Abstract

Praxisbericht: Gender Change, Georg Prack

Die österreichischen Parteien sind von der Gleichstellung von Frauen und Männern immer noch weit entfernt. Die Parlamente und Regierungen in diesem Land sind stark männlich geprägt, die politische Kommunalvertretung sowieso. Die Erfahrungen, die die österreichischen Grünen mit ihrem internen Gleichstellungsprogramm ***Gender Change*** gemacht haben, sollen in diesem Praxisbericht für andere Organisationen und politische Bewegungen zugänglich gemacht werden, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen. ***Gender Change*** wurde im Zuge eines Organisationsentwicklungsprozesses der Bundespartei im Jahr 2008 unter dem damaligen Titel ***Gender Watch*** begründet. Ausgangspunkt war das Ziel die statutarisch postulierte Mindestparität (mindestens 50 Prozent aller gewählten Organe und Funktionen müssen mit Frauen besetzt werden) konsequent in allen Organisationsteilen der Partei umzusetzen. Gleichzeitig wurden für die Organisation weiterführende Gleichstellungsziele definiert.

Maßnahmen:

Die wesentlichen Maßnahmen, die im Rahmen von ***Gender Watch*** und aktuell im Rahmen von ***Gender Change*** ergriffen werden sollen im Praxisbericht dargestellt werden:

- **Gender Change Monitoring:** Ein jährliches Monitoring der Entwicklung der Parität auf allen Ebenen (Europa/Bund/Länder/Gemeinden; Funktionen, Mandate, Belegschaft, Mitglieder; Teilorganisationen) wird ab 2010 etabliert und dient als Grundlage für einen „politischen Gleichstellungsbericht“. Das Monitoring wird jährlich mit der internen Expert*innengruppe bewertet, um Maßnahmen zu entwickeln.
- **Statutarischer Paradigmenwechsel:** Im Statut der Partei wird ein Paradigmenwechsel vom Postulat der Mindestparität hin zu konkreten Verfahrensbestimmungen zur Erreichung der Parität vorgenommen. Diese Regelungen werden Schritt für Schritt in allen Organisationsteilen umgesetzt.
- **Gender Mainstreaming:** Die Gender Mainstreaming Strategie wird als Führungsaufgabe implementiert. Das setzt voraus, dass die Leitungsgremien der grünen Organisationen Gender-Kompetenz entwickeln. Daran wird sowohl im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen als auch im Rahmen von Ländertouren des Gender-Change Steuerungsteams gearbeitet.
- **Gender Budgeting:** Gender Budgeting wird Schritt für Schritt auf alle Organisationsbudgets umgelegt.
- **Gleichstellungsberichte:** Gleichstellungsberichte für die Belegschaften aller grünen Organisationsteile werden etabliert.
- **Frauenförderung:** Frauenförderungsmaßnahmen (Weiterbildung, Mentoring, Vernetzung) werden gezielt entlang der Ergebnisse des Gender Change-Monitoring entwickelt und umgesetzt.
- **Sitzungskultur:** Empfehlungen für eine Veränderung der Sitzungskultur wurden in einem Leitfaden zusammengefasst und werden den Organisationsteilen zur Umsetzung vorgelegt.

Ergebnisse:

- **Parität:** Bei Funktionen und hauptberuflichen Mandaten konnte die Parität von mindestens 50 Prozent Frauen in allen Organisationsteilen durch verschiedene Maßnahmen (statutarischer Paradigmenwechsel, Gender Change Monitoring, Aufbau Gender Kompetenz) hergestellt werden.

  Bei KommunalvertreterInnen und Mitgliedern wird ein Frauenanteil von über 40 Prozent erreicht. Der Frauenanteil auf diesen Feldern steigt laut Gender-Change Monitoring kontinuierlich an, trotz eines massiven Wachstums der absoluten Zahlen. Das Ziel von mindestens 50 Prozent Frauenanteil ist jedoch noch nicht erreicht, weshalb KommunalvertreterInnen und Mitglieder als Arbeitsfelder definiert wurden.

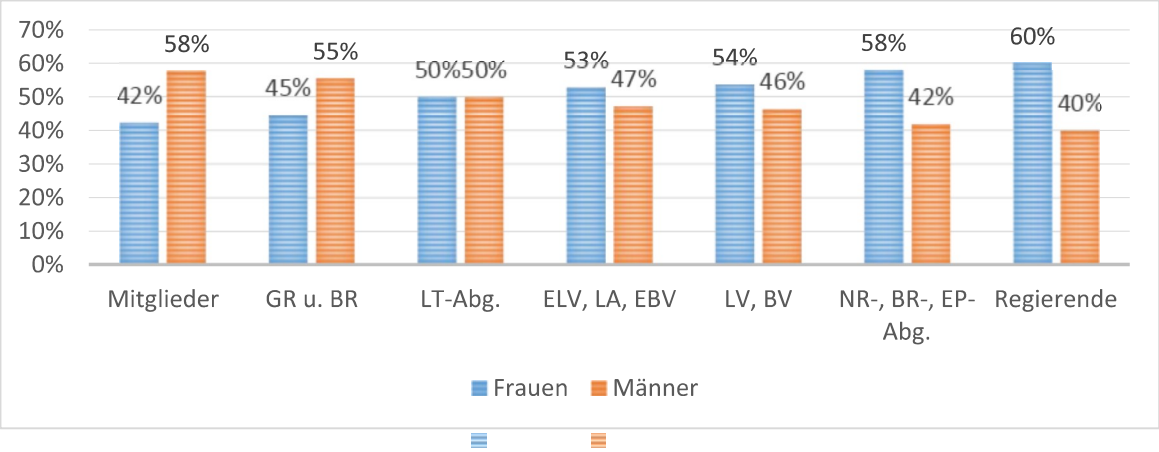

Abbildung: Gender Change Monitoring 2016 nach ausgewählten Kategorien.

- **Gender Budgeting:** Die Implementierung von Gender Budgeting in der Organisation hat mit der Umsetzung einiger Pilotprojekte begonnen, die im Praxisbericht dargestellt werden. Nächster Schritt ist die Umsetzung von einem Pilotprojekt pro Organisationsteil und der Austausch von Best-Practice Modellen. Auffallend ist, dass für die Implementierung von Gender Budgeting in Parteiorganisationen bisher kaum Praxisbeispiele vorliegen.
- **Sitzungskultur:** Aufbauend auf dem Leitfaden zu gendergerechter Sitzungskultur, der in einem Forschungsprojekt für Wien entwickelt wurde, wurden erste Veränderungen an der Sitzungsstrukturierung vorgenommen. Die Sitzungskultur ist jedoch immer noch sehr antiquiert. Neue Methoden sind bekannt fließen aber nur in den wenigsten Fällen ein.
- **Gender Mainstreaming:** Der Aufbau von Gender-Kompetenz in den Leitungsgremien der Partei ist als langfristiger Prozess angelegt. Das Vorhandensein der Daten aus dem Gender-Change Monitoring macht die Gleichstellungsarbeit für die Führungskräfte erstmals messbar. Die Begleitung der Gleichstellungsarbeit in der Organisation durch ein verantwortliches Steuerungsteam auf Bundesebene stellt den notwendigen Fokus im System her.
- **Gleichstellungsberichte:** Gleichstellungsberichte für die Belegschaften der einzelnen Organisationsteile werden mit 2016 erstmals umgesetzt. Wichtig war in diesem Zusammenhang ein einheitliches Framework für die gesamte Organisation zu schaffen, um Vergleichbarkeit zu gewährleisten.
- **Frauenförderung:** Die Frauenförderungsmaßnahmen, die in vielen Organisationsteilen bereits existierten wurden gesammelt und es wird ein Best-Practice Austausch organisiert.