmals weibliche Leiterin eines Fachbereiches
- _ „Come together“ – Neue Veranstaltungsreihe zur Vernetzung für Frauen in technischen Berufen
- _ Wiener Stadtwerke – 1. Generaldirektorin und Vorstandvorsitzende, erstmals Vorstand paritätisch besetzt

Diesen Erfolgen und Fortschritten gingen intensive Gespräche mit den Dienststellen voraus, bzw. haben die Gleichbehandlungsbeauftragten diese Neuerungen mit aktiver Überzeugungsarbeit in den Dienststellen begleitet. Männerdominierte Dienststellen konnten sich anfangs nur schwer an die Anwesenheit von Frauen gewöhnen. So wurde im Jahr 2002 einer Mitarbeiterin im Tiefbau der Zugang zur U-Bahn-Baustelle beinahe verwehrt, weil es die Überzeugung gab, dass es Unglück bringe, wenn Frauen den Tunnel bzw. den Baustellenbereich betreten. Dieser Irrglaube ist mittlerweile überwunden.

Pfiffig. Preis für innovative Frauenförderung u. innovative Gleichbehandlung in der Stadt Wien. Die Stadt Wien hat diesen Preis 2006 eingeführt und verleiht ihn alle zwei Jahre. Im Jahr 2006 wurde der Preis Dienststellen verliehen, die besondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeleitet haben. 2008 stand die Preisverleihung unter dem Motto „Förderung von Frauen in Führungspositionen“, und 2010 wurden jene Dienststellen ausgezeichnet, die vorbildliche Projekte in der Personalentwicklung bzw. Karriereplanung für Frauen umgesetzt haben.

Herausforderungen auf dem Weg zur Gleichstellung. Zu den größten Herausforderungen, die die Stadt Wien im Zusammenhang mit tatsächlicher Gleichstellung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sieht, zählt die Frage der gendergerechten Arbeitsplatzbewertung. Speziell dieses Thema bedarf noch intensiver Anstrengungen von allen Beteiligten – besonders herausfordernd wird das Thema gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit auch in Zukunft bleiben. In Wien ist ebenfalls zu beobachten, dass gerade frauendominierte Berufsgruppen schlechter bezahlt sind als männerdominierte. Es ist nur schwer einzusehen, warum ein Mann bei der Müllabfuhr – der selbstverständlich Schwerstarbeit leistet – mehr verdient als eine Frau, die Betreuungsarbeit für Kinder leistet. Wenngleich die Stadt Wien einige Gehälter in frauendominierten Bereichen erhöht hat und diesbezüglich zweifellos auf dem richtigen Weg ist, so sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und andere für Gleichstellung Verantwortliche weiterhin gefordert, das Thema der gerechten Arbeitsbewertung im Gespräch zu halten. Gleichstellungsbemühungen müssen beständig

am Laufen gehalten werden. Diverse EU-Richtlinien haben in der Vergangenheit immer wieder als Grundlage gedient und uns in der Argumentation der städtischen Gleichstellungsforderungen unterstützt. Letztlich geht es darum, Verantwortungsträgerinnen und -träger vom erkennbaren Nutzen verwirklichter Gleichstellung zu überzeugen, denn erkennbarer Nutzen verändert das Bewusstsein.

Folgen und Konsequenzen bei Diskriminierungen. Im Fall von Diskriminierung gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die ernsthafte Konsequenzen nach sich ziehen. So gab es sogar im Management schon Entlassungen aufgrund dieses Gesetzes. Auch wenn ein Gesetzesverstoß und eine Diskriminierung kein Grund zur Freude sind, so ist dennoch positiv, dass die Verletzung des Gesetzes tatsächlich geahndet wird. Die Botschaft ist: „Wer das Gleichstellungsgesetz nicht achtet und andere diskriminiert, kann nicht für die Stadt Wien arbeiten!“

Kurzbiografien der Vortragenden

(Stand: Juni 2010)

Dr.ⁱⁿ KERSTIN AHLBERG

ist Forscherin am Institut für Sozialrecht an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Stockholm in Schweden. Von 1996 bis 2007 war sie als Forscherin und Redakteurin am schwedischen Institut für Arbeitsleben (Arbetslivsinstitutet) tätig. Ab 2003 war sie Leiterin der Abteilung für Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt und Staatsbürgerschaft an diesem Institut sowie Mitglied des Verwaltungsausschusses. 2002 promovierte sie als Doktor jur. honoris causa an der Universität Stockholm. Ahlbergs Forschungstätigkeit konzentriert sich vorrangig auf EU-Arbeitsrecht sowie Sozialpartnerschaft im nationalen Kontext. In einer kürzlich erschienenen Studie befasst sich die Autorin, in Zusammenarbeit mit Niklas Brun, mit öffentlicher Auftragsvergabe und Arbeit in der EU.

E-Mail: kerstin.ahlberg@juridicum.su.se

NICOLE FLETCHER

ist Koordinatorin für nachhaltige Entwicklung bei der Londoner Feuerwehr. Dabei setzt sie sich vor allem für die Erarbeitung entsprechender Beschaffungsmaßnahmen und –programme, sowie für die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen im Kompetenzbereich des Bürgermeisters von London ein. Zuvor war Fletcher Leiterin des London Centre of Excellence Projektes für nachhaltige Entwicklung, im Zuge dessen praktische Hilfestellungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit bei der Ausschreibung und Vergabe von Aufträgen lokaler Behörden erstellt wurden.

