

Jahresbericht '09



EINLEITUNG	3
ANGEBOTE VON PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG	5
WEITERBILDUNG, BERATUNG UND COACHING	5
<i>Datencoaching</i>	6
<i>Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"</i>	7
GESCHLECHTERSENSIBLE REGIONALANALYSE, REGIONALENTWICKLUNG UND GENDER	
MAINSTREAMING.....	8
FRAUENBERICHTE/ GENDER-BERICHTE FÜR KOMMUNEN, REGIONEN UND LÄNDER	9
GENDER STUDIES.....	10
KONZEPTION, ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG VON SYMPOSIEN, TAGUNGEN, SEMINAREN UND WORKSHOPS	12
EVALUIERUNGEN	13
TEAM	15
PROJEKTE	17
LEARN FOREVER	17
<i>Studie „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“</i>	19
<i>Evaluation</i>	25
ERSTER STEIRISCHER FRAUENBERICHT STEIERMARK	27
<i>Demographie</i>	29
<i>Frauen und Erwerbsleben</i>	30
<i>Frauen und Bildung</i>	31
FRAUENARBEIT – ZUR ERWERBSSITUATION VON GRAZERINNEN.....	33
GLEICHSTELLUNG SCHRITT FÜR SCHRITT	36
GENDER MAINSTREAMING – GENDERSENSIBLE STATISTIK UND GENDER-/SOZIALFORSCHUNG	38
<i>Sinn und Zweck gendersensibler Statistik</i>	38
<i>Was ist gendersensible Statistik?</i>	40
<i>Zielgruppe und Ziele</i>	42
<i>Entwicklung des Designs des Workshops Gender Scanning und Gender Sensible Statistik</i>	44
<i>Umsetzungsphase</i>	49
<i>Reflexion, Evaluation, Weiterentwicklung</i>	50
<i>Literatur</i>	51
AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG? MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN ÖSTERREICH UND DER EU	51
<i>Schweden: Einkommenstransparenz</i>	53
<i>Schweiz: Schweizer Beschaffungswesen</i>	53
<i>Norwegen: Frauenquoten</i>	54
FACHTAGUNG „UNSICHTBAR & UNBEDACHT“ - BILDUNGSBENACHTEILIGUNG UND GESCHLECHT	55
<i>Herausforderung an die Erwachsenenbildung</i>	55
<i>Inhalte und Botschaft der Fachtagung</i>	55
<i>Programm</i>	57
INFO-FRAUEN, SERVICE- & INFORMATIONSTAG	59
VERNETZUNG	60
THEKLA	60
BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK.....	61
FRAUENRAT.....	61

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	62
PRESSEARTIKEL ERSTER STEIRISCHER FRAUENBERICHT	62
PRESSEARTIKEL LEARN FOREVER	69
FÖRDERGEBERINNEN	71

Einleitung

Mit unserem Jahresbericht 2009 geben wir Ihnen einen Überblick über unsere Arbeit und informieren Sie über wichtige Ereignisse und Veränderungen in unserer Organisation. Er richtet sich einerseits an die Institutionen, welche die Arbeit von Peripherie durch ihre Aufträge und Subventionen ermöglichen und unterstützen. Andererseits ist der Jahresbericht als Information für alle Interessierte gedacht, die auf diesem Weg Einblick in die Arbeit des Instituts erhalten.

Der Jahresbericht beinhaltet neben einer Kurzbeschreibung der Angebote des Instituts die Schwerpunkte des Jahres 2009, sowie eine Beschreibung der Veranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit.

Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung – ist das einzige Forschungsinstitut in der Steiermark mit einer expliziten Gender Perspektive und dem Schwerpunkt Gender Studies, das zugleich auch einen Transfer der Ergebnisse in die Praxis anstrebt.

Das Jahr 2009 war folgenden inhaltlichen Schwerpunkten gewidmet:

Im Bereich Gender Mainstreaming wurde abgesehen von der Grundlagenarbeit das Online Tool „Gleichstellung Schritt für Schritt“ erweitert. Diese interaktive Website begleitet Nutzer und Nutzerinnen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming. Informationen werden dabei mit anschaulich praktischen Beispielen verknüpft. Die NutzerInnen Gruppen „öffentliche Institutionen“ und „Betriebe“ wurden um NGOs ergänzt. Alle Links wurden aktualisiert, viele neue Praxisbeispiele wurden eingefügt, das Tool wurde durch Online Statistics ergänzt.

Zudem wurden Workshops im Bereich Gender Mainstreaming und Daten abgehalten, die den TeilnehmerInnen zeigen, wie und wo Daten im Bereich Gender Mainstreaming sinnvoll sind, wie diese verwendet werden können und welche Grundkenntnisse dafür notwendig sind.

Im Jahr 2009 wurden die ersten Teilberichte des steirischen Frauenberichts von Peripherie erstellt. Der Erste Steirische Frauenbericht hat zum Ziel, die aktuelle Situation von Frauen und Mädchen in der Steiermark darzustellen. In erster Linie geht es hier um Zahlen und Daten, die objektiv Auskunft über die Lebensrealität von Frauen in der Steiermark geben. Abseits der Statistiken will der steirische Frauenbericht auch immer

wieder nach den Gründen für gegenwärtige Zustände und langfristige Entwicklungen fragen. Im Jahr 2009 sind die Teilberichte „Demographie“, „Frauen und Bildung“ und „Frauen und Erwerbsleben“ herausgekommen. Weitere werden im Jahr 2010 folgen. Zudem wurde von Peripherie ein Bericht für Graz entwickelt: „FrauenArbeiten – Zahlen und Fakten zur Situation von Frauen am Grazer Arbeitsmarkt“.

Innerhalb des Expertinnennetzwerks learn forever hat Peripherie gemeinsam mit agenda – Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft - eine Studie zu den Bildungswünschen und –bedarfen von nichterwerbstätigen Frauen durchgeführt. In Bezug auf gängige Angebote der Erwachsenenbildung sitzen diese Frauen zwischen allen Stühlen: Wer nicht beim AMS als arbeitslos gemeldet ist, hat nur dann die Möglichkeit, von diesem eine Weiterbildung finanziert und/oder einen Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts zu bekommen, wenn sie/er gerade einer Personengruppe angehört, deren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt arbeitsmarktpolitisches Programm ist. Wer nicht erwerbstätig ist, hat auch keine Möglichkeit, an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren. Nicht erwerbstätige, bildungsbenachteiligte Frauen verfügen zumeist über zu wenig Geld, sich eine Weiterbildung leisten zu können. Zudem fehlt es an geeigneten Lern- und Bildungsangeboten für Menschen, die sich schon länger nicht mehr an Weiterbildung beteiligt haben.

Aus den Ergebnissen der Studie wurden Empfehlungen an die Erwachsenenbildungspolitik und an regionale AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik abgeleitet. Der Bogen der Empfehlungen spannt sich von der aktiven Ausrichtung der Bildungspolitik auf nicht erwerbstätige, bildungsbenachteiligte Frauen über die Ausgestaltung von Förderprogrammen - die längerfristige Bildungsprozesse ermöglichen – bis hin zu Aktivitäten der Zielgruppenerreichung sowie zur Gestaltung von geeigneten Bildungsangeboten, die einen (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen.

Innerhalb von learn forever wurden Modelle zum selbstgesteuerten Lernen entwickelt und erprobte Modelle in weitere Erwachsenenbildungsinstitutionen transferiert. Peripherie war für die prozessbegleitende Evaluierung aller Maßnahmen zuständig. Im Jahr 2009 wurde die Evaluierung mit Endberichten abgeschlossen.

Wir danken allen Projekt- und KooperationspartnerInnen sowie AuftraggebenerInnen, die uns in den letzten Jahren unterstützt und uns bei unserer Arbeit angeregt und motiviert haben. Lesen Sie mehr zu unseren Aktivitäten auf den nachfolgenden Seiten.

Doris Kapeller
Geschäftsführerin

Angebote von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Weiterbildung, Beratung und Coaching

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung bietet zu seinen thematischen Hauptfeldern Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, gendersensible Regionalanalysen sowie gendersensible Statistik sowohl Schulungen und Seminare als auch individuelle Beratungen an.

Beispiele für Beratungs- oder Weiterbildungsanliegen, mit denen sich AuftraggeberInnen an uns wenden:

- Beratung darüber, wie eine Einrichtung bereits vorhandene, interne Daten besser organisieren und nützen könnte,
- Entwickeln / Unterstützen bei der Entwicklung von Fragebögen oder Interviewleitfäden,
- Unterstützung bei der Einführung von Gender Mainstreaming in einer Organisation,
- Durchsicht geplanter Maßnahmen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement usw. auf die Frage, ob geschlechtsspezifische Aspekte darin ausreichend berücksichtigt wurden, sowie Vorschläge entsprechender Maßnahmen,
- Beratung beim Ausloten von rasch umsetzbaren Möglichkeiten des Gender Budgeting in einer Kommune,
- Coaching für die Durchführung einer Evaluation bei knappen Mitteln,
- Coaching über die Auswahl von Daten als Basis für Informationsveranstaltungen, für Sensibilisierungsmaßnahmen oder für die Planung von Maßnahmen,
- Schulungsangebot über die Repräsentanz von Frauen und Männern in der Politik oder über die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktlagen in einer bestimmten Region,
- Einarbeiten von geschlechtsspezifischen Aspekten in (Projekt-) Planungs- oder Reorganisationsvorhaben,

- Aufbereitung von Daten über die Entwicklung einer bestimmten Branche in einer Region in Bezug auf Frauen und Männer und Ableitung empfohlener Maßnahmen.
- **Das Team von PERIPHERIE bietet Weiterbildung und Coaching zum gesamten inhaltlichen Spektrum des Instituts an.**
Themenschwerpunkte und Zeitausmaße passen wir an die Bedürfnisse unserer AuftraggeberInnen an.

Datencoaching



Für viele Planungsprozesse ist die Analyse der Ist-Situation Voraussetzung. Zumeist wird dabei auf sozialwissenschaftliche Fakten und Statistiken zurückgegriffen. PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - bietet dafür maßgeschneiderte Unterstützungen für Institutionen, politische AkteurInnen und Betriebe an. Insbesondere im Bereich Gender Mainstreaming ist die Ist-Analyse ein wichtiger Baustein.

Will eine Organisation oder ein Betrieb Gender Mainstreaming implementieren, ist eine der ersten Aufgaben, die Ist-Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld zu analysieren: Wo steht meine Organisation in Bezug auf Gleichstellung – beim Personal, bei den Dienstleistungen, bei den Produkten? PERIPHERIE bietet dazu maßgeschneidertes Coaching an: Welche Daten brauche ich, um den Status quo feststellen und Gleichstellung umsetzen zu können? Wie komme ich zu ihnen? Und wie mache ich Informationen dingfest, die in meiner Einrichtung schon existieren, jedoch weit verstreut sind?

PERIPHERIE unterstützt Organisationen und Betriebe dabei, den Bedarf an geschlechtersensiblen Daten zu identifizieren, geeignetes statistisches Material zu beschaffen, damit zu arbeiten, es aufzubereiten und die Ergebnisse publik zu machen.

Geschlechtersensible Daten sind nicht nur Voraussetzung für eine Ist-Analyse – oft wird im Alltagsleben auch von falschen Annahmen ausgegangen – sie sind auch wichtig, um den Erfolg einer Maßnahme zur Gleichstellung zu messen.

PERIPHERIE hat bisher unterschiedliche Organisationen unterstützt, zum Beispiel das AMS, die Stadt Graz – Personalabteilung, Kulturstadt, die Stadt Kapfenberg sowie territoriale Beschäftigungspakte.

- **PERIPHERIE bietet auch Ihrer Einrichtung umfassende Beratung und maßgeschneiderte Unterstützung an. Dauer, Termine und Kosten auf Anfrage.**

Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - bietet Workshops und Seminare an, in denen geschlechtssensible Recherche, Interpretation, Analyse und Aufbereitung von Daten vermittelt werden. Im Zentrum stehen Praxisorientierung und die Anknüpfung an die Arbeitsfelder der KursteilnehmerInnen.



Insbesondere bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ist dieser Kompetenzaufbau besonders hilfreich.

- **Dauer, Termine und Kosten: auf Anfrage.**

Geschlechtersensible Regionalanalyse, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming

Frauen und Männer sind in unterschiedlicher Weise von regionalpolitischen Maßnahmen betroffen. Interventionen auf dieser Ebene können Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern reproduzieren bzw. sogar verstärken. Oder sie können einen Beitrag dazu liefern, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voranzutreiben.

Unter WirtschaftsforscherInnen ist es mittlerweile unbestritten, dass das Wachstum einer Region nur durch eine konsequente Genderpolitik gewährleistet werden kann (Weißbuch des WIFO für Wachstum und Beschäftigung, Wien 2006).



Foto: Aaron Kohr – www.fotolia.de

Dies wird mit harten ökonomischen Argumenten begründet: Eine verstärkte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben würde nicht nur zu einem verbesserten Einsatz der Humankapitalressourcen und damit zu einer Produktivitätssteigerung und zu einer Forcierung des Dienstleistungssektors beitragen, sondern auch

zu einer nachhaltigen Finanzierung der Renten- und Gesundheitssysteme.

Immer mehr regionale Akteure und AkteurInnen werden sich darüber bewusst, und wenden sich an PERIPHERIE, um den ersten Schritt zu setzen: eine Beschreibung des Status Quo.

Was dazu notwendig ist, ist die Untersuchung geschlechtsspezifischer Daten auf regionaler Ebene. PERIPHERIE analysiert die Situationen von Frauen und Männern in Bereichen wie Arbeitsmarkt, Bildung und Gesundheit und bereitet die Ergebnisse anschaulich auf, und entwickelt Empfehlungen für spezifische Regionen. So unterstützt PERIPHERIE in der Regionalentwicklung Tätige dabei, Gleichstellungsorientierung in ihre Planung einfließen zu lassen.

- **Wir sind Expertinnen in der Analyse und Aufbereitung gendersensibler Daten für die regionale Planung und nehmen Ihre Anfrage gerne entgegen.**

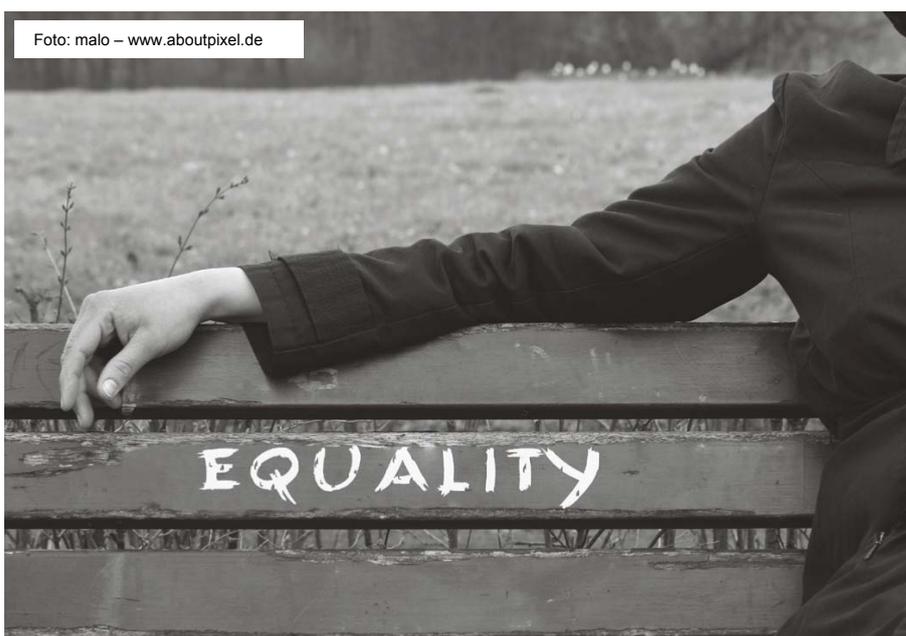
Frauenberichte/ Gender-Berichte für Kommunen, Regionen und Länder

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - erstellt Berichte über die (soziale) Lage von Frauen und Mädchen bzw. über die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern für Städte, Regionen und Bundesländer. Solche Daten werden beispielsweise seitens politischer Verantwortlicher benötigt, um Argumentations- und Planungsgrundlagen zu erhalten, dringende Handlungsbedarfe abzuleiten und schließlich Handlungsprogramme zu entwickeln.

Für die Zusammenstellung und Interpretation der Ergebnisse ziehen wir sowohl quantitative als auch qualitative Daten heran.

Unsere thematischen Schwerpunkte liegen dabei in erster Linie bei den Themen

- Arbeitsmarkt (Beschäftigungsquoten, Arbeitslosigkeit, Deregulierung, horizontale und vertikale Segregation, Berufsorientierungsprozesse und Berufswahl),
- Bildung (Schwerpunkte Erwachsenenbildung, Weiterbildung, Personen mit geringer Grundbildung und Lebenslanges Lernen),
- Einkommen(sunterschiede) und Armut,
- unbezahlte Arbeit und institutionelle Unterstützung (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kinderbetreuung, Angebote für alte und pflegebedürftige Menschen sowie Menschen mit Behinderung).



Bei Bedarf entwickeln wir Vorschläge für die thematische Schwerpunktsetzung (beispielsweise: Situation am Arbeitsmarkt; Einkommenssituation; Armut; Lebenssituation von MigrantInnen, ...), wobei wir bemüht sind, die jeweils brisantesten und aktuellsten Themenfelder aufzugreifen (beispielsweise jene Bereiche, in denen besonders große Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder auch zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen oder einzelnen Gruppen von Frauen existieren oder solche, in denen es in jüngster Zeit zu Veränderungen gekommen ist).

Die endgültige Themenauswahl präzisieren und fixieren wir schließlich gemeinsam mit den AuftraggeberInnen.

Ein Prinzip ist die durchgängige Berücksichtigung weiterer Unterscheidungskriterien zusätzlich zum Gender-Aspekt – im Sinne von „Diversity Mainstreaming“. Weder Frauen noch Männer, weder Mädchen noch Buben können als homogene Gruppen betrachtet werden. Daher bedenken wir die Kriterien Alter, eventueller Migrationshintergrund, eventuelle Behinderung/Beeinträchtigung sowie sexuelle und religiöse Orientierung immer.

- **PERIPHERIE erstellt Frauen- bzw. Genderberichte für einzelne Regionen und zu unterschiedlichsten Themen. Bei Bedarf entwickeln wir auch Vorschläge für die jeweilige inhaltliche Schwerpunktsetzung.**

Gender Studies

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - führt Studien im weiten Bereich der Gender Studies durch. Unter Gender Studies verstehen wir interdisziplinäre Studien mit sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt, die traditionelle Geschlechtsrollen hinterfragen und auf Strukturen aufmerksam machen, die unterschiedlich auf die Lebenssituation von Männern und Frauen wirken – es geht demnach um die gesellschaftliche Organisation der Geschlechterverhältnisse.

Da die meisten Wissenschaften bisher durch eine männliche Sichtweise geprägt waren – viele Phänomene wurden als geschlechtsneutral ausgegeben, obwohl sie es nicht sind –, verstehen sich Gender Studies nicht nur als thematische Ergänzung der Wissenschaften, sondern sie hinterfragen auch Paradigmen der traditionellen Wissenschaften. Damit wird die Gender-Perspektive sowohl über die Erweiterung des Untersuchungsfeldes als auch in den methodischen und methodologischen Zugängen einbezogen.

Gender Studies haben das Ziel, aktuelle soziale Veränderungen zu untersuchen, daraus Schlüsse für die Praxis zu ziehen sowie die Erkenntnis in die Praxis zu transferieren. Für eine zeitgemäße Steuerung von Politiken sind daher Gesellschaftswissenschaften mit Gender Perspektive von unschätzbarem Wert.

Diese Studien werden entweder von öffentlichen Gebietskörperschaften, SozialpartnerInnen oder Unternehmen in Auftrag gegeben, um differenziertes Wissen über einen sozialen Sachverhalt zu erlangen und damit Grundlagen für ihre Planung und Handlungen zu schaffen, oder von PERIPHERIE (Europäische Kommission, Ministerien, Landesregierungen etc.) beantragt.



Bisher haben wir Gender Studies in unterschiedlichen Bereichen durchgeführt:

- Gender Mainstreaming,
- Arbeitsmarkt und Sozialpolitik,
- Migration/ Integration,
- Bildung,
- Gesundheit.

Als Ergebnis dieser angewandten Gender Forschung entwickeln wir Empfehlungen und Maßnahmen auf der Grundlage der Forschungsergebnisse. Diese wissenschaftlich fundierten Empfehlungen unterstützen die AuftraggeberInnen bei der Planung ihrer Umsetzungsschritte.

Die Umsetzung ist je nach politischem Aktionsfeld in ihrer Reichweite unterschiedlich. Sie reichen von Empfehlungen zur Veränderung von Gesetzen, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten, Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand bis zu konkreten institutionellen Planungs- und Umsetzungsschritten.

- **Bei Interesse bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Unterstützung durch Gender - Forschung an. Dauer und Kosten auf Anfrage.**

Konzeption, Organisation und Durchführung von Symposien, Tagungen, Seminaren und Workshops

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - legt hohen Wert darauf, dass die Ergebnisse der Studien den betroffenen Personen zugute kommen, das heißt, dass die Ergebnisse auf unterschiedliche Art aufbereitet werden, um den entsprechenden sozialen Gruppen und AkteurInnen wirklich zugänglich gemacht zu werden. Zumeist ist eine bloße Publikation der Studien noch nicht ausreichend, um einen erfolgreichen Transfer zu sichern.



Foto: ninino – www.photocase.com

Der Konzeption dieser Transferleistungen geht eine Analyse der Zielgruppe und des Umfeldes voraus, um einen maßgeschneiderten Transfer zu garantieren. Denn die Erfahrung zeigt, dass ohne detaillierte Konzeption des Transfers die Erreichung der Zielgruppe nicht gewährleistet werden kann. Daran anschlie-

ßend werden Methode und inhaltliche Gestaltung der Zielgruppen angepasst. Die Umsetzung wird darüber hinaus evaluiert, um etwaige Feinabstimmungen vornehmen zu können.

- **Bei Interesse bieten wir Ihnen maßgeschneiderte Unterstützung in der Planung von Transferleistungen an. Dauer und Kosten auf Anfrage.**

Evaluierungen

Der Bedarf an Evaluation hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Evaluierungen gehören auch zu den Hauptaktivitäten von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung –, insbesondere im Bereich Bildungs- und Weiterbildungsangebote sowie Angebote im arbeitsmarktpolitischen Bereich. Außerdem berät PERIPHERIE andere Institutionen, die Selbstevaluierungen durchführen, etwa beim Erstellen von Evaluationskonzepten, beim Entwickeln von Fragebögen und Leitfäden und bei der Auswertung. Dabei sind für uns einige Prinzipien leitend:

- Wir setzen vorwiegend auf eine begleitende Vorgehensweise (formative Evaluation). Das heißt, die Erhebungen finden nicht erst dann statt, wenn ein Projekt / eine Qualifizierungsmaßnahme bereits abgeschlossen ist, sondern bereits während der Durchführung. Dies macht es möglich, dass die Projekt- bzw. Maßnahmendurchführenden eventuelle Änderungen frühzeitig vornehmen können und dass auch deren Auswirkungen sofort beobachtet werden können.
- Außerdem erscheint uns eine enge Zusammenarbeit mit den AuftraggeberInnen und gegebenenfalls auch mit jenen, deren Angebote evaluiert werden, als sinnvoll. Dies beginnt bei der Festlegung der Evaluationsziele und geht bis zur Auswahl der Erhebungsmethoden und der Indikatoren. Zwischen einzelnen Schritten der Evaluation oder an deren Ende stehen ausführliche Feedbackschleifen, bei denen die EvaluatorInnen und die Evaluierten gemeinsam die Ergebnisse und eventuelle Veränderungsmaßnahmen diskutieren.



Weiters setzen wir auf einen Mix unterschiedlicher Methoden, wobei wir neben quantitativen Methoden (zum Beispiel standardisierte Fragebogenerhebung) auch qualitative Zugänge als sehr sinnvoll erachten. Unserer Erfahrung nach können offene Fragen in Fragebögen oder halbstrukturierte, qualitative Interviews enorm dabei helfen, Fakten und Zusammenhänge zu finden, die mit rein quantitativen Erhebungsmethoden niemals zu erfahren gewesen wären. Umgekehrt können durch quantitative Methoden eventuell verzerrende Einflüsse der InterviewerInnen ausgeglichen werden.

- **Wir übernehmen sowohl vollständige Evaluierungen als auch unterstützen und beraten wir Sie bei der Durchführung Ihrer Evaluation.**

Team



Mag.ª Dr.ª Doris Kapeller

Geschäftsführerin, Soziologin

Langjährige Forschungs-, Evaluierungs-, Entwicklungs- sowie Lehrerfahrung in den Bereichen:

- Gender Mainstreaming,
- Arbeitswelt,
- Frauen- und Geschlechterforschung,
- Sozialpolitik,
- Diskriminierungsforschung,
- Migrationssoziologie
- ethnische Minderheiten.



Mag.ª Ulla Sladek

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Mehrjährige Forschungs-, Evaluierungs- und Projektentwicklungserfahrung

Erfahrung in der Arbeit in internationalen Teams im In- und Ausland

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Diversity Management,
- Interkulturelle Kompetenz,
- Gendersensible Regionalanalyse,
- Datencoaching,
- Qualitative und quantitative Sozialforschung,
- Evaluation.



Mag.ª Edith Pöhacker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Gender Budgeting,
- Evaluation,
- Quantitative und qualitative Sozialforschung,
- Arbeitsmarktforschung,
- Migration/ Integration,
- Interkulturelle Kompetenz.



Mag.ª Cornelia Gugganig

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Germanistin und Historikerin

Studium der Interdisziplinären Geschlechterstudien

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Evaluation,
- Media Studies,
- Bibliothek.

Projekte

learn forever



Seit 2005 arbeitet Peripherie gemeinsam mit Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren.

Die Expertinnen von learn forever orientieren sich an der Gleichstellung der Geschlechter und an der gleichen Teilhabe von bildungsbenachteiligten Menschen an Lern- und Bildungsprozessen. Es gibt noch immer erhebliche Unterschiede in den Lernbedürfnissen und -bedarfen zwischen Männern und Frauen - hier erweist sich die Strategie der Frauenförderung als besonders erfolgreich.

Neben der Ausrichtung auf Gleichstellung ist learn forever von der Überzeugung geprägt, dass Lebensbegleitendes Lernen für alle Menschen erfolgreich möglich sein muss. Damit dies gelingen kann, müssen Bildungsbenachteiligte erste (Wieder-) Einstiege ins Lernen finden. Sie müssen ihre Lernkompetenzen ausbauen, ehe sie erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen setzen und damit selbst bestimmen können, was und wie sie lernen wollen.

Nicht zuletzt wissen die Expertinnen des Netzwerks, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wesentlicher Bestandteil der Wissens- und zunehmend auch lernenden Gesellschaft sind. Daher ist es für learn forever selbstverständlich, IKT als Lerninhalt und als Lernmedium in alle Aktivitäten einzubeziehen.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzt learn forever auf die folgenden Strategien:

- Sichtbarmachen der Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen: Dazu werden Studien verfasst und Modelle der Zielgruppenerschließung erarbeitet.

- Bildungsbenachteiligte Frauen in den Mittelpunkt stellen: learn forever hat ausgehend von den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen Lernangebote entwickelt, die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Dazu wurden neue Methoden entwickelt und bestehende adaptiert.
- Verbreitung der Modelle: learn forever transferiert das Wissen über Bildungsbenachteiligung, die Modelle der Zielgruppenerreichung und der Lernangebote zu Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Gleichzeitig wird damit die Implementierung von neuen Lernkulturen gefördert.
- Auseinandersetzung mit und Förderung von neuen Rollenbildern in der Erwachsenenbildung: Neue Lernkulturen verändern das Selbstverständnis von ErwachsenenbildnerInnen. Aus traditionellweise Instruierenden werden zunehmend Moderierende, die selbstgesteuerte Lernprozesse auf Seiten der Lernenden begleiten. Die Expertinnen von learn forever bieten dazu theoretische Weiterbildung und praktische Einschulung an.
- Vernetzung: learn forever legt großen Wert auf die Vernetzung mit anderen Projekten, ExpertInnen und Netzwerken rund um die Themen Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen und Beteiligung an bildungspolitischen Diskursen.

Alle Aktivitäten von learn forever sollen helfen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

learn forever wird mit Geldern des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Bisher wurden von diesem Expertinnen Netzwerk an dem Peripherie teilnimmt, vielfältige Aktivitäten gesetzt:

In learn forever I (2005 – 2007) wurden eine internationale Recherche zur Zielgruppenerreichung sowie Lehr- und Lernmethoden (Peripherie, prisma) und eine Erhebung von Weiterbildungsbarrieren und -wünschen, in der bildungsbenachteiligte Frauen als Expertinnen positioniert werden (Peripherie, nowa), erarbeitet. Sie bilden die Grundlage für die entwickelten Modelle. Nowa, prisma, frauenstiftung steyr entwickelten Modelle zur Zielgruppenerreichung, Modelle zur Potenzialanalyse und Stärkung der Selbstlernkompetenzen sowie Angebote, die die Lernbarrieren reduzieren (mobile IKT-Lernwerkstätte und Lernarrangements „Lernen gestalten“). Unter Führung von agenda wurde eine Weiterbildung für Trainerinnen in der Erwachsenenbildung und für pädago-

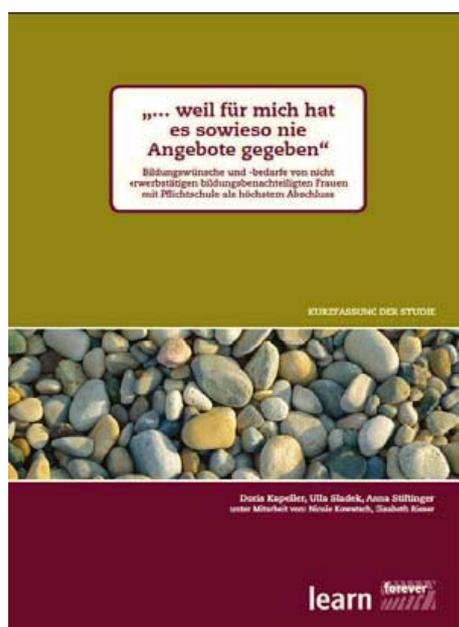
gische Mitarbeiterinnen „von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen“ entwickelt. Es ist gelungen, die Zielgruppe zu erreichen und Lernprozesse so zu gestalten, dass es zu keinem Abbruch gekommen ist – alle Teilnehmerinnen absolvierten die PC Start Prüfung, entwickelten sich zu eigenverantwortlichen Lernerinnen, die ihre Lernziele selbstständig formulieren und umsetzen können.

In learn forever II (2007 – 2009) wurden die erfolgreichen Modelle auf Basis von Qualitätsstandards und eines Transferkonzeptes in einem Begleitprozess an andere Weiterbildungsorganisationen (FTZ Rohrbach, VHS Hallein und VHS Völkermarkt) transferiert. Dieser Prozess wurde von Peripherie evaluiert. Weiters wurden Lernarrangements „Lernen gestalten“ für prekär und dequalifiziert beschäftigte sowie junge Frauen entwickelt und pilotiert (nowa, frauenstiftung steyr, abz austria, prisma) und wiederum von Peripherie evaluiert. Peripherie und agenda führten eine Studie zu Bildungswünschen und –bedarfe von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss durch. Eb projektmanagement zeichnet für die Gesamtkoordination, die Finanzverantwortung und für die Kommunikation nach außen und innen verantwortlich.

Im Folgenden werden die zwei Schwerpunkte, an denen Peripherie beteiligt ist, detailliert beschrieben:

Studie „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“

Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss



Der vorliegende Beitrag präsentiert die Ergebnisse einer empirischen Studie zu Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss. Damit werden diejenigen Frauen ins Bild gerückt, die besonders gefährdet sind, den Anschluss an die Wissens- und Erwerbsgesellschaft zu verlieren bzw. die den Zugang zu dieser gar nie hatten.

Mit der Strategie des lebenslangen Lernens versuchen die Mitgliedsstaaten der EU und damit auch Österreich, bildungsbenachteiligte Menschen in Bildungsprozesse zu bringen, um deren soziale und wirtschaftliche Chancen zu erhöhen.

Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung in Österreich zeigen, dass Menschen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss und Nichterwerbstätige sich am wenigsten an den Angeboten der Erwachsenenbildung beteiligten. Frauen sind davon in ungleich höherem Ausmaß betroffen als Männer. Nach Statistik Austria (Statistik Austria, 2008) lassen sich eindeutige Tendenzen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in Österreich feststellen: Im Jahr 2007 haben 14 Prozent der Frauen und 11,4 Prozent der Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren innerhalb der letzten vier Wochen an Kursen oder Schulungen teilgenommen. Bei den Frauen weisen Frauen mit Pflichtschulabschluss mit 4,1 Prozent die geringste Weiterbildungsbeteiligung auf. Zudem haben weibliche Nicht-Erwerbspersonen mit 9,2 Prozent einen geringeren Strukturindikator für „Lebenslanges Lernen“ als weibliche Erwerbstätige mit 15,7 Prozent und weibliche Arbeitslose mit 23,2 Prozent.

Im Rahmen des Projekts learn forever haben wir nach den Bildungswünschen und Bedarfen von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss gefragt. In Bezug auf gängige Angebote der Erwachsenenbildung sitzen diese Frauen zwischen allen Stühlen: Wer nicht beim AMS als arbeitslos gemeldet ist, hat nur dann die Möglichkeit, von dieser eine Weiterbildung finanziert und/oder einen Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts zu bekommen, wenn sie/er gerade einer Personengruppe angehört, deren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt arbeitsmarktpolitisches Programm ist. Wer nicht erwerbstätig ist, hat auch keine Möglichkeit, an betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren. Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen verfügen zumeist über zu wenig Geld, sich eine Weiterbildung leisten zu können. Zudem fehlt es an geeigneten Lern- und Bildungsangeboten für Menschen, die sich schon länger nicht mehr an Weiterbildung beteiligt haben.

Ziel dieser learn forever-Studie war es, Bildungswünsche und -bedarfe von Frauen zu erheben, die

- seit mindestens drei Jahren nicht erwerbstätig und auch nicht arbeitslos sind,

- deren höchster, in Österreich anerkannter Abschluss die Pflichtschule ist,
- die seit mindestens drei Jahren an keiner beruflich verwertbaren Weiterbildung teilgenommen haben und
- die älter als 23 Jahre sind.

Die Ergebnisse der Studie basieren auf mehreren qualitativen Erhebungsschritten (unter anderem Interviews mit 22 Expertinnen, 36 Einzelinterviews und vier Workshops mit Frauen aus der Untersuchungsgruppe) sowie sekundärstatischen Auswertungen. Die Erhebungen wurden in drei österreichischen Modellregionen durchgeführt: dem ländlichen Bezirk Oberpullendorf im Burgenland, der mittleren Bezirkshauptstadt Bruck an der Mur, die nach wie vor industriell geprägt ist und der mittleren Großstadt Innsbruck mit ihrer dienstleistungsorientierten Wirtschaftsstruktur.

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht“

Nichterwerbstätigkeit und geringer Bildungsabschluss sind große Tabuthemen in unserer Gesellschaft. Die Tabuisierungen tragen dazu bei, dass sehr wenig Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss vorhanden ist: Über alle Erhebungsschritte unserer Studie hinweg mussten wir feststellen, wie wenig sichtbar diese Frauen sind. Das zeigt sich darin, dass sich diese Gruppe quantitativ, also in Zahlen, nur sehr ungenau beschreiben lässt.

In den Interviews mit Expertinnen, also mit jenen Fachpersonen in den drei Modellregionen, von denen wir geglaubt haben, dass sie am ehesten mit der von uns untersuchten Gruppe zu tun haben bzw. aufgrund ihrer Tätigkeit über diese Bescheid wüssten, stellte sich heraus, dass diese oftmals sehr wenig Kontakt mit Frauen aus dieser Gruppe haben. Am ehesten werden Frauen aus der von uns beschriebenen Gruppe dort sichtbar, wo sie aufgrund von multiplen Problemen, die sie von sich aus nicht mehr lösen können, bei Beratungsstellen Hilfe suchen. Nachdem nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss nirgends direkt Zielgruppe sind, werden sie auch von arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen in ihren spezifischen Bedürfnissen kaum wahrgenommen.

Fehlende Arbeitsmarktintegration in Verbindung mit geringem Bildungsabschluss und die damit verbundenen geringen finanziellen Mittel führen dazu, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss in einem geringen Ausmaß am gesellschaftlichen Leben teilhaben, wenig in der Öffentlichkeit sichtbar sind und überhaupt nicht organisiert sind bzw. in institutionelle Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel AMS, Bera-

tungsstellen) eingebunden sind. Dies spiegelt sich dann auch in dem Wissen und der Zuständigkeit der Institutionen sowie in der Eigenwahrnehmung der Frauen wider. Diese Hürden erhöhten den Arbeitsaufwand hinsichtlich des Akquirierens von Interviewpartnerinnen ungemein. Die erforderliche Anzahl an Interviews mit bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen konnte nur durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Strategien erreicht werden: Die interviewten Expertinnen wurden gebeten, uns nicht erwerbstätige Pflichtschulabgängerinnen zu vermitteln. Unzählige weitere ExpertInnen, MultiplikatorInnen und Gatekeeper wie PolitikerInnen, BürgermeisterInnen, ÄrztInnen, DirektorInnen von Schulen und ElternvertreterInnen, katholische und evangelische Pfarren und dazugehörige Einrichtungen wurden zusätzlich kontaktiert. Zudem wurden Inserate in Gratiszeitungen geschaltet, Briefe von einem Bürgermeister ausgesendet und Informationsmaterial für die Frauen in Kinderbetreuungsinstitutionen, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, Gemeindeämtern und Bezirkshauptmannschaften, Supermärkten und anderen Geschäften, Cafés, Gasthäusern und Gemeindebauten aufgehängt. Persönliche Kontakte zur Region wurden genutzt und Frauen aus der Region wurden engagiert, um nicht erwerbstätige Frauen über unterschiedliche Kanäle zu erreichen und es wurde ein Punsch- und Kuchenstand organisiert.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es sich bei der Untersuchungsgruppe um eine in sich recht vielfältige Gruppe von Frauen, die aus vielfältigen Gründen den (Wieder)Einstieg in den (österreichischen) Erwerbsarbeitsmarkt nicht geschafft hat bzw. aus diesem herausgefallen ist. Gleiches gilt für ihre Beteiligung an formalisierter Weiterbildung: Vielfältige Gründe und Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene spielen zusammen und tragen dazu bei, dass die Frauen wenig Nutzen darin sehen, sich weiterzubilden. Fehlende geeignete Lernangebote, ihre aktuellen Perspektiven auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, negative Lernerfahrungen in der Vergangenheit, lange Abwesenheiten von Erwerbsarbeit und Weiterbildung, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Folgen sind nur einige Aspekte, die allfällige vorhandene Stärken bzw. Wünsche der Frauen überlagern. Diesbezüglich konnten wir für die Frauen selbst kaum Unterschiede zwischen den drei untersuchten Regionen feststellen, die in ihrer Struktur (Weiterbildungsmöglichkeiten, Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, Beratungs- und Betreuungsangebote) jedoch sehr unterschiedlich sind.

„Lernen ist: ...“ – Der Stellenwert von Lernen im Leben der Frauen

Viele der von uns befragten Frauen konnten mit der Frage nach der Bedeutung des Lernens in ihrem Leben aufs Erste überhaupt nichts anfangen. Zunächst fiel ihnen überhaupt nichts ein, manche verstanden den Begriff „Lernen“ nicht, erst nach der

Erwähnung von Beispielen durch die Interviewerin fielen ihnen einige Assoziationen ein. Nur Frauen mit erinnerten positiven Lernerfahrungen konnten auf diese Frage schnell antworten, zum Beispiel: „Für mich ist Lernen alles!“

Für die meisten befragten Frauen steht Lernen für Schule, Prüfungen und Versagensängste. Sie verbinden mit Schule durchwegs negative Erfahrungen, die bis zum Schulabbruch reichen. Nur wenige Frauen berichten über positive Schulerfahrungen, diese sind zumeist mit einzelnen Fächern verbunden, in denen sie Erfolg hatten. Retrospektiv erkennen fast alle befragten Frauen die Wichtigkeit von Lernen in der Schule für das gesamte Leben, jedoch sind viele der Meinung, dass es für sie selbst zu spät sei und übertragen ihre Erfahrungen auf ihre Kinder. Es ist ihnen wichtig, dass diese in der Schule Erfolg haben.

Formalisiertes Lernen im Erwachsenenalter wird positiver bewertet, als es die Schulerfahrungen zulassen würden. Sind der Nutzen, der Verwertungszusammenhang und die Sinnhaftigkeit des Lernens gegeben und werden Erfolge sichtbar, sehen einige der Befragten Weiterbildung als Chance.

Steht nun das Lernen nicht in einem so engen Zusammenhang mit dem formalisierten Lernen, sondern geht es um das Lernen im Alltag, bewerten die Frauen Lernen durchwegs positiver. Auffallend ist, dass viele Frauen Sprichwörter aufzählen, die zeigen, dass man nie auslernt, dass man jeden Tag lernt. Sie nennen jedoch nur wenig konkrete Beispiele für das informelle Lernen.

Migrantinnen bewerten Lernen durchwegs positiver als die Frauen österreichischer Herkunft. Lernen im Alltag ist ihnen nicht fremd, da sie als Grundvoraussetzung zur Integration die deutsche Sprache lernen müssen. Deutsch ist Voraussetzung, um sich in der neuen Kultur zurechtzufinden, um eine Chance in der Gesellschaft zu haben und um den sozialen Aufstieg zu schaffen. Unabhängig vom Herkunftsland, der Dauer des Aufenthaltes und der Vorbildung bewerten Frauen mit Migrationshintergrund Lernen als positiv, sie erleben Schritt für Schritt beim Spracherwerb Erfolgserlebnisse.

„Das geht oft an den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen vorbei“ – Der Weiterbildungsmarkt

In den drei Modellregionen finden wir entsprechend ihrer Bevölkerungsdichte sehr unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Während Innsbruck als Landeshauptstadt und regionales Zentrum sehr gut mit Weiterbildungseinrichtungen versorgt ist, nehmen Dichte und Vielfältigkeit mit der Bevölkerungsdichte in den anderen Regionen ab. So etwa hat die Volkshochschule in Oberpullendorf keinen fixen Standort, sondern organisiert nur bei Bedarf spezifische Angebote. Der schlecht ausgebaute öffentliche Verkehr im Bezirk Oberpullendorf erschwert bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten um ein Vielfaches.

Einige der von uns interviewten Expertinnen sind der Ansicht, dass es für diese Gruppe von Frauen keine geeigneten Angebote gibt. Eine Brucker Expertin sieht einen Widerspruch darin, dass Lebenslanges Lernen zwar propagiert werde, es aber für nicht erwerbstätige „Personen, die sich aus eigenem Antrieb heraus weiterbilden oder umorientieren möchten, kaum Möglichkeiten gibt“. Wenn überhaupt, werden Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss zumeist im Auftrag des AMS umgesetzt. Damit haben Frauen, die nicht arbeitslos und nicht Notstandshilfeempfängerinnen sind wenig Teilnahmemöglichkeiten. Andere Weiterbildungsangebote müssen zumeist selbst finanziert werden und Individualförderungen (wie etwa die von Landesverwaltungen) stellen diese Frauen vor große – oftmals allein finanzielle – Hürden. Wir haben unsere Interviewpartnerinnen gefragt, welche Einrichtungen ihnen einfallen, die in ihrer Region Weiterbildung anbieten, und wir wollten von ihnen wissen, bei wem sie sich über Weiterbildungsangebote erkundigen würden. Insgesamt zeigt sich, dass die Frauen sehr wenig über Einrichtungen oder Möglichkeiten der Weiterbildung in der Region Bescheid wissen. Am ehesten fallen ihnen das AMS (welches keine Weiterbildung anbietet) und das bfi (in Innsbruck auch noch das Wifi) ein, sonst nennen die von uns befragten Frauen zumeist nur mehr jene Einrichtungen, bei denen sie schon einen Kurs besucht haben. Erkundigungen über Weiterbildung würden sie am ehesten in ihrem familiären oder sozialen Umfeld bzw. bei jenen Professionen, mit denen sie in anderen Kontexten zu tun haben, einholen. Hier werden beispielsweise AMS-BeraterInnen, SozialarbeiterInnen oder die AK genannt. Besonders auffallend bezüglich Kenntnisse über Weiterbildungseinrichtungen ist, dass die Volkshochschule nur in Innsbruck erwähnt wird, wobei der Name der Einrichtung zweimal falsch ausgesprochen wird.

Empfehlungen für BildungsanbieterInnen

Aus den Ergebnissen dieser Erhebungsschritte haben wir Empfehlungen abgeleitet, die dazu beitragen sollen, dass diese Gruppe von Frauen Rahmenbedingungen vorfindet, die ihnen die Türen ins Lebensbegleitende Lernen öffnen, und Lernangebote entwickelt werden, die sie beim (Wieder-)Einstieg ins Lernen und damit in formalisierte Lernprozesse bestmöglich unterstützen. Denn erst wenn sie mit den notwendigen Lernkompetenzen ausgestattet sind, sind sie erfolgreiche Teilnehmerinnen von beruflich verwertbaren Weiterbildungen und Qualifizierungen.

Die erste Ebene der Empfehlungen betrifft die Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen und richtet sich an AkteurInnen aus der Erwachsenenbildung und dem Arbeitsmarkt. Die Empfehlungen an die Bildungsanbieter-

rInnen und -beraterInnen reichen von der Analyse der TeilnehmerInnenstrukturen und der bewussten Auseinandersetzung mit der Zielgruppe, ihren Bedürfnissen und den regionalen Rahmenbedingungen über Kooperationen mit Berufsgruppen, die über Know-how über die Zielgruppe bzw. über Kontakte zu dieser verfügen, bis hin zum Aufbau von regionalen Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen.

Auf der zweiten Ebene beschreiben wir förderliche Aktivitäten für die Zielgruppenerreichung und die Gestaltung und Ausrichtung von Lernangeboten für diese Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen.

Die aus Mitteln des ESF und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur finanzierte Studie kann auf der Homepage des Projekts learn forever nachgelesen werden: www.learnforever.at

Literatur:

Statistik Austria: Teilnahme der Bevölkerung ab 15 Jahren an Kursen und Schulungen. Tabellen online unter: <http://www.statistik.at>

Kapeller, Doris, Sladek, Ulla, Stiftinger, Anna: „...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben.“ Bildungswünsche und –bedarfe von nichterwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss. Graz – Salzburg, 2009.

Evaluation

Peripherie war für die Evaluierung des gesamten Projektes learn forever zuständig und bot damit einen wichtigen Bestandteil der Qualitätssicherung.

Der größte Teil der Evaluierung bezieht sich auf den Transfer:

Die in learn forever in den ersten zwei Projektjahren entwickelten Lernangebote - das Modell einer Mobilen IKT-Lernwerkstatt und das Lernarrangement "Lernen gestalten" – wurden in drei österreichische Regionen transferiert: in den Bezirk Rohrbach (Oberösterreich), nach Hallein (Salzburg) und in den Bezirk Völkermarkt und Wolfsberg (Kärnten).

Ziel des Projektes "Transfer in die Regionen" war die nachhaltige Verankerung von Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen in der österreichischen Weiterbildungslandschaft. Mit den Lernangeboten wurden die Ziele, bildungsbenachteiligte Frauen zur Weiterbildung zu motivieren und selbstgesteuerte Lernprozesse zu initiie-

ren, verfolgt. Derartige Bildungsangebote können nicht einfach übertragen werden, sondern verlangen einen grundlegenden Wandel im Selbstverständnis der Erwachsenenbildung. Mit dem "Transfer in die Regionen" wurde ein Modell, wie dieser Prozess angestoßen und begleitet werden kann, entwickelt.

Drei Weiterbildungseinrichtungen – das FrauenTrainingszentrum Rohrbach, die Volkshochschulen Hallein und Völkermarkt – setzten die Lernangebote von learn forever in ihren Institutionen um. Dazu wurden im Vorfeld Qualitätsstandards und ein Transferkonzept entwickelt. Während des gesamten Transfers wurden die Transfereinrichtungen beraten und begleitet: Organisationsentwicklungsprozesse wurden angestoßen und damit einhergehende Personalentwicklungsprozesse, die für die Umsetzung von Neuen Lernkulturen und die nachhaltige regionale Umsetzung nötig sind. Die pädagogischen Leiterinnen und die angehenden Lernprozessmoderatorinnen wurden umfassend für die Lernangebote eingeschult und in der Umsetzung begleitet.

Peripherie evaluierte die Umsetzung der Transfers in den drei Erwachsenenbildungsinstitutionen prozessbegleitend in drei Phasen. Die Ergebnisse wurden in einem Endbericht detailliert dargestellt.

Wie finden Frauen, die über einen niedrigen Bildungsabschluss verfügen, meist auch nur geringe Computerkenntnisse haben, deren letzte formale Lernerfahrung weit zurückliegt und die dadurch auch wenig über ihre Kompetenzen Bescheid wissen, Zugang zu Weiterbildung? learn forever hat sich mit dieser Frage beschäftigt und Lernangebote entwickelt, die bildungsbenachteiligten Frauen den Wiedereinstieg ins Lernen und damit auch in die Weiterbildung möglich machen. Diese Lernangebote wurden mittlerweile für unterschiedliche Zielgruppen adaptiert. Peripherie hat das Lernarrangement „Lernen gestalten“ für die verschiedenen Zielgruppen (bildungsbenachteiligt erwerbslose bzw. arbeitssuchende Frauen, bildungsbenachteiligt dequalifiziert beschäftigte Frauen, bildungsbenachteiligt prekär beschäftigte Frauen, junge Frauen) evaluiert. Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Lerntreffs wurden von Anfang an prozessbegleitend evaluiert, d.h. die Zwischenergebnisse wurden den Lernbegleiterinnen in Reflexionsworkshops präsentiert, damit diese allfällige Adaptionen noch während der Durchführung vornehmen können. Dafür wurden die Evaluierungsinstrumente, die im Rahmen von learn forever I entwickelt wurden, an die Konzeptadaptierung angepasst und verwendet. Die Evaluation bezog folgende Dimensionen mit ein: Zielgruppenerreichung, Information über die Weiterbildung, Motive für Teilnahme, Zufriedenheit mit der Weiterbildung, Lernbegleitung, Rahmenbedingungen, Selbstorganisierten des Lernens, Kompetenzerweiterung durch die Weiterbildung, Nutzen und Nachhaltigkeit der Weiterbildung, demografische Daten und Ausgangsposition. Auch diese Ergebnisse wurden in Berichten zusammengefasst.

Erster steirischer Frauenbericht Steiermark

Der Steirische Frauenbericht hat zum Ziel, die aktuelle Situation von Frauen und Mädchen in der Steiermark darzustellen. In erster Linie geht es hier um „harte“ Fakten, um Zahlen und Daten, die objektiv Auskunft über die Lebensrealität von Frauen in der Steiermark geben.

Abseits der Statistiken will der steirische Frauenbericht natürlich auch immer wieder nach den Gründen für gegenwärtige