

11

## **Gender Scanning, engl.,w.,m.**

Materialien zur Herstellung von Geschlechter-  
gerechtigkeit in Erwachsenenbildungseinrichtungen

# INHALT

Einleitung .....	3
Bestandsaufnahme: Der erste Blick .....	7
Analysetechniken	
Kriterien und 6 Schritte zur Gleichstellung .....	13
4-R-Methode .....	17
6 Schritte zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit .....	19
Checkliste für Gender Scanning in der politischen Bildung .....	21
Arbeitsergebnisse des Gender Scanning Workshops der ÖGPB	
Über die Veranstaltung .....	23
Ablauf .....	23
Ungleiches beschreiben: Ist-Zustand und Handlungsfelder .....	24
Standpunkte erkennen: Gender Scanning in EB-Einrichtungen ....	27
Potenziale präsentieren: Bericht aus der Praxis .....	29
Umsetzung konkretisieren: Reflecting Teams .....	31
Aktuelle Projekte – Auswahl von Gender Scanning Projekten 2007	
Projekt 1: Doing gender in Organisationen der EB .....	34
Projekt 2: Gender Scanning und gendersensible Statistik .....	37
Projekt 3: Gleich gestellt? Eine Standortbestimmung .....	41
Projekt 4: Stellenwert am Arbeitsplatz .....	43
Projekt 5: „die drei K“- Konzept, kollegial, konstruktiv .....	46
Fußnoten .....	48
Literatur .....	52
Trainings – Workshops – Organisationsberatung .....	57
Die Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung .....	60

„Emanzipatorische politische Bildung stellt Menschen, Strukturen und Prozesse in den Mittelpunkt ihres Interesses. Vor allem geht es um das Erkennen gesellschaftlicher Machtstrukturen und um das Aufzeigen der strukturellen Diskriminierung von Individuen und Gruppen.“<sup>1</sup>

Liebe KollegInnen, liebe ErwachsenenbildnerInnen,

seit einigen Jahren widmet die Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung einen ihrer Schwerpunkte der alljährlichen Projektmittelvergabe der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellungspolitik. Dabei rückte vor allem eines in den Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit: Wie sieht es denn mit Geschlechtergerechtigkeit in den Einrichtungen selbst aus? Wer bestimmt über Ressourcen und Bildungsinhalte, welche Funktionen haben Männer und Frauen, und wie werden Entscheidungen getroffen? Nicht zuletzt die eigene Einrichtung wurde von diesen Fragen erfasst, die auch hier noch nicht zufrieden stellend beantwortet werden konnten.

Gender Mainstreaming ist in der Erwachsenenbildung längst ein etablierter Begriff. Vieles wird selbstverständlich „gegendert“, die Sprache, die Homepages, gelegentlich Bildungsangebote. Alles in allem weiß man, was sich in der modernen EB gehört. Genauer betrachtet ist manchenorts der Lack neu, aber die Strukturen blieben bewährt patriarchal und hierarchisch. Da wollten wir mit unseren KollegInnen und KooperationspartnerInnen genauer hinsehen, um zu erkennen, welche Faktoren und Konstruktionen dazu führen, dass Frauen und Männer nach wie vor in vielen Bildungseinrichtungen ungleich handeln und behandelt werden. Um Veränderungsprozesse nachhaltig in Gang zu setzen, müssen der Ist-Zustand und seine Ursachen erkannt werden. Und um zu wissen, wo überall angesetzt werden kann, bedarf es einer genauen Bestandsaufnahme. Wir nannten diesen Schritt *Gender Scanning*<sup>2</sup>

Was passierte dann? Interessanterweise entwickelte dieser Begriff, der prompt zur Irritation mancher altgedienter Geschäftsführer führte, eine

Eigendynamik. Viele Frauen in Bildungseinrichtungen, die von Gender Scanning hörten, wussten sofort, was gemeint war. Mit dem Rückenwind eines Schwerpunktthemas einer fördernden Einrichtung beanspruchten sie nun Klarheit und Offenlegung von Machtstrukturen an ihrem Arbeitsplatz. Denn Gendergerechtigkeit ist Inhalt politischer Bildung und wird gefördert.

Gender Scanning<sup>3</sup> ist die jüngere Schwester der Gender-Analyse. Während jedoch Analysen gut in Schreibtischladen von Vorständen und anderen verantwortlichen Organen passen oder bei Teamklausuren wohlwollend gehört werden, wird dem Scanning unmittelbar die Eigenschaft des unbestechlichen „Durchblickens“ eingeräumt. So hat uns diese sprachliche Konnotation viel an Dynamik gebracht. Die definitionsgenauen TheoretikerInnen mögen uns diesen Kunstgriff verzeihen.

Gender Scanning platziert sich als politisches Instrument der Organisationsentwicklung im Kontext von Gender Mainstreaming und Frauenförderung. Was für Gender Mainstreaming als Grundregel gilt, ist auch für Gender Scanning bedeutsam. So liegt die Verantwortung für die Umsetzung bei der Leitung einer Bildungseinrichtung (Top-down-Prinzip), wobei der Veränderungsimpuls meist von engagierten MitarbeiterInnen kommt (Bottom-up-Realität). Resultat sind die Grundlagen für Entwicklungsschritte in Organisationen.

Und da, wie wir wissen, Geschlecht als gesellschaftlich konstruierte Kategorie verstanden werden muss, ist die Sache nicht so einfach. *Sex Counting* reicht bei weitem nicht aus. Scanning bewirkt auch immer eine grundlegende Diskussion über die Sinnhaftigkeit von Gegebenheiten und Effizienz von Hierarchien, ein weiterer wesentlicher Schnittpunkt mit politischer Bildung. Gender Scanning wirft ein Auge auf dominante Strukturen und Herrschaftsmittel. Gescannt werden also Strukturen, Kulturen, Organisationen, aber auch Einstellungen und Verhalten. Weitere Handlungsräume sind das Scanning von Bildungspraxis (gendergerechte Didaktik und Inhalte, Ausbau der eigenen Genderkompetenz) und die Bildungspolitik, die eine geschlechterdemokratische und diskriminierungsfreie Ge-

sellschaft zum Ziel hat. Auch diese beiden Aspekte sind nicht aus den Augen zu verlieren. Gender Scanning ist also Orientierungshilfe und macht BeobachterInnen zu TeilnehmerInnen. Scanning kommt von innen, betrifft alle und macht sie zu Handelnden. Das unterscheidet Scanning von Monitoring.

Nun gibt es für Gender Scanning eine Vielzahl von Vorgehensweisen. Diese Broschüre enthält einige von ihnen, es gibt Fragenkataloge, Stufenmodelle und Organisationsentwicklungsschritte. Ihnen gemeinsam ist die Einsicht, dass jede Veränderung Zeit braucht und dass Analyse, Zieldefinition, Umsetzung und Evaluation nicht fehlen dürfen. Höchste Ansprüche bei wenig Budget und geringer Akzeptanz scheitern, und Pilotprojekte verhalten sich manchmal so, wie ihr Name verspricht. Um optimale Unterstützung auf allen Ebenen zu erhalten, sind gute Argumente hilfreich, als da wären größere Arbeitszufriedenheit, Verbesserung des Images, Wettbewerbsvorteil, Erweiterung der sozialen Kompetenz der Beschäftigten, konkreter Nutzen bei Zielgruppen und die Glaubwürdigkeit bei der Vermarktung von Bildungsangeboten. Gender Scanning kann in mehreren Durchgängen im Laufe eines Gender-Mainstreaming-Prozesses erfolgen, und sollte unserer Ansicht nach Standard in Bildungseinrichtungen sein.

Erfreulich wäre auch, wenn Genderkompetenz zur Schlüsselqualifikation von Führungskräften wird. Manche LeserInnen werden an dieser Stelle lächeln, da sich bereits viele Chefs kompetent fühlen, weil sie ihre Kleinen vom Kindergarten abholen und im Büro Blumen gießen. An Gender-Scanning-Prozessen Beteiligte sind erstaunt, wenn sie die Dimension gesellschaftlicher Konstruktion von Ungleichverhältnissen erfassen. Sie erkennen erstmals scheinbar unscheinbare Diskriminierungsstrukturen, und welchen Einfluss die eigenen Werte und unreflektierten Kontrollansprüche auf die Aufrechterhaltung von Unterdrückung haben. Gender Scanning fokussiert die Zeremonien des Machterhalts, zeigt die Rituale der Bevormundung auf und beschreibt ihre inneren Gesetze. Politische Bildung leitet aus dem Hinsehen, Sichtbarmachen und Erkennen die Forderung nach demokratischen Verhältnissen ab.

Nehmen Sie einen Zettel und schreiben Sie die Namen Ihrer KollegInnen auf. Dann ergänzen Sie die Liste mit den Namen von Vorstandsmitgliedern, Mitgliedern von Beiräten und GeldgeberInnen. Fügen Sie Funktion und Entscheidungsbefugnisse dazu. Nun schneiden Sie die Namen aus und kleben sie geordnet auf einen großen Bogen Papier. Markieren Sie, wer Mann oder Frau ist, wer mit wem Informationen austauscht, wer mehr oder weniger verdient ...

Doch Halt! Gehen Sie zuvor mit einigen KollegInnen auf einen Kaffee und beginnen Sie gemeinsam. Und ruhen Sie nicht, ehe Ihr Anliegen auf der Tagesordnung der nächsten Vorstandssitzung oder Teamsitzung Platz findet.

Und nun viel Erfolg!  
Mit besten Grüßen,  
Marion Wisinger

# BESTANDSAUFNAHME: DER ERSTE BLICK

Von Melanie Pichler<sup>4</sup>

In der folgenden Analyse wird versucht, in unterschiedlichen Einrichtungen der politischen Erwachsenenbildung nach dem Sex-Counting-Approach vorzugehen, indem die „Häufigkeitsverteilung nach der Geschlechterzugehörigkeit“<sup>5</sup> in den Führungspositionen der Organisationen herausgearbeitet wird. *Sex-Counting* zielt auf die getrennte Auswertung von Daten für Frauen und Männer ab, ohne die Ergebnisse zu bewerten. Die Methode Sex-Counting ist als Teil des Gender Scannings nützlich und hilft einen ersten Einblick zu gewinnen. Konkret wird sowohl der Vorstand als auch die Geschäftsführung in Bezug auf die Geschlechterverteilung gezählt.<sup>6</sup> Sofern die MitarbeiterInnen auf den Homepages ausgewiesen sind, wird außerdem versucht, typische Frauen- bzw. Männerberufe zu beschreiben. In einem zweiten Schritt werden die konkreten Bildungsangebote auf ihre Relevanz für Frauen gescannt bzw. erörtert, welche Angebote speziell für Frauen in den jeweiligen Organisationen angeboten werden.<sup>7</sup>

## Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs

Als überregionaler Zusammenschluss von 10 Organisationen in der Erwachsenenbildung mit verschiedenen Unter- und Regionalorganisationen fasst die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ) die wichtigsten Anbieter in diesem Bereich zusammen. Die KEBÖ bietet sich für ein Gender Scanning an, um Struktur, Bildungsangebot und Zusammensetzung der Organisationen auf Gendergerechtigkeit bzw. –diskriminierung zu untersuchen.

Aus den Homepages der KEBÖ geht hervor, dass im Vorstand der 10 Organisationen 8 Männer den Vorsitz haben, lediglich im Ländlichen Fortbildungsinstitut besetzt eine Frau diese Position, im Berufsförderungs-

institut Österreich teilen sich ein Mann und eine Frau die Vertretung der Organisation nach außen.

Die Geschäftsführung wird zu 70% von Männern geleitet, Geschäftsführerinnen finden sich im Ring Österreichischer Bildungswerke und im Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung, im Berufsförderungsinstitut ist diese leitende Position sowohl von einem Mann als auch von einer Frau besetzt.

Werden auch die Unterorganisationen und Landesstellen untersucht, präsentiert sich die Struktur ähnlich wie in den Bundeseinrichtungen. In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungshäuser Österreichs sind von 18 Bildungshäusern 2 mit weiblichen Direktorinnen besetzt, im Berufsförderungsinstitut findet sich in den 9 Bundesländern nur in Tirol eine weibliche Geschäftsführung.

Die Analyse des Ländlichen Fortbildungsinstituts zeigt ein Verhältnis von 6 zu 3 zugunsten der Männer in der Leitung der Länderinstitute, in den 6 Mitgliedsverbänden des Rings Österreichischer Bildungswerke dominieren 4 Männer sowie 2 Frauen die Geschäftsführung.

In den Landeszeitstellen des Verbands Österreichischer Volksbildungswerke obliegt die Leitung in 6 Landesverbänden einem Mann, 2 werden von Frauen geleitet.

Bei der Analyse des Verbands Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung zeigt sich, dass keine der Landeszentralen von einer Frau geleitet wird, nur die Bundeszentrale ist mit einer weiblichen Geschäftsführung besetzt.

Die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft Österreichs zeigen, dass dort, wo Zuständigkeiten angegeben wurden, die Leitung, mit Ausnahme der Bundeszentrale, männlicher Führung obliegt.

Auch das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich präsentiert sich ähnlich, die Führungsposten in den Bundesländern sind ausschließlich von Männern besetzt.

Der Verband Österreichischer Volkshochschulen zeigt ein etwas anderes Bild. Zwar sind Geschäftsführung und Vorstand der Zentrale männlich dominiert, in den Bundesländern zeigt sich ein Verhältnis von 5 zu 4 zugunsten männlicher Führungspositionen. Bei den Wiener Volkshoch-

schulen werden 12 der Unterorganisationen von Frauen und 14 von Männern geleitet, auch in Oberösterreich ist das Verhältnis mit 11 zu 9 fast ausgeglichen. In Niederösterreich wiederum sind es 23 Frauen, 46 Männer sowie 3 geteilte Geschäftsleitungen.

Im Hinblick auf die Struktur der KEBÖ-Organisationen ist außerdem zu bemerken, dass die Berufspositionen oft stark nach Geschlechterzugehörigkeit getrennt werden. So sind in der gesamten KEBÖ die Sekretariate mit Frauen besetzt, und auch Küchen-, Rezeptions- und Reinigungsdienste werden von weiblichem Personal ausgeführt. Obwohl das Küchenpersonal weiblich besetzt ist, obliegt die Küchenleitung in vielen Fällen Männern. Es finden sich außerdem keine Frauen im Berufsfeld der „Haustechnik“, und auch in anderen technischen Berufen sowie im EDV-Bereich sind sie unterrepräsentiert. In der Projektarbeit bzw. Projektleitung, aber auch in der pädagogischen Assistenz sowie der wissenschaftlichen Mitarbeit, Positionen, die stark mit inhaltlicher Arbeit verbunden sind, sind vielfach Frauen beschäftigt. Diese Tendenz zeigt sich auch in den Projektanträgen für 2007 der ÖGPB, in denen von 211 eingereichten Projekten in 122 Fällen die Projektverantwortung bei Frauen lag. Diese inhaltliche Verantwortung spiegelt sich nur in geringem Maß in repräsentativen Jobs wieder, dort fehlen Frauen größtenteils. Dass der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen nicht auf den generell geringen Anteil von Frauen in der Erwachsenenbildung zurückzuführen ist, zeigt eine Studie des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung und der Universität Klagenfurt<sup>8</sup>, wonach bei drei Viertel der Erwachsenen- und Weiterbildungseinrichtungen über 50% der Stellen mit weiblichem Personal besetzt sind.

Interessant ist in weiterer Folge, wie sich männerdominierte hierarchische Strukturen in den einzelnen Organisationen auf das Bildungsangebot für Frauen auswirken. Obwohl alle Mitgliedsverbände bis auf die Volkswirtschaftliche Gesellschaft Österreichs auf ihren Webseiten und in den Bildungsangeboten durchgängig auf gendersensible Sprache achten, gibt es wenige Bildungsangebote, die speziell Frauen ansprechen bzw. Gendergerechtigkeit bereits in der Projektplanung bedenken.

In den Leitbildern auf den Webseiten zeigen sich die Mitgliedsverbände der KEBÖ vor allem im Einklang mit Menschenrechten und Demokratie; zur Gleichstellung der Geschlechter, Gender Mainstreaming oder Geschlechterdemokratie ist explizit wenig zu lesen.<sup>9</sup>

Vereinzelt gibt es Angebote für Frauen, die „weibliche“ Themenpalette ist in den untersuchten Organisationen sehr breit angelegt. Sie reicht von Spiritualitätskursen für Frauen, der Rolle der Frau in der Familie über Gender Trainings bis zu Lehrgängen zu feministischer Theorie.

Exemplarisch bietet das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich mit dem „Netzwerk Frauenbildung“ eine Anlaufstelle für katholische Frauenbildung und der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung versucht mit einer internen Arbeitsgruppe zu Gender Mainstreaming<sup>10</sup>, dieses in das gesamte Bildungsangebot zu integrieren und damit gendergerechte Seminare anzubieten.

## Andere Weiterbildungseinrichtungen in der Erwachsenenbildung

Bei der Analyse von Weiterbildungsorganisationen, die nicht in die KEBÖ eingebunden sind, zeigt sich ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen des Vorstands und der Geschäftsführung und es werden wesentlich mehr Bildungsangebote für Frauen zur Verfügung gestellt.

Die Webseiten von 65 Organisationen (eine Liste von AnbieterInnen politischer Erwachsenenbildung in Österreich findet sich auf der Homepage der ÖGPB<sup>11</sup>) wurden verglichen, die Recherche ergab, dass der Vorstandsvorsitz in 16 Einrichtungen weiblich, in 28 männlich und in 6 sowohl weiblich als auch männlich besetzt ist. Die Geschäftsführung wird in 22 Organisationen von Frauen und in der gleichen Anzahl von Männern geleitet, in 2 Einrichtungen teilen sich ein Mann und eine Frau diese Position<sup>12</sup>. Die höhere Beteiligung von Frauen in Führungspositionen spiegelt sich auch in den Bildungsangeboten der AnbieterInnen wieder.

In 27 der 65 Organisationen finden sich explizit Angebote für Frauen, 7 AnbieterInnen haben Geschlechtergerechtigkeit oder Gender Mainstreaming im Leitbild der Organisation verankert.

Neben generell gendersensiblen Veranstaltungen und Projekten findet sich eine Vielzahl an Maßnahmen und Aktionen, um Gendergerechtigkeit durchzusetzen.

So vergibt etwa das Gender Mainstreaming Gremium von Attac organisationsintern einen Gender Mainstreaming Award, um geschlechtergerechte Aktivitäten und Veranstaltungen zu fördern. Zudem werden Gender Coachings angeboten und die Gruppe feministattac arbeitet speziell zu Gender-Aspekten und Wirtschaft.

Equalizent, das Qualitätszentrum für Gehörlose und Schwerhörige in Wien, fordert Genderkompetenz als Bedingung in Stellenausschreibungen und die Österreichische Gesellschaft für Politikwissenschaft verweist in Stellenangeboten auf die bevorzugte Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation.

Die IG Kultur Vorarlberg hat als Ergebnis einer Frauenstudie einen umfassenden Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung erarbeitet, die Untersuchung steht sowohl auf der Homepage zum Download als auch in Buchform zur Verfügung.<sup>13</sup>

Das Demokratiezentrum Wien veranstaltet laufend frauenspezifische Veranstaltungen, zuletzt beispielsweise zu den Themen „Geschlechterdemokratie – was ist das?“ oder „Pionierinnen der Frauenbewegung – Frauen in der Politik“.

Regelmäßige Publikationen und Stellungnahmen über Frauenförderung in der Kulturpolitik bietet die Kulturplattform Oberösterreich, das Dokument *gender info* beispielsweise soll helfen, die Fragestellungen zu Gender Mainstreaming in Förderanträgen besser zu verstehen und korrekt auszufüllen.

Die Österreichische Bergbauern und Bergbäuerinnen Vereinigung hat mit dem Frauenarbeitskreis eine Plattform für Bäuerinnen geschaffen, um ihre Themen und Anliegen bearbeiten und in die Öffentlichkeit bringen zu können.

Einen kleinen Beitrag zur Dekonstruktion von traditionellen Rollenbildern am Arbeitsplatz leistet das Studio West – Verein freier Film- und Videoschaffender, das eine männliche Bürokratie beschäftigt.

Die herausgegriffenen Beispiele legen die Schlussfolgerung nahe, dass ein klarer Zusammenhang zwischen der Anzahl von Frauen in leitenden Positionen und Maßnahmen zur Gleichstellung bzw. gendersensiblen Bildungsangeboten besteht.

Nach dieser ersten Bestandsaufnahme des Ist-Zustandes von Geschlechtergerechtigkeit in Erwachsenenbildungseinrichtungen sollten nun in einem weiteren Schritt vertiefende Analysetechniken im Rahmen nachhaltiger Organisationsentwicklung angewandt werden. *Prima vista* scheint wohl Handlungsbedarf außer Zweifel zu stehen!

# ANALYSETECHNIKEN

Jede Erwachsenenbildungseinrichtung wird den Prozess des Gender Scanning unterschiedlich gestalten. Gewachsene Strukturen und Hierarchien bedürfen adaptierter Vorgangsweisen. Auch variieren in jeder Einrichtung Zielsetzungen und Veränderungspotenziale. In Folge dessen sollen zur ersten Orientierung einige gebräuchliche Analysetechniken vorgestellt werden, um vor Projektbeginn grundlegende Fragestellungen zur Hand zu haben. Gender Scanning ist immer maßgeschneidert, seine Anleitungen und Fragenkataloge sind daher Ausgangspunkt des Prozesses. Zu Beginn konstituiert sich eine Steuerungsgruppe oder ein Projektteam.

## 6 Schritte zur Gleichstellung in Bildungseinrichtungen

Materialien von Birgit Buchinger (solution)<sup>14</sup>

Die Umsetzung von Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe in Bildungseinrichtungen. Ohne klare Grundsatzentscheidung für diesen Prozess sollte nicht begonnen werden. Gender Mainstreaming muss als Thema auf der Tagesordnung in entscheidenden Gremien aufscheinen, weiters müssen Strukturen für diese Umsetzung geschaffen und Ressourcen bereitgestellt werden.

**Wesentlich für erfolgreiches Gender Scanning ist:**

- ein deutlicher politischer Wille
- Basiskompetenzen zu Geschlechterfragen (Gender-Expertise als Schlüsselqualifikation)
- Umsetzung von oben nach unten auf allen Ebenen
- sowie Geld, Zeit und sonstige Ressourcen

## **Folgende Fragen sollten zu Beginn gestellt werden:**

Warum sind Veränderungen notwendig?

Welche Veränderungen stehen an?

Wer sind die AkteurInnen der Veränderungen im Geschlechterverhältnis?

Welche Regelungen und Instrumente gibt es?

## **Umsetzung:**

1. Festlegung des Handlungsfeldes  
Organisationsentwicklung, Bildung, Öffentlichkeitsarbeit,  
Zielgruppe ....
2. Ist-Analyse:  
Datenerhebung (z.B. Wie viele Frauen und Männer nehmen an  
Seminaren teil bzw. leiten sie? Wie viele Frauen besetzen  
leitende Positionen?)  
Rechtliche Rahmenbedingungen (Organisation, Struktur)  
Wissen um Organisationskultur (Öffentlichkeitsarbeit,  
Repräsentanz, informelle Kommunikation, etc.) Sonstige  
Informationen (Lehrinhalte, etc.)
3. Ableitung der Ziele und Teilziele eines Pilotprojektes  
Was soll erreicht werden? (kurz-, mittel- und langfristig)
4. Konkrete Umsetzung des Pilotprojektes  
Inhalte und Projektorganisation (Wer ist verantwortlich? Wie  
soll gearbeitet werden? Mit wem ist zusammenzuarbeiten?)
5. Zeit- und Arbeitsplan  
Rahmenbedingungen erstellen
6. Evaluierung  
Wie soll die Zielerreichung überprüft werden?

### **13 Kriterien für erfolgreiche Prozesse:<sup>15</sup>**

1. Klares politisches Bekenntnis und Umsetzungsverantwortung (Top-Down)
2. Definition der Globalziele als ersten Schritt
3. Fortschreibende Genderanalysen (qualitativ und quantitativ)
4. Sensibilisierung, Beratung und Trainings müssen auf die frauen- und geschlechterpolitischen Zielsetzungen der Organisationen abgestimmt sein
5. Demokratische Kontrolle der Zieldefinitionen und der Implementierung muss gewährleistet sein
6. Parallelprozesse müssen Bottom Up laufen (Beteiligung von Frauen, Frauenförderung, etc.)
7. Zielvereinbarungen und Zielkontrolle müssen Teil des Prozesses sein
8. Transparenz und kontinuierliche Informationspolitik als Herzstück
9. Pilotprojekte ersetzen keinen Implementierungsprozess, sondern sind Teile desselben
10. Gender Mainstreaming zielt auf Veränderung der horizontalen und vertikalen Segregation
11. Gender Mainstreaming nur in Verbindung mit Frauenförderung und Gleichstellungspolitik
12. Bereitschaft zu sozialem Lernen bei Frauen, Männern und Organisationen sind Voraussetzung für Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen
13. Gender Mainstreaming Prozesse brauchen Expertise

### **Mögliche Handlungsfelder für Frauen auf betrieblicher Ebene:**

Beschäftigungssituation

Personalplanung, -suche und -auswahl

Personalentwicklung (z.B. Werdegang, Bildung)

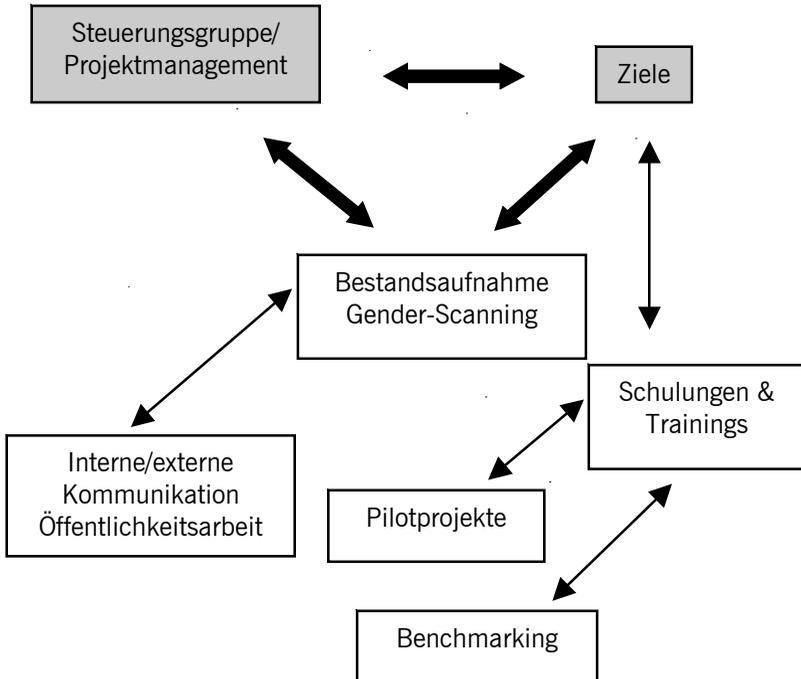
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Institutionalisierung von Frauenförderung

Gleichstellung als Unternehmensphilosophie

## Handlungsfelder auf betrieblicher Ebene



**Benchmarking** ist die Methode, mit der ein Unternehmen Best Practices identifizieren, verstehen, auf die eigene Situation anpassen und implementieren kann. (Wikipedia)

„Benchmarking ist ein Prozess der Selbstverbesserung, der andauern muss, um effektiv zu sein. Es kann nicht einmal eingeführt und danach ignoriert werden, in dem Glauben, die Aufgabe sei erledigt ...“ (Robert C. Camp)

## 4-R-Methode

Mitte der 90er Jahre wurde in Schweden auf kommunaler Ebene die „3-R-Methode“ für die Gender Mainstreaming-Arbeit entwickelt. Sie teilt Check-fragen für die Analyse eines bestimmten Bereichs oder Vorhabens in drei Kategorien ein:

- Fragen zur Repräsentation von Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich
- Fragen zu den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und
- Fragen zu den Realitäten, die der betreffenden geschlechtsspezifischen Verteilung zugrunde liegen.

Das einprägsame Verfahren wurde inzwischen um Fragen nach dem Recht erweitert und hat sich in den meisten europäischen Gender Mainstreaming-Projekten durchgesetzt. Die „4-R-Methode“ eignet sich als Instrument für die Überprüfung des Ist-Zustands sowie immer dann, wenn geplante Maßnahmen in Bezug auf ihre Auswirkung in Bezug auf Gleichstellung überprüft werden sollen. Die vier R-Bereiche sind nicht getrennt von einander zu betrachten.

**Folgende Checkfragen sind Ausgangsbasis von Gender Scanning:<sup>16</sup>**

**Repräsentation:** Geschlechtsspezifische Zahlen betreffend EntscheidungsträgerInnen, MitarbeiterInnen, Zielgruppen, etc.

Wie setzt sich die zu scannende Gruppe (MitarbeiterInnen) zusammen?  
(Frauenanteil / Männeranteil)

Wie viele Frauen und wie viele Männer wirken in welchen Positionen mit?

Welchen Anteil haben Frauen und Männer bei den EntscheidungsträgerInnen, welchen bei den übrigen Beteiligten?

**Ressourcen:** Finanzen, Zeit, Macht, Bildung, Fachwissen, Personal, etc.  
Über welche Ressourcen verfügen Frauen und Männer?

Wie viel Geld wird für Projekte (Bildungsangebote, Infrastruktur, Strukturen) ausgegeben, die speziell für Frauen sind, und wie viel für solche, die indifferent „beiden“ (auch Frauen) oder nur Männern zu Gute kommen?

Wessen und welche Leistungen und Projekte werden höher bewertet? Wird Arbeitszeit von Frauen und Männern gleich geschätzt?

Zählt Gleichstellungsfachwissen als Ressource, auf die bei Entscheidungen zurückgegriffen werden kann?

**Realitäten:** Soziale Rahmenbedingungen, unterschiedliche Bedürfnisse (z.B. Arbeitszeit), geschlechtsspezifische Werte und Normen als mögliche Ursachen von Ungleichheit

Welche (geschlechtsspezifischen) Werte und Normen sind explizit und implizit im betreffenden Arbeitsbereich wirksam?

Welche besonderen Bedürfnisse haben Frauen und Männer aufgrund ihrer ihnen zugeschriebenen sozialen Rollen? Wird darauf Rücksicht genommen? Sollte darauf Rücksicht genommen werden?

Welche Benachteiligungen treffen Frauen oder Männer aufgrund ihres (sozialen) Geschlechts?

Wo ist demnach Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung und Frauenförderung?

**Recht:** Gesetze, Statuten von Vereinen, Arbeitsvereinbarungen, Dienstverhältnisse, Leitbilder, Entscheidungsebenen etc.

Haben Frauen und Männer die gleichen Rechte?

Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten (s.o.) mit ein?

Welche rechtlichen Grundlagen (Statutenänderungen, Quoten, etc.) müssten zusätzlich geschaffen werden, um Gleichstellung zu gewährleisten?

# 6 Schritte zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Betriebsrat

Materialien von Elfi Koblmüller<sup>17</sup>

Eine speziell eingesetzte Arbeitsgruppe hat die Betriebsratsarbeit für Pastorale Berufe der Diözese Linz auf Geschlechtergerechtigkeit hin untersucht, Veränderungspotenziale geortet und Zielsetzungen erarbeitet.

## 1. Schritt: Mögliche Handlungsfeld(er) festlegen

Wo ist die größte Unzufriedenheit bei uns im Betriebsrat zu merken?

oder

Welches Thema trifft einen (ohnehin) wunden Punkt bei uns?

oder

Was wäre für uns interessant, einmal genauer zu durchleuchten?

## 2. Schritt: Analyseprozess

Empfehlung: Jede/r im Betriebsrat beantwortet die Fragen vorerst für sich selbst. Es braucht, wenn es um persönliche Einschätzungen und nicht um Fakten geht, keinen Konsens über die „Sichtweisen“. Eine/r alleine kann diesen Prozess aber auch nicht „erledigen“. Für den Austausch darüber soll Zeit in einer Betriebsrat-Sitzung eingeräumt werden; die gemeinsame Auseinandersetzung mit den Fragestellungen ist bereits ein wesentlicher Teil des Gesamtprozesses; möglicherweise besteht die erste Herausforderung darin, den Handlungsbedarf aufgrund der unterschiedlichen Einschätzung der Ist-Situation festzulegen. Für manche Fragen müssen Daten und Zahlen (z.B. in der Personalverwaltung) erhoben werden.

### **3. Schritt: Auswertung der Analyse**

Die Ergebnisse der Analyse werden unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet:

Was ist in Ordnung, so wie es ist?

Worüber freuen wir uns?

Was wollen wir verändern?

Was muss verändert werden?

### **4. Schritt: Ziele und Indikatoren festlegen**

a) Was soll erreicht werden?

b) Woran erkennen wir, dass wir unsere Ziele erreicht haben?

Dabei soll zwischen quantitativen (z.B. regelmäßige Termine, ausgewogene Aufgabenverteilung, Redezeiten, ...) und qualitativen (z.B. mit eigenen Anliegen gehört werden, Zuständigkeiten festlegen, Informationen bekommen ...) Indikatoren unterschieden werden.

### **5. Schritt: Maßnahmen/Aktivitäten festlegen**

Was muss getan werden, damit wir unsere Ziele erreichen? Wer übernimmt welche Aufgaben? Und wie sieht es mit den Finanzen aus?

### **6. Schritt: Zeitplan für die Zielerreichung**

Wann soll das Ziel (siehe 4. Schritt) erreicht sein? Was muss bis wann passieren?

## Checkliste für Gender Scanning in der politischen Bildungsarbeit<sup>18</sup>

Checklisten sind Instrumente, die mögliche Themenpaletten und Handlungsfelder von Gender Scanning beinhalten. Diagnoseverfahren wie Checklisten spiegeln den Ist-Zustand wider und „ordnen“ nach Kriterien, die aus der Frauen- und Geschlechterforschung kommen. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei Bildungsangeboten sollen damit konkret erfasst werden.

### Checkliste:

Wird generell bei der Planung von Veranstaltungen die Frage nach dem geschlechterpolitischen Bezug des Themas gestellt?

Wie hoch ist der Anteil der Veranstaltungen, die sich explizit mit frauenpolitischen, geschlechterpolitischen oder gleichstellungspolitischen Themen befassen?

Wie hoch ist der Anteil der finanziellen Mittel, die in diese Veranstaltungen fließen?

Woher fließen die Mittel für diese Veranstaltungen?

Wie hoch ist der Anteil der Zeit für diese Veranstaltungen?

Welche Bedeutung kommt diesen Veranstaltungen im Vergleich zu den übrigen zu?

Welche Personen planen diese Veranstaltungen?

Sind sie nur mit diesen Themen beschäftigt?

In welchen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten sie?

Gibt es konzeptionelle Vorarbeiten für die Auswahl der Themen in diesem

Bereich? Werden Themen aus diesem Bereich mit den Angeboten anderer Bildungseinrichtungen verglichen?<sup>19</sup>

Welche Zielgruppen werden durch diese Veranstaltungen angesprochen? Frauen allgemein/in bestimmten Positionen; Männer allgemein/in bestimmten Positionen; Verbände, Netzwerke?

Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen bei den Teilnehmenden insgesamt?

Gibt es Veranstaltungen, in denen gleichstellungspolitische Fragestellungen integriert behandelt werden, etwa durch spezielle Referate oder die Auflage an alle ReferentInnen, geschlechterpolitische Aspekte der Themen zu behandeln, oder durch gendersensible Moderation?

Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen bei den ReferentInnen?

Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen an den Honoraren, relativ zu ihrem Anteil an den ReferentInnen?

Gibt es eine spezielle Unterstützung für das Gender Mainstreaming in der Bildungseinrichtung, z.B. Genderbeauftragte, Gendertrainings, Flying experts, Leitfäden, Materialien, Datenbanken, Arbeitsgruppen, internationalen Erfahrungsaustausch?

# ARBEITSERGEBNISSE DES GENDER SCANNING WORKSHOPS DER ÖGPB

## Über die Veranstaltung:

Am 23. März 2007 fand in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, dem Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und dem Ring Österreichischer Bildungswerke der Workshop „gleich stellen. werden können. Gender Scanning in Erwachsenenbildungseinrichtungen“ statt. Das anlässlich des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ formulierte Schwerpunktthema<sup>20</sup> der Projektmittelvergabe der ÖGPB stieß auf großes Interesse, schließlich wurden fünfzehn Projekte bis Ende April eingereicht, dreizehn davon erhielten Fördermittel.

Zielsetzung des Workshops war, an diesem Thema interessierte Frauen zu unterstützen und zu vernetzen. Die Expertinnen Birgit Buchinger<sup>21</sup> und Elfi Koblmüller<sup>22</sup> konnten mit Erfahrungsberichten und konkreten Hinweisen zur Diskussion beitragen. Aufgrund der Nachfrage wird am 30. Oktober 2007 in Wien ein Folgeworkshop und am 15. November 2007 ein Basisworkshop in Salzburg stattfinden.

## Ablauf:

- Gleiches finden
- Ungleiches beschreiben
- Standpunkte erkennen
- Potenziale präzisieren
- Bericht aus der Praxis
- Umsetzung konkretisieren

## **Gleiches finden:**

Musik im Raum, TN gehen spazieren, drei TN sollen sich finden, die drei Eigenschaften (sichtbar und unsichtbar) miteinander teilen. Z.B. Augenfarbe, Jeansträgerin, Beruf: Erwachsenenbildnerinnen, aus Wien, Radfahrerin, ledig, etc.

Gruppen, die sich gefunden haben, erhalten die Arbeitsmaterialien (verschiedenfarbige Zettel und Bindfaden) von den Moderatorinnen. Jede Gruppe benennt sich nach einer gemeinsamen Eigenschaft. Die Moderatorinnen notieren den „Namen“ der Gruppe.

## **Ungleiches beschreiben:**

Gruppenarbeit: Zunächst beschriftet jede TN ihre Zettel (Einrichtung, Tätigkeiten, mangelnde Gleichstellung, Handlungsfelder der Veränderung) und knüpft sie mit einem Bindfaden aneinander. Die Gruppe bespricht die Arbeitsergebnisse und vergleicht sie. Dann betrachten alle die auf einer Wäscheschnur im Raum mit Wäscheklammern befestigten „Zettelketten“.

## **Ergebnisse der Arbeitsgruppen:**

### **Einrichtungen:**

Am Workshop haben Mitarbeiterinnen aus den Organisationen fh campus wien, Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Haus der Frau Linz, bfi Steiermark, PsychoSozialer Dienst Krems der Caritas, Vorstudienlehrgang Wiener Universitäten, Katholisches Bildungswerk der Diözese St. Pölten, Bildungshaus St. Hippolyt, Frauenreferat der Diözese Innsbruck, co.systems consulting GmbH, Verein WBI-Qualileo, Verband feministischer Wissenschaftlerinnen, Bildungs- und Heimatwerk Niederösterreich, Zentrum für Beratung Training und Entwicklung, FH St. Pölten, Forum Katholischer Erwachsenenbildung Eisenstadt, Bundesinstitut für Erwachsenenbildung, Pädagogisches Zentrum der Diözese Graz, Institut Sofia – Institut für ganzheitliche Sozialforschung, VÖGB sowie eine freiberufliche Trainerin teilgenommen.

## **Tätigkeiten der TN:**

Erwachsenenbildnerinnen  
Multiplikatorinnen  
Leiterinnen von Bildungseinrichtungen  
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Fachreferentinnen  
Kordinatorinnen von Bildungsprojekten  
Forschung und Wissenschaft  
Beraterinnen und Coaches  
Frauenprojekteverantwortliche  
GeM-Beauftragte  
Trainerinnen  
Leiterinnen von Unilehrgängen  
Für Organisation, Finanzen und Administration Verantwortliche

## **Gleichstellung mangelhaft: Ist-Zustand:**

Viele Frauen in Einrichtung beschäftigt, geringe Bezahlung  
Frauen in Entscheidungs- und Vorstandsgremien kaum vertreten  
Frauen arbeiten in typischen Frauenberufen  
Freiberufliche Frauen sind schlecht gestellt  
Unbezahlte „Frauenarbeit“ wird als selbstverständlich angesehen  
Wenige weibliche Betriebsräte  
Frauen haben unzureichend Zugang zu Ressourcen  
90% Frauen = Mitarbeit, 90% Männer = Vorgesetzte  
Männer sind Abteilungsleiter, Frauen sind „Zuarbeiterinnen“  
Männer leiten und reden, Frauen arbeiten  
Fehlende Implementierung von GeM auf organisatorischer Ebene  
Frauen-NGOs haben gegen Lohn-Dumping von Subventionsgebern zu kämpfen  
Mangelnde Grundförderung bringt Selbstausbeutung mit sich  
Frauenförderung nicht effizient  
Frauenprojekte sind schlecht dotiert  
Gender wird nicht zum Thema gemacht  
Alibi-Aktionen zur Gleichstellung  
Ewige Pilotprojekte bringen nichts  
Keine Nachhaltigkeit bei Frauenprojekten

Fehlendes Genderbewusstsein auf allen Ebenen

Typische Frauenthemen in Bildungsarbeit: Familie, Gesundheit, Spiritualität

### **Handlungsfelder der Veränderung:**

Gender Scanning von Ist-Situation

Männerdominierte Strukturen verändern

Gendergerechte Organisations- und Personalentwicklung

Datentransparenz

Sichtbarmachen von unbezahlter Arbeit in Bildungseinrichtungen

Genderperspektive in Betrieben mitdenken

Typische Frauenberufe hinterfragen

Frauen in technische Berufe

Betriebsrat als Männerdomäne verändern

Mehr finanzielle Ressourcen, angemessene Finanzen für Projekte von und für Frauen

Strategien entwickeln, um an Finanzmittel zu kommen

Kooperationsmodelle mit AMS zur Frauenförderung

Evaluierung – Benennung von Nichtumsetzung, Scheitern

Berufsplanung für Frauen professionalisieren

Gender-Trainings und Bildungsmaßnahmen forcieren

Innerbetriebliche Bildungsoffensive starten

Organisation von Lehrgängen (z.B. Equal Pay)

Frauenprojekte ernst nehmen

Projekte zum Thema Chancengleichheit

Bewusstseinsbildung und Stärkung von Frauen

Möglichkeiten des Austauschs wahrnehmen, Vernetzung

Empowerment

Gender-Aspekt in der Bildungsarbeit (bessere Schulungen des Lehrpersonals)

Vermittlung von Basiswissen und Methoden an MultiplikatorInnen

Einfließen der Genderperspektive in Qualitätssicherungsprozess der EB

Subtile Mechanismen der Unterdrückung aufdecken und benennen

Konsequente Gendersensibilität im eigenen Handeln

Sprach- und Rollensensibilisierung

# Standpunkte erkennen: Gender Scanning in Erwachsenenbildungseinrichtungen

Materialien von Birgit Buchinger

Die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in Bildungseinrichtungen ist ein generell gesellschaftliches Problem.

## **Folgende Faktoren sind signifikant:**

- Ungleiche gesellschaftliche Teilhabe
- Ungleiche Arbeitsbedingungen
- Ungleiche Entgelte
- Ungleiche soziale Absicherung
- Ungleiche Chancen auf Macht und Einfluss
- Ungleiche Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit

## **Organisationen reproduzieren die soziale Ungleichheit:**

Arbeitsmarkt und Organisationen sind zentrale Herstellungsorte von sozialer Ungleichheit, denn geschlechtsspezifische Arbeitsteilung prägt

- Fremd- und Selbstzuschreibungen
- Erwartungen an Leistung, Mobilität, Flexibilität und Verfügbarkeit der Arbeitskräfte
- horizontale und vertikale Segregation
- Muster des Personaleinsatzes, Definitionen von Arbeit, Bewertung von Stellen, Arbeitszeitpolitiken
- die Geschichte von Organisationen
- die Kultur von Organisationen
- die subjektive Orientierung von Arbeitskräften (Tätigkeiten, Karrierewege,...)

## Frauenspezifische Diskriminierungsmuster:

*Zu unterscheiden ist zwischen offenen (direkten) und versteckten (indirekten) Diskriminierungen*

- Auswahlverfahren bei Einstellungen
- Qualifizierung, Ausbildung, Weiterbildung
- Betrieblicher Werdegang, Aufstieg und Karriere
- Entgelt
- Arbeitszeit
- Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben
- Betriebskultur, Kommunikation, Information
- Sexuelle Belästigung und Mobbing
- Arbeit der Interessenvertretung
- Partizipation von Frauen

*Die TN notieren während des Kurzreferats weitere mögliche Handlungsfelder der Veränderung in ihren Organisationen auf die Zettel. Die Gruppen treffen sich wieder. Die Zettelkette wird von der Leine genommen. Sie besprechen die erarbeiteten Handlungs- und Praxisfelder, die sich im Laufe des Inputs ergeben haben. Schließlich wird mit den Zeichen „Pfeil rauf“ oder „Pfeil runter“ gekennzeichnet, ob ein Feld der Veränderung „top down“ oder „bottom up“ benötigt oder beides.*

# Potenziale präzisieren: Bericht aus der Praxis

Materialien von Elfi Koblmüller

Nun gibt die Vorsitzende Betriebsrätin der Diözese Linz, Elfi Koblmüller, einen weiteren Überblick über Vorgehensweisen der Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechtigkeit in der Betriebsratsarbeit“.

## **Das Projekt wurde durchgeführt, weil wir davon ausgehen:**

- dass gemeinsame Arbeit von Frauen und Männern mehr Perspektiven bietet ...
- dass partnerschaftliche Zusammenarbeit motiviert und zufriedener macht ...

Gleichstellung, wie sie im aktuellen Prozess verstanden wird, heißt nicht Gleichmacherei: Frauen wie Männer sollen gemäß ihren je persönlichen Talenten arbeiten. Gefördert werden sollen Eignungen und Neigungen, die persönlich und nicht geschlechtsspezifisch sind.

## **Daher wird bei Planungs- und Entscheidungsschritten gefragt:**

Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus?

Wie wirkt sich das geplante Vorhaben auf die Situation von Frauen bzw. Männern aus?

Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?

Wo gibt es bereits Praxis, Konkretisierung und Erfahrungen von Gender Mainstreaming im betriebsrätlichen/gewerkschaftlichen Kontext?

## **Stolpersteine sind:**

Unzureichender Stellenwert des Themas Geschlechtergerechtigkeit („volle“ Tagesordnungen)

„Za was brauch ma des?“

Kompetenzen/Zuständigkeiten/Handlungsspielräume unklar – für welche Prozesse ist wer verantwortlich?

## Checkliste Gender Scanning in der Betriebsratsarbeit:

### ***1. Interne Abläufe***

Kandidatur und Wahlverfahren  
Zusammensetzung der Wahllisten  
Aufgabenverteilung im Gremium  
Informationsflüsse und Beschlüsse  
Ressourcen  
Arbeitsweise

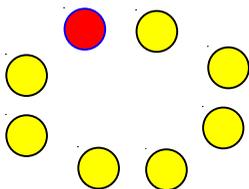
### ***2. Interessensvertretung***

Inhalte und Schwerpunktsetzungen  
Kommunikation  
Ressourcen

## Umsetzung konkretisieren: Reflecting Teams

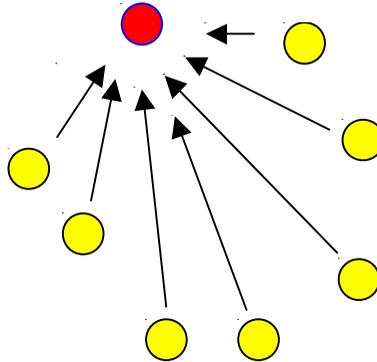
*Im Anschluss an diesen Input sollen die TN in Beratungssettings gehen, um in Kleingruppen anhand von einer Projektidee Schritt für Schritt eine konkrete mögliche Vorgangsweise zu überlegen. Eine Teilnehmerin achtet auf die Einhaltung der Zeit, eine andere macht sich bereit, anschließend im Plenum etwa 5 Minuten über die Arbeitsergebnisse des Reflecting Teams zu berichten. Dafür sollte ein Flipchartbogen mit den wichtigsten Erkenntnissen vorbereitet werden.*

### Phase 1: Projektidee und Situationsanalyse



*Eine Teilnehmerin beschreibt ihre Projektidee und gibt eine kurze Situationsanalyse, die anderen Beraterinnen hören nur zu – keine Inputs. Die Teilnehmerin soll mit einer konkreten Fragestellung enden.  
Dauer: ca. 5 Minuten*

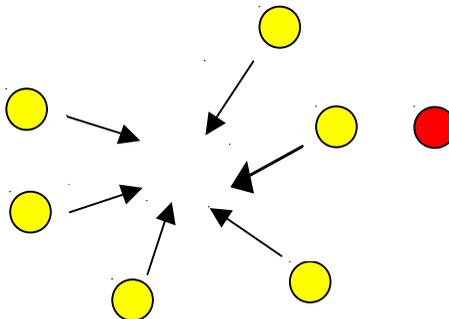
## Phase 2: Fragerunde: Daten sammeln



*Beraterinnen stellen Fragen: es sollen Daten gesammelt und Unklarheiten beseitigt werden.*

*Dauer: 15 Minuten*

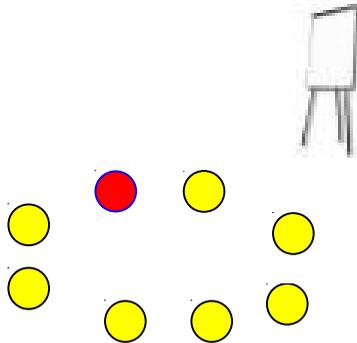
## Phase 3: Projekt konkretisieren „Wir an ihrer Stelle würden ...“



*Beraterinnen überlegen (event. anhand der 6 Schritte zur Gleichstellung, siehe Buchinger) möglichen Ablauf des Projekts, besprechen Systematik, Vorgehensweise, UnterstützerInnen, Fehlendes, Aspekte GM, etc. Teilnehmerin sitzt daneben, hört den Beraterinnen zu und macht sich Notizen.*

*Dauer: 25 – 30 Minuten*

## Phase 4: Lösungen erkunden



*Teilnehmerin reagiert auf Beraterinnen, fragt nach, die Gruppe sammelt auf Flipchartbogen Erkenntnisse über möglichen Ablauf des Projekts*  
*Dauer: 15 Minuten*

Die Teilnehmerinnen beschäftigen sich in den Reflecting Teams mit der Umsetzung von Projektideen.

Geplant werden erste Schritte wie Gender Scanning Interviews und Feedback-Befragungsbögen innerhalb der Belegschaft von Bildungseinrichtungen. In den Teams stellt sich deutlich heraus, dass klare Zielsetzungen eines Projekts von Beginn an kommuniziert werden sollten. Von der Erkenntnis der Relevanz von Gender Scanning hängen letztendlich Budgetierung und Möglichkeiten der durchführenden Personen ab. Denn EinzelkämpferInnen werden mit der Zeit müde und würden letztendlich in ihrer Existenz gefährdet sein.

Zum Abschluss des Workshops treffen sich alle Teilnehmerinnen an der „Zettelkette“ und tauschen Erfahrungen aus.

# AKTUELLE PROJEKTE – AUSWAHL VON GENDER SCANNING PROJEKTEN 2007

Gefördert von der Österreichischen Gesellschaft für Politische Bildung<sup>23</sup>

## **Projekt 1: Doing gender in Organisationen der Erwachsenenbildung – Was läuft denn da ab?**

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung (ÖIEB) /  
Gert Dressel  
<http://www.oieb.at/>

### **Projekttyp:**

Workshop

### **Kurze Erläuterung des Inhalts:**

Unser insgesamt zweitägiger Fortbildungsworkshop möchte mit Frauen und Männern, die in österreichischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung aktiv sind, die jeweils eigene organisationale Praxis unter Gendergesichtspunkten und mit dem Ziel nach mehr Geschlechtergerechtigkeit reflektieren. Dazu gehört sowohl die Analyse der formalen Strukturen der eigenen Organisation (Hierarchie, Entscheidungsverfahren etc.) wie auch der alltäglichen Interaktion und informellen Praxis, in die man selbst stets als Akteurin bzw. Akteur verstrickt ist. Wir planen einen ersten eintägigen Workshop im Herbst 2007, in dem eine erste solche Reflexion mit den TeilnehmerInnen mit dem Ziel stattfinden soll, Handlungsoptionen in der eigenen Organisation für die anschließenden Wochen auszuloten. In einem zweiten eintägigen Workshop im Frühjahr 2008 werden dann genau

die Erfahrungen, die mit den vormals ausgearbeiteten Handlungsoptionen in den entsprechenden Einrichtungen gemacht worden sind, wiederum zum Thema gemacht.

Die Methoden Biographiearbeit und Psychodrama / Soziodrama eignen sich dabei gut zur Analyse des Zusammenspiels von Gesellschaft, Organisation und Individuen. Das *doing gender* kann insbesondere durch psychodramatisches, soziodramatisches Rollenspiel vertiefend analysiert werden: Unterschiedliche Interessen und Emotionen sowie verdeckte Zusammenhänge werden dadurch sichtbar, spürbar und bearbeitbar. Im Rollenspiel werden die Erwartungen, Denkweisen, Zwänge, Handlungsoptionen und Dynamiken, die mit sozialen Rollen verbunden sind, deutlich. Perspektivenwechsel findet nicht nur im Kopf statt, sondern eben auch im Tun und Erleben.

### **Projektziele:**

Bewusstsein und Reflexionsräume schaffen für *doing gender* und Geschlechterverhältnisse in der Organisation, eigene Handlungsspielräume erkennen, Vernetzung der genderbewussten ErwachsenenbildnerInnen über Organisationsgrenzen hinweg

### **Zielgruppe:**

In der Erwachsenenbildung aktive Frauen und Männer, insbesondere jene der Trägerinstitutionen des ÖIEB (Ring österreichischer Bildungswerke, Forum katholischer Erwachsenenbildung, Niederösterreichische Landesakademie)

### **Methoden:**

Biografiearbeit, Aufstellung, Rollenspiel, Counselling<sup>24</sup>

### **Ort, Datum, Dauer der Veranstaltung(en):**

je 1 Tag Herbst 2007 und Frühjahr 2008, voraussichtlich in St. Pölten

## **Detaillierte Beschreibung des zeitlichen Ablaufs:**

1.Tag:

9:30 Begrüßung, Vorstellungsrunde, Fragen und Interessen der TN

10:00 Biographiearbeit

11:00 Einzelarbeit: Aufzeichnen: Gremien, Entscheidungen - Männer, Frauen (Einzelarbeit)

12:00 Soziodramatisches Rollenspiel

Mittagspause

14:00 weitere Auswertung

15:00 Themenfindung für Intervention in eigener Institution

15:45 Counselling zu Intervention

17:00 Abschluss

17:30 Ende

2. Tag:

Aufstellung zu Fragen zu Organisation und Macht

Bericht von Interventionen: Erkenntnisse

In Szene setzen der Erfahrungen – Analyse

Mittagspause

Paararbeit: Machtbasis von Frauen, Machtbasis von Männern in der Organisation

Psychodramatische Vignetten: Handlungsspielräume ausloten

Counselling: wie weiter?

## **ReferentInnen:**

Gert Dressel, Katharina Novy

## **Kooperationen:**

Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung, IFF  
Wien

## **Projekt 2: Gender Scanning und gendersensible Statistik im Bildungssektor: Die Bedeutung von Daten im Gender Mainstreaming-Prozess**

PERIPHERIE - Institut für praxisorientierte Genderforschung /  
Doris Kapeller  
<http://www.peripherie.ac.at/>

### **Projekttyp:**

Workshopreihe

### **Kurze Erläuterung des Inhalts:**

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen des Bildungssektors (insbesondere Erwachsenenbildung) sind gendersensible Daten von großer Bedeutung. Sie bieten wertvolle Grundlagen, um bei der Umsetzung mit einer soliden Basis arbeiten zu können, das Bewusstsein für genderrelevante Themen zu erhöhen, um Stereotypen und Vermutungen Fakten entgegenzuhalten und um fundierte Maßnahmen, Projekte und Programme entwickeln zu können.

Bei gendersensiblen Statistiken werden auch jene Faktoren, die ein Geschlecht stärker betreffen, explizit miteinbezogen (z. B. unbezahlte Arbeit), um einerseits gendersystematische Verzerrungen in der Aussagekraft von Daten zu vermeiden und andererseits die Wirklichkeit in ihrer Komplexität wesentlich umfassender zu dokumentieren.

Daten sind in Zahlen gegossene Realitäten und können die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse näher beleuchten, Zusammenhänge und Ungleichheiten sichtbar machen, eine Entscheidungsbasis bilden und helfen, Veränderungen voranzutreiben. Sie liefern wertvolle Grundlagen für politische Ziele und Programme, bildungspolitische Entscheidungen und Aktivitäten. Das Aufzeigen und Schließen vorhandener Informations- und Datenlücken ist daher ein wesentlicher Schritt in Richtung geschlechtergerechter Politik.

Die zwei Workshops werden von Expertinnen von PERIPHERIE, dem Institut für praxisorientierte Genderforschung, abgehalten und moderiert. Die Workshops sind interaktiv konzipiert und die Expertinnen bringen theoretischen Input ein und ergänzen diesen mit Erfahrungen aus der Praxis. Mit einem Abschlussbericht werden die Beiträge und die Ergebnisse der Workshops gesammelt und damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht.

### **Workshop 1 - Gender Scanning für Mitarbeiterinnen:**

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen des Erwachsenenbildungssektors ist eine umfassende Datenlage von enormer Wichtigkeit. Eine der ersten Aufgaben besteht darin, die Ist-Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld zu analysieren: Wo steht die Organisation in Bezug auf Gleichstellung – beim Personal, bei den Dienstleistungen, bei den Produkten? Dieser Workshop vermittelt ein umfassendes Know-How, wie organisationsinterne Daten (wie z.B.: Auf welche Tätigkeitsbereiche bzw. Hierarchieebenen verteilen sich die MitarbeiterInnen? Wer verfügt über welche Entscheidungsbefugnisse? etc.) analysiert, interpretiert und ausgewertet werden können.

PERIPHERIE hat bisher unterschiedliche Organisationen darin unterstützt, interne Daten besser zu nutzen, Erhebungen gendersensibel zu gestalten - z.B. das AMS Steiermark, die Stadt Graz (Personalabteilung), die Stadt Kapfenberg, territoriale Beschäftigungspakte, bildungs- sowie beschäftigungspolitische Institutionen. Für das Kulturamt der Stadt Graz wurde ein Fragebogen entwickelt, um einschätzen zu können, inwieweit in Kultureinrichtungen Gender Mainstreaming umgesetzt wird.

### **Workshop 2 – Gendersensible Statistiken:**

Bezieht sich der erste Workshop auf interne Datenstrukturen, so liegt hier der Schwerpunkt bei offiziellen statistischen Daten, insbesondere des Bildungssektors, welche von öffentlicher Seite zur Verfügung gestellt werden (wie z.B. von Statistik Austria, vom Bildungsministerium, von Bildungseinrichtungen und der Arbeiterkammer etc.)

## **Dieser Workshop bietet eine Anleitung dafür,**

- wie festgestellt werden kann, welche Daten gerade benötigt werden,
- wo diese gefunden werden können,
- wie die Aussagekraft von Statistiken einzuschätzen ist
- wie zu beurteilen ist, was eine bestimmte „Verpackung“ von Daten bewirkt,
- wie einfache Analysen durchgeführt werden können,
- wie Ergebnisse präsentiert werden und damit Geschichten erzählt werden können.

Für all das möchte dieser Workshop Bewusstsein schaffen – und damit sowohl allzu hohen Respekt vor Statistiken nehmen als auch zum Arbeiten mit ihnen ermutigen. Dieser Workshop ist auf MitarbeiterInnen von Bildungsinstitutionen zugeschnitten, indem Beispiele und Themen aus dem Bereich gewählt werden und die bestehende Datenlage erörtert wird. Umfassende Informationen über wesentliche Datenquellen sowie wichtige statistische Begriffe und Konzepte ergänzen diesen Workshop.

### **Projektziele:**

Sensibilisierung und Ermächtigung von Beschäftigten aus dem Bildungssektor, Daten und Statistiken aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive zu analysieren, um umfassende bzw. ganzheitliche Maßnahmen daraus ableiten zu können.

Verbreitung von Know-How in den Bereichen Analysenkompetenz, Feststellen des Ist-Zustandes, Entscheidungsstrukturen etc.

Ermächtigung der Betroffenen zur Analyse von Geschlechtergerechtigkeit, hierarchischen Strukturen etc. im Bezug auf Arbeitsplatz und dessen Umfeld, zur Erarbeitung von Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung etc.

### **Zielgruppe:**

Bildungseinrichtungen, insbesondere Erwachsenenbildungseinrichtungen (Management + Planung sowie TrainerInnen), NGOs, Verwaltung, Sozialpartner, AkteurInnen aus dem Feld Gleichstellung (Anwältin f. Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming-Beauftragte, Frauen-

beauftragte) aus Politik und Verwaltung, Gender-Forscherinnen, Beschäftigte aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst, BetriebsrätInnen, alle Interessierten

### **Methoden:**

Gleich bleibende Referentinnen und Moderation der gesamten Workshopreihe durch Peripherie.

Workshopreihe mit theoretischen Inputs sowie Erfahrungen aus der Praxis – Kombination aus einer kurzen Einführung in die jeweilige Thematik (zB. Genderscanning f. MitarbeiterInnen), gefolgt von einer vertieften Darstellung des speziellen Gebietes (zB. 6-Schritte-Modell, Datenkritik, konkrete Analysemethoden im Bildungsbereich, Interpretation und Aufbereitung der Ergebnisse).

Mit einem Abschlussbericht werden Beiträge und Ergebnisse der Workshops einem breiten Publikum zugänglich gemacht.

Kombination aus Inputs der ReferentInnen und Erprobung des Gelernten

### **ReferentInnen:**

Doris Kapeller, Mag.<sup>a.</sup>, Dr.<sup>in</sup>, Geschäftsführerin Peripherie

Gerlinde Pölsler Mag.<sup>a.</sup>, Soziologin, Journalistin, Schwerpunkt Gender Studies, Gender Mainstreaming und gendersensible Statistik und Evaluation

Ulla Sladek, Mag.<sup>a.</sup>, Soziologin, Mitarbeiterin Peripherie, Schwerpunkt Gender Studies Gender Mainstreaming, Datencoaching, gendersensible Statistik, Monitoring und Evaluierungen

## **Projekt 3: Gleich gestellt? Eine Standortbestimmung anlässlich 3 Jahre Gleichstellungsbeauftragte in der Diözese Eisenstadt**

Forum Katholischer Erwachsenenbildung Eisenstadt  
Petra Steiner  
<http://www.martinus.at/>

**Projekttyp:** Workshopreihe, Tagung

### **Kurze Erläuterung des Inhalts:**

Anlass ist das 3-jährige Bestehen der Funktion zweier Gleichstellungsbeauftragten, die innerhalb dieses Projektzeitraumes Resümee über ihre Tätigkeit ziehen werden. Unterschiede der Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen in der Diözese Eisenstadt sollen sichtbar werden. Inhalte der Tagung, Gespräche und Workshops im Einzelnen:  
geschlechtsspezifische Stereotype und Rollenbilder  
institutionelle und gesellschaftliche Strukturelemente, die Gleichstellung behindern und erschweren  
das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. bei Weiterbildung und beruflichen Chancen

### **Projektziele:**

Auseinandersetzung mit vorhandener Ungleichbehandlung und Ungleichverteilung von Chancen und Einflussmöglichkeiten aufgrund des Geschlechts.  
Institutionelles gemeinsames Zwischenresümee über den Umgang mit Gleichstellung.  
Das Verfassen eines Textes für alle MitarbeiterInnen zum Thema (für die MitarbeiterInnenzeitung 'Kreisel').

### **Zielgruppe:**

Mitarbeitende in der Katholischen Erwachsenenbildung der Diözese Eisenstadt, weitere Mitarbeitende der Diözese Eisenstadt

### **Methoden:**

Vorerhebung in Einzelgesprächen: Bedürfnisse, Stimmung, Wünsche, Meinungen erfassen.

3 Workshops für kleinere Frauengruppen (ev. auch Frauen UND Männer), die sich eher auf persönlicher Ebene mit dem Thema befassen. Die in der Vorerhebung angesprochenen Wünsche können hier aufgegriffen werden. Tagung, bei der Gleichstellung und 3 Jahre Gleichstellungsbeauftragte in einem Vortrag und workshopartig in kleineren Gruppen behandelt wird.

### **Ort, Datum, Dauer der Veranstaltung(en):**

15 ca. 30-minütige Einzelgespräche

3 Workshops mit interessierten Gruppen, die persönliche Reflexion, Empowerment und strukturelle Lagen zum Thema haben (Anzahl der Workshops kann je nach Interesse noch variieren).

Ganztägig: Tagung mit Workshops

### **Detaillierte Beschreibung des zeitlichen Ablaufs:**

Tagung zum Thema 'Gleich gestellt? - eine Standortbestimmung anlässlich 3 Jahre Gleichstellungsbeauftragte in der Diözese Eisenstadt'

Eröffnung und Kurzimpuls durch Gleichstellungsbeauftragte ca. 30 min

1 Fachvortrag mit Diskussion ca. 60 min

Präsentation der abgehaltenen Workshops mit MitarbeiterInnen, bzw. der Ergebnisse der Einzelgespräche ca. 40 min

Gruppenphasen: Thema Gleichstellungsanliegen in der Zukunft ca. 90 min

Präsentation der Gruppenergebnisse ca. 60 min

Resümee und Ausblick ca. 20 min

### **ReferentInnen:**

ReferentIn für die Tagung zu Gender Mainstreaming in Organisationen

ca. 6 ReferentInnen für die Workshops, die noch gesucht werden (vorstellbar: MitarbeiterInnen von Frauenberatungsstellen im Burgenland, bgl. Experte für Männerbildung, ...)

### **Kooperationen:**

In Zusammenarbeit mit dem Forum Katholischer Erwachsenenbildung, mit Gleichstellungsbeauftragten der Diözese Eisenstadt, Katholischer Frauenbewegung und Männerbewegung, sowie mit der Frauenkommission der Diözese.

## **Projekt 4: Stellenwert am Arbeitsplatz. Wo Frauen positioniert sind und wo sie hin wollen**

Fachhochschule St. Pölten

Ursula Stattler

<http://www.fh-stpoelten.ac.at/>

<http://www.kbw-bildung.at/>

### **Projekttyp:**

Workshopreihe, Tagung

### **Kurze Erläuterung des Inhalts:**

Die MitarbeiterInnen der Fachhochschule St. Pölten (das sind Berufstätige im Rahmen des der Erwachsenenbildung dienenden Geschäftsfeldes der Lehrgänge zur Weiterbildung sowie Berufstätige im Hinblick auf Ausbildung von jungen Erwachsenen unter anderem auch für die Erwachsenenbildung) und des Katholischen Bildungswerkes St. Pölten (das sind Berufstätige einerseits im Hinblick auf Ausbildung von jungen Erwachsenen für die Erwachsenenbildung und andererseits Berufstätige, die als ErwachsenenbildnerInnen arbeiten) durchleuchten gemeinsam ihre Arbeitsplätze im Hinblick auf Gendergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen.

Es wird der Ist-Zustand analysiert, Defizite, Ungleichheiten und betriebliche Strukturprobleme aufgezeigt und Maßnahmen zur Beseitigung erarbeitet. Die Arbeitsergebnisse mit Maßnahmenkatalog werden im Rahmen einer öffentlich zugänglichen Fachtagung referiert und den Führungskräften der FH und des Bildungswerkes präsentiert.

### **Projektziele:**

Ist-Analyse der Arbeitsplätze aus Sicht der MitarbeiterInnen  
Erarbeitung (unter Einbeziehung der jeweiligen MitarbeiterInnen) und Fertigstellung von Handlungsleitfäden für Führungskräfte, die einen Kriterien- und Maßnahmenkatalog zur Implementierung von frauenfördernden Maßnahmen und Gender Mainstreaming in die Arbeitsstrukturen der beiden Bildungseinrichtungen bereitstellen  
Analyse und Leitfäden sind die Basis für genderkompetente Neustrukturierung der Arbeitsplätze

### **Zielgruppe:**

MitarbeiterInnen der Fachhochschule und des Katholischen Bildungswerkes, am Thema interessierte BürgerInnen, VertreterInnen aus Wirtschaft und Politik

### **Methoden:**

Von den TeilnehmerInnen weitgehend selbstbestimmte Workshopreihe, bei der der/die LeiterIn in erster Linie moderierend, aber auch bedarfsweise informierend und erklärend wirkt.

Die erkannte Arbeitsplatzsituation wird im Rahmen dieses Gruppenprozesses sowohl auf der emotionalen als auch auf der rationalen Ebene analysiert und dokumentiert.

Argumentative und inhaltliche Neupositionierung wird gesucht. Die Workshops stellen ein Training im Hinblick auf Genderbewusstsein und Genderkompetenz der MitarbeiterInnen der beiden Einrichtungen dar.

**Ort, Datum, Dauer der Veranstaltung(en):**

Workshopreihe von Jänner 2008 – März 2008 an der Fachhochschule bzw. dem Katholischen Bildungswerk

Tagung Anfang April 2008 an der Fachhochschule St. Pölten

**Detaillierte Beschreibung des zeitlichen Ablaufs:**

Workshop: jeweils 2 mal 2 Arbeitseinheiten (mit Pause) am Vormittag; 3 Workshops in monatlichen Abständen.

Tagung: 14:00 bis 17:00 (mit Kinderbetreuung) bestehend aus einem Vortrag (Good Practice) und Diskussion der erarbeiteten Ergebnisse mit Pause.

**ReferentInnen:**

Dr.<sup>in</sup> Birgit Buchinger, Solution Salzburg

Marianne Schindler, Diplomerwachsenenbildnerin Katholisches Bildungswerk St. Pölten

Mag.<sup>a</sup> Iris Appiano Kugler, Gender Expertin und Trainerin, Gender Mainstreaming Beauftragte des AMS Wien

**Kooperationen:**

Katholisches Bildungswerk St. Pölten / Dr.<sup>in</sup> Doris Kloimstein; gesellschaftspolitischer Fachbereich

## **Projekt 5: „die drei K“- Konzept, kollegial, konstruktiv**

Katholische Frauenbewegung St. Pölten  
Elfriede Haindl  
<http://kfb.kirche.at/>

### **Projekttyp:**

Workshopreihe

### **Kurze Erläuterung des Inhalts:**

Es soll gemeinsam mit den hauptamtlichen MitarbeiterInnen der Kath. Aktion St.Pölten ein organisationsinterner, selbstorganisierter Prozess im Bereich von Gender Mainstreaming in Gang gebracht werden. Reflexion der eigenen Werte und Normen, Rolle der Organisation bei der Reproduktion geschlechterstereotyper Normen und Verhaltensmuster; sehen - nachfragen - analysieren - in Frage stellen - interpretieren - Maßnahmen erarbeiten - umsetzen. Dabei stehen Organisationskultur, Führungs- und Entscheidungsstruktur sowie die Frage der Ressourcen im Mittelpunkt

### **Projektziele:**

Anregung eines Diskussions- und Bildungsprozesses unter den MitarbeiterInnen

Ursachen von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten erkennen und hinterfragen

Strategien zum Abbau dieser Ungleichheiten entwickeln

### **Zielgruppe:**

hauptamtliche MitarbeiterInnen in der Katholischen Aktion (KA) der Diözese St. Pölten

**Methoden:**

Einsetzung einer Steuerungsgruppe durch den KA-Generalsekretär mit klarem Arbeitsauftrag

Analyse des Ist-Zustandes der Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der KA St. Pölten

Workshops mit allen betroffenen MitarbeiterInnen: Selbstreflexion, Rollenspiel zum Thema Rollenstereotype, 4-R-Methode, Feedback

Zielformulierung und Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse durch die Steuerungsgruppe

**Ort, Datum, Dauer der Veranstaltung(en):**

Moderierte Steuerungsgruppe ab September 2007 (2-3 Treffen, je 2 Stunden); Workshop mit Referentin (2 Stunden) im November 2007; Workshop mit Referentin (3 Stunden) im April 2008; die Weiterführung des Projekts im Arbeitsjahr 2008/09 ist geplant (mit Einbeziehung der ehrenamtlichen MitarbeiterInnen)

## Fußnoten:

<sup>1</sup> Grundsatzpapier zur politischen Erwachsenenbildung, ÖGPB, 2007, [www.politischebildung.at](http://www.politischebildung.at)

<sup>2</sup> *Inspiriert wurden wir von der in den Niederlanden gebräuchlichen Methode, mit der die Organisation Women in Development Europe (WIDE) arbeitet*

<sup>3</sup> *Scanning, engl., (techn.)abtasten, (elec.)abfragen*

<sup>4</sup> *Melanie Pichler ist Studentin der Internationalen Entwicklung und Politikwissenschaft an der Universität Wien. Durch ihren Studienschwerpunkt Cultural Studies ist sie mit Gender Studies und Geschlechterforschung vertraut, ihr besonderes Interesse gilt der (entwicklungs)politischen Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Im Sommer 2007 war sie als Praktikantin bei der ÖGPB beschäftigt.*

<sup>5</sup> *Jahn, Ingeborg 2003: Gender-Glossar. 74 Begriffe zum Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung von Gesundheitsförderung. Download: [http://www.genderhealth.ch/siteman/library/file/genderhealth\\_glossar.pdf](http://www.genderhealth.ch/siteman/library/file/genderhealth_glossar.pdf)*

<sup>6</sup> *Als Informationsgrundlage dienen die öffentlich zugänglichen Webseiten, manchmal sind auf diesen nicht beide Positionen (Vorstand und Geschäftsführung) ersichtlich.*

<sup>7</sup> *Ein hilfreiches Dokument mit Formularen sowie Fragebögen zur Genderanalyse in Organisationen finden sich auf der Webseite des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben in Deutschland zum Download unter: <http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse/>*

<sup>8</sup> *Österreichisches Institut für Bildungsforschung (Hg.) 2004: Qualitätssicherung und -entwicklung in der österreichischen Erwach-*

senenbildung. Download: [http://www.oeibf.at/\\_TCgi\\_Images/oeibf/20061213102956\\_oeibf\\_03-36\\_Qualit\\_tssicherung\\_EB\\_aktuell.pdf](http://www.oeibf.at/_TCgi_Images/oeibf/20061213102956_oeibf_03-36_Qualit_tssicherung_EB_aktuell.pdf)

<sup>9</sup> vgl.: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 2005-2007: *Gender Mainstreaming*. Download: [http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/gendermainstreaming/praxis\\_oesterreichischeEB.php](http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/gendermainstreaming/praxis_oesterreichischeEB.php)

<sup>10</sup> VÖGB 2007, *Lieber gleich berechtigt. Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Erwachsenenbildung*. Wien 2007  
Download: [http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender\\_Leitfaden\\_FIN.pdf](http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender_Leitfaden_FIN.pdf)

<sup>11</sup> ÖGPB 2007: *AnbieterInnen von politischer Erwachsenenbildung in Österreich*. Download: <http://www.politischebildung.at/oeigpb/materialien/publikationen/>

<sup>12</sup> Die Differenz der Zahlen auf 65 ergibt sich aus den Angaben auf den Webseiten. Oft konnte nur Vorstand bzw. nur Geschäftsführung herausgefunden werden, grundsätzlich wurden nur jene Organisationen der Erwachsenenbildung gender gescannt, die wenigstens zu einer der Positionen online Daten zur Verfügung gestellt haben.

<sup>13</sup> Alton, Juliane/Benzer, Sabine 2006: *Creating the Change. Women's study of the IG Kultur Vorarlberg: Measures and Summary*.  
Download: <http://www.igkultur-vbg.at/attach/docs/doc/93535aa42dff377ce8a53d7024e0acee/WomensStudyMeasures.pdf>  
Benzer, Sabine (Hg.) 2006: *Creating the Change. Beiträge zu Theorie und Praxis von Frauenförder- und Gleichbehandlungs-maßnahmen im Kulturbereich*. Wien: Verlag Turia + Kant

<sup>14</sup> Dr.in Birgit Buchinger, Sozialwissenschaftlerin und Organisationsentwicklerin, seit 1996 geschäftsführende Gesellschafterin der Fa. Solution, [www.solution.co.at](http://www.solution.co.at)

<sup>15</sup> Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulli, *Gendern heißt ändern! Standards und Qualitätskriterien für Gender Mainstreaming-Prozesse*. In: Gubitzer, Luise/Schunter-Kleemann, Susanne (Hg.), *Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende?* Frankfurt am Main: Peter Lang, 2006, S. 235-249

<sup>16</sup> Eine Variante der 4-R-Methode zum Thema Bildungsarbeit findet sich in der Broschüre „Lieber gleich berechtigt – Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Bildungsarbeit“, [http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender\\_Leitfaden\\_FIN.pdf](http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender_Leitfaden_FIN.pdf)

<sup>17</sup> Elfi Koblmüller, *vorsitzende Betriebsrätin des Bereichs Pastorale Berufe und Zentralbetriebsrätin in der Diözese Linz, arbeitet zu Geschlechtergerechtigkeit und an Genderanalysen.*

<sup>18</sup> Stiegler, Barbara, *Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des GM*, Bonn, 2000, Download: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>

<sup>19</sup> Siehe *Benchmarking* S. 16  
*Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des GM*, Bonn, 2000, Download: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>

<sup>20</sup> *Schwerpunktthema 2007: Gender Scanning für Mitarbeiterinnen*  
*Mitarbeiterinnen in Erwachsenenbildungseinrichtungen sind eingeladen, ihren Arbeitsplatz und dessen Umfeld auf Gendergerechtigkeit und Gleichstellung zu analysieren und Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung sowie zur Gleichstellung zu erarbeiten. Eingereicht werden sollen Projekte und Veranstaltungen, die sich mit männlich dominierten hierarchischen Strukturen, Professionalisierung „unbezahlter“ weiblicher Arbeit im Bildungssektor, Konzeption von feministischen Bildungsprojekten und Frauenräumen oder Vernetzungsstrategien zur Verbesserung des Zugangs zu Ressourcen auseinandersetzen. Ziel der eingereichten Projekte für Multiplikatorinnen ist Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Inhalte politi-*

*scher Bildung sowie auf Entscheidungsstrukturen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Erwachsenenbildung. Kooperationen von Einrichtungen, Verbänden und Institutionen sind besonders erwünscht.  
www.politischebildung.at*

*<sup>21</sup> Dr.in Birgit Buchinger, Sozialwissenschaftlerin und Organisationsentwicklerin, seit 1996 geschäftsführende Gesellschafterin der Fa. Solution, www.solution.co.at*

*<sup>22</sup> Elfi Koblmüller, vorsitzende Betriebsrätin des Bereichs Pastorale Berufe und Zentralbetriebsrätin in der Diözese Linz, arbeitet zu Geschlechtergerechtigkeit und an Genderanalysen.*

*<sup>23</sup> Die ausgewählten Projektanträge wurden mit Erlaubnis der ProjektantragstellerInnen abgedruckt und an manchen Stellen redaktionell gekürzt.*

*<sup>24</sup> Siehe Reflecting Team (Beratungssetting) S. 31*

# LITERATUR

## Glossare und Begriffsklärungen (download)

74 Begriffe zum Gender Mainstreaming unter besonderer Berücksichtigung der Gesundheitsförderung. Download: <http://www.genderhealth.ch/html/de/glossar/index.php?Sex-Counting%20Approach>

Glossar und Definitionen zu Gender Mainstreaming. Download: [http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/gendermainstreaming/grundlagen\\_definition.php](http://www.erwachsenenbildung.at/fachthemen/gendermainstreaming/grundlagen_definition.php)

Gender Glossar.

Download: [www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-glossar\\_hp.doc](http://www.uibk.ac.at/frauenbuero/gender-glossar_hp.doc)

## Handbücher, Arbeitshilfen, Grundlagenartikel (download)

Arcidonna, Rezepte für das Mainstreaming. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. 2002.

Download: [http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nfb/Dokumente/rezepte\\_mainstreaming.pdf](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/nfb/Dokumente/rezepte_mainstreaming.pdf)

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene, Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Wien, 2004. Download: [http://www.gem.or.at/download/GeM\\_PraxisHandbuch.pdf](http://www.gem.or.at/download/GeM_PraxisHandbuch.pdf)

Böhm, Jasmine, Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen. VÖGB, ZARA, 2006. Download: [http://www.voegb.at/service/downloads/Leitfaden\\_Antidiskriminierung\\_allg\\_neu.pdf](http://www.voegb.at/service/downloads/Leitfaden_Antidiskriminierung_allg_neu.pdf)

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, Institutionelle Gender-Analyse. Arbeitshilfe zur Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen im Kontext von Gender Mainstreaming.

Download: <http://www.arbeitundleben.de/gender-analyse/>

Forum Neue Medien, Gender Mainstreaming in Bildungseinrichtungen. 2006. Download: [http://www.imkontext.at/download/sabine\\_steinbacher\\_tagungsbeitrag.pdf](http://www.imkontext.at/download/sabine_steinbacher_tagungsbeitrag.pdf)

Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.), 7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Wien, 2000. Download: <http://www.gleichstellung.info/>

Hausmann, Ricardo/Tyson, Laura/Zahidi, Saadia, The Global Gender Gap Report 2006, World Economic Forum Geneva. Switzerland, 2006.

Download: <http://www.lesechos.fr/medias/2006/1122//300117083.pdf>

Das Dokument ist Ergebnis einer weltweiten Studie zur Messung von Genderungleichheit in 115 Ländern. Konkret wird diese anhand der Säulen ökonomische Partizipation, Bildungszugang, weibliche Lebenserwartung und Geburtenrate sowie politisches Empowerment gemessen. Die Studie bietet interessante Rankings zur Argumentation gegen die ungleiche Partizipation von Frauen im internationalen Vergleich.

Löffler, Andrea, Kritik am Gender Mainstreaming, Forum Wissenschaft. Uni Tübingen, 2001. Download: [http://www.unituebingen.de/gleichstellungs-beauftragte/daten/extern/gendermainstreaming\\_cews\\_nachtrag.pdf](http://www.unituebingen.de/gleichstellungs-beauftragte/daten/extern/gendermainstreaming_cews_nachtrag.pdf)

Magistrat der Stadt Wien (Hg.), Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Genderanalyse. Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1,2/2005, S. 7-45. Download: <http://www.equi.at/pdf/genderstatistik.pdf>

Mitter, Elisabeth, Gender Mainstreaming im Betrieb. VÖGB, Wien, 2007. Download: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/pgs/PGA-08.pdf>

Nationale Koordinierungsstelle Equal, Deutschland, Gender Mainstreaming. Grundlagen und Strategien im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Equal, 2. aktualisierte Auflage, 2003. Download: <http://www.equal.de/Equal/Redaktion/Medien/Anlagen/2006-08-02-neue-gender-mainstreaming-broschuere-pdf,property=pdf,bereich=equal,sprache=de,rwb=true.pdf>

Referat Frau-Familie-Gesellschaft, Steiermärkische Landesregierung, Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung. Zehn Schritte zur Gleichstellung. Praxisleitfaden. Download: [http://www.popupgem.at/downloads/docs/4211\\_Praxisleitfaden.pdf](http://www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf)

Regionale Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspakts zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (Hg.), gendernow. Good Practice in Unternehmen. 2004. Download: <http://www.gendernow.at/downloads/good%20practice%20Unternehmen%20formatiert.pdf>

Stiegler, Barbara, Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des GM. Bonn, 2000. Download: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00802toc.htm>

TEPGEM\_Plattform, Gender Analyse. 2004. Download: [http://www.pakte.at/attach/TEPGEM\\_Endfassung\\_GenderAnalyse.pdf](http://www.pakte.at/attach/TEPGEM_Endfassung_GenderAnalyse.pdf)

VÖGB 2007, Lieber gleich berechtigt. Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Wien, 2007. Download: [http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender\\_Leitfaden\\_FIN.pdf](http://www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/Gender_Leitfaden_FIN.pdf)

## Weitere Literatur

Baer, Susanne/Hildebrandt, Karin (Hg.), Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt: Peter Lang, 2006

Bargehr, Gabriele, Bildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen – am Beispiel des Lehrgangs des Instituts Im Kontext „Mainstreaming Gender und Diversity in modernen Organisationen – Anwendung und strukturelle Verankerung im Berufsalltag.“ Master Thesis Universität Krems, 2005

Bauer, Esther/Marti, Madeleine, Kurs auf Gender Kompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Basel, 2000

Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulli, Gendern heißt ändern! Standards und Qualitätskriterien für Gender Mainstreaming-Prozesse. In: Gubitzer, Luise/Schunter-Kleemann, Susanne (Hg.), Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende? Frankfurt am Main: Peter Lang, 2006

Derichs-Kunstmann, Karin/Auzra, Susanne/Müthing, Brigitte (Hg.), Von der Inszenierung der Geschlechterverhältnisse zur geschlechtergerechten Didaktik. Wissenschaftliche Reihe. Band 111. Bielefeld, 1999

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Band 3 Märkte. Wien, 2007

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.), Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein: Ulrike Helmer Verlag, 2006

Jung, Dörthe/Küpper, Gunhild, Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld: Kleine, 2001

Krell, Gertrude, Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalyse - Lösungen. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2001

Meuser, Michael/Neusüß, Claudia, Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn, 2004

Oberst, Karen, Von der Geschlechterungleichheit zur Geschlechterdemokratie. Prozessbeobachtung in der Phase der Konstituierung der neuen Organisation „Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.“ - ver.di - unter besonderer Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Norderstedt: Books on Demand GmbH, 2003

# TRAININGS – WORKSHOPS – ORGANISATIONSBERATUNG IN ÖSTERREICH

## **GenderWerkstätte – Graz**

Die GenderWerkstätte bietet als Kooperationsstelle von Frauenservice & Männerberatung Graz Gender-Kompetenz-Trainings, Gender Analysen, Workshops und Beratung zur Entwicklung von Gender Mainstreaming sowie Lehrgänge zum Erwerb von Gender Kompetenz.

Der Zertifikatslehrgang Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming umfasst 5 Theorie- und Praxismodule und befähigt die KursteilnehmerInnen, neben allgemeiner Gender Kompetenz, geschlechterrelevante Strukturen im eigenen beruflichen Umfeld zu identifizieren und damit Genderanalysen in der Praxis durchzuführen. Zudem werden die TeilnehmerInnen motiviert und geschult, eigene Projekte im Bereich Gender Mainstreaming zu entwickeln und umzusetzen.

<http://www.genderwerkstaette.at/>

## **Im Kontext – Wien**

Das Institut für Organisationsberatung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching bietet den Lehrgang „Mainstreaming Gender und Diversity“ in modernen Organisationen an. Das Weiterbildungsangebot umfasst 9 Seminartage sowie 2 Coachingeinheiten und versucht die Konzepte Gender Mainstreaming und Diversity Management in 4 Theorie- und Praxismodulen in konkrete Handlungs- und Praxisfelder zu übertragen. Das Arbeitsumfeld der KursteilnehmerInnen wird dabei in die Methodenerarbeitung einbezogen.

<http://www.imkontext.at/>

## **KAOS Bildungsservice – Tirol, Burgenland**

KAOS bietet mit dem Trainingsworkshop „Gender Check – Implementierung von Gender Mainstreaming in Institutionen und Unternehmen“ ein Beratungsservice für Gender Mainstreaming-Beauftragte in Unternehmen. Nach einer Analyse des Ist-Zustandes werden gemeinsam geeignete Maßnahmen erarbeitet und Hilfestellung bei der Implementierung angeboten. <http://www.kaos4all.com/>

## **Gender Consult – Wien**

Der 2-tägige Workshop „Gender-Didaktik - Gleichstellungsorientierung im Training“ richtet sich an TrainerInnen, Vortragende, DozentInnen und Lehrende. Die TeilnehmerInnen untersuchen, wie sich Genderungleichheit sowie stereotypes Rollenverhalten in ihrer eigenen beruflichen Praxis manifestiert, wie dieses erkannt werden kann und welche konkreten didaktischen Methoden es gibt, Gendergerechtigkeit im beruflichen Umfeld zu verankern.

<http://www.genderconsult.at/>

**Peripherie – Graz** (siehe Projekt 2 „Gender Scanning und gendersensible Statistik im Bildungssektor: Die Bedeutung von Daten im Gender Mainstreaming-Prozess“, S. 24)

Das Institut für praxisorientierte Genderforschung bietet mit dem 3-tägigen Lehrgang „Geschlecht und Daten“ Werkzeuge, um aktuelle Geschlechterdiskriminierung in Unternehmen oder Organisationen zu erkennen. In Anlehnung an die Arbeitsbereiche der KursteilnehmerInnen werden Grundlagen der geschlechtssensiblen Recherche, Interpretation, Analyse und Aufbereitung von Daten vermittelt, um darauf aufbauend nachhaltige Strategien für Gendergerechtigkeit erarbeiten zu können.

Peripherie bietet außerdem im Rahmen des Projekts POP UP GEM das Konzept „Gender Mainstreaming für Institutionen aus Politik, Verwaltung und Arbeitsmarkt praxisnah“, um für Gender-Beauftragte den Umgang mit relevanten Daten zu optimieren. Wichtige Arbeitspakete sind dafür ein Daten-Handbuch, Datencoaching, ein Planungstool, ein Leitfaden für

Gender Budgeting, Monitoring und Evaluierung.

<http://www.peripherie.ac.at/>

### **GeM Chancengleichheit von Männern und Frauen – Wien**

Die Plattform GeM Chancengleichheit von Männern und Frauen stellt als Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) umfassende Anleitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung.

Das online verfügbare GeM-Praxishandbuch bietet ein Nachschlagewerk sowohl für die Genderanalyse mittels der 4-R-Methode als auch für andere Methoden zur Umsetzung von Gendergerechtigkeit:

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene, Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrung. Wien, 2004.

Download: [http://www.gem.or.at/download/GeM\\_PraxisHandbuch.pdf](http://www.gem.or.at/download/GeM_PraxisHandbuch.pdf)

Auch die GeM-Toolbox bietet praxisrelevante Informationen zu diesen Themen.

<http://www.gem.or.at/de/index.htm>

### **WIDE – Netzwerk Women in Development Europe – Wien**

Der Verein zur Förderung genderbewusster entwicklungspolitischer Informations-, Bildungs- und Projektarbeit WIDE entwickelt Gendertrainings für entwicklungspolitische Organisationen und Gruppen, und unterstützt die jeweiligen Beauftragten bei der Durchführung der Trainings. Zuletzt kombinierte WIDE mit dem mehrstufigen Workshop „Gender Training of Trainers für AkteurInnen der Entwicklungszusammenarbeit“ sowohl Kompetenzen im Bereich Gender Mainstreaming als auch Sensibilisierungsarbeit, Umsetzungsinstrumente und Methoden der Genderanalyse.

<http://www.oneworld.at/wide/>

# DIE ÖSTERREICHISCHE GESELLSCHAFT FÜR POLITISCHE BILDUNG

Die Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung (ÖGPB) ist eine Einrichtung zur Förderung von Projekten der politischen Bildung in der Erwachsenenbildung. Ihre Aufgaben sind die Vergabe von Projektfördermitteln an Bildungseinrichtungen und die Durchführung von Workshops und Trainings zur Weiterbildung von ErwachsenenbildnerInnen.

Im Rahmen der finanziellen Förderung von Projekten richtet sich die ÖGPB an Bildungseinrichtungen und NGOs; die Projektausschreibung erfolgt jährlich im Frühjahr zu unterschiedlichen Schwerpunktthemen. Geplante Projekte können online eingereicht werden, über die Projektmittelvergabe wird im Juli entschieden.

Das Bildungsangebot der ÖGPB umfasst sowohl Trainings in Form von Train-the-Trainer-Programmen als auch Workshops zu Methoden, Didaktik und Inhalten der politischen Bildung. Besonders gefragt sind das „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen“, aber auch der Methodenworkshop „motion & emotion“; aktuelle Angebote finden sich auf der Homepage. Für die Durchführung von Projekten bietet die ÖGPB Beratung, Expertise und Hilfestellung bei der Planung und Einreichung der Projekte, bei der Gestaltung und Veranstaltung von Projekten der politischen Bildung als auch bei Fragen zu Didaktik und Umsetzung.

Impressum:

Medieninhaber: Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung

Mayerhofgasse 6/3, 1040 Wien

Herstellung: Eigenvervielfältigung

Texte: Marion Wisinger, Melanie Pichler

Lektorat: Barbara Schöllenger