E-Mail: nicole.fletcher@london-fire.gov.uk

Dr.ⁱⁿ MARION GEBHART

Studium der Rechtswissenschaften in Graz, seit 1986 bei der Stadt Wien tätig, darunter 1994-1999 Kinder- und Jugendanwältin, seit 2008 Leiterin der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien. Eingetragene Mediatorin, Vortragende.

E-Mail: marion.gebhart@wien.gv.at

KARIN KIENTZL

geb. 1962, Heizungs- und Lüftungstechnikerin; seit 1987 Stadt-Wien-Bedienstete in Straßenverwaltung und Straßenbau (MA 28); seit 1996 Stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte; seit 1997 Gleichbehandlungsbeauftragte, Vorsitzende der Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen; Trainerin und Schriftstellerin.

E-Mail: karin.kientzl@wien.gv.at

.....

CORNELIA LECHNER-WLCEK

arbeitet seit 1973 als Industriekauffrau bei Wienstrom beschäftigt. 1996 wurde sie dort stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte, seit 2003 ist Lechner-Wlcek Gleichbehandlungsbeauftragte. Sie ist Mitglied der Wiener Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, stellvertretendes Mitglied des Ausschusses für Gleichbehandlung und zertifizierte Wirtschaftscoach.

E-Mail: cornelia.lechner-wlcek@wien.gv.at

.....

INÉS MATEOS lic. phil.

Als akademische Mitarbeiterin und Projektleiterin an der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Basel ist sie seit 2004 für die Themen Gender – Bildung – Migration zuständig. Sie leitete in Basel u.a. das Projekt zu „Gleichstellungs- und Finanzindikatoren in der Bildung“ und verfügt über grundlegende Erfahrung in der praktischen Umsetzung von Gender Budgeting. Daneben betätigt sie sich als Fachexpertin, Moderatorin und Dozentin zu gesellschaftlichen Themen rund um Gleichstellungs- und Migrationsfragen.

E-Mail: ines.mateos@bs.ch

.....

Dr.ⁱⁿ URSULA MATSCHKE

Studium der Verwaltungswissenschaft, Politik- und Geschichtswissenschaft, leitet seit 2001 die Abteilung für Chancengleichheit von Frauen und Männern der Landeshauptstadt Stuttgart. Arbeitsschwerpunkte: Interkommunale Vergleichsstudien zu Modernisierungsprozessen im öffentlichen Sektor, internationale Vergleichsstudien zur strategischen Unternehmensführung, Diversity- und Gender Mainstreaming im öffentlichen Sektor. Besonderer Schwerpunkt seit 2001: Aufbau, Koordination und Controlling einer kommunalen Interventionspartnerschaft gegen häusliche Gewalt (STOP).

E-Mail: ursula.matschke@stuttgart.de

.....

SINIKKA MIKOLA

ist leitende Beraterin für Gleichstellungsfragen, Programm- und Projektmanagement im Verband der finnischen Lokal- und Regionalregierungen. Der Verband der finnischen Lokal- und Regionalregierungen ist eine Interessens-, Dienstleistungs- und Entwicklungsorganisation aller finnischen Gemeinden und regionalen Behörden. Sinikka Mikola arbeitet seit mehr als 20 Jahren für finnische Gemeindeverwaltungen im Bereich der Stadtplanung und regionalen Entwicklung, in EU-Angelegenheiten, Entwicklungsprogrammen und Projekten der Kommunalverwaltung und Gleichstellung der Geschlechter. Sie ist ausgebildete Stadt- und Regionalplanerin und arbeitet seit kurzem auch bevorzugt bei der Einführung von Gleichstellung in Nord-Süd-Kommunalverwaltungsprogrammen finnischer und afrikanischer Gemeinden mit.

E-Mail: sinikka.mikola@kuntaliitto.fi

.....

MARIANNE RÜHL-ANDRESEN

(geb. 1956) ist Volljuristin (1. und 2. juristisches Staatsexamen). Seit 1992 ist sie im Ressort „Frauen/Gleichstellung“ in der Berliner Senatsverwaltung in unterschiedlichen Funktionen tätig. 2001 übernahm sie die Leitung des Referates für Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten der Gleichstellungspolitik und wurde stellvertretende Leiterin der Abteilung „Frauen und Gleichstellungspolitik“ bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen in Berlin. Neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit engagiert sie sich vor allem in der Aus- und Fortbildung und ist seit 2008 zunächst stellvertretendes, seit 2010 (Voll-)Mitglied im Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern der EU-Kommission.

E-Mail: marianne.ruehl-andresen@senwtf.berlin.de

.....

Medieninhaberin und Verlagsort: MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien
Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien

Redaktion: Mag.^a Martina K. Sommer, Mag.^a Alina Zachar

Korrekturat: Mag.^a Antonia Barboric (alle außer: Ahlberg, Fletcher, Mikola)

Graphik Design: atelier olschinsky

Übersetzung: Mag.^a Verena Tomasik (Texte: Ahlberg, Fletcher und Mikola)

Druck: agensketterl Druckerei GmbH

Wien, März 2011

ISBN 978-3-902125-92-7

www.femcities.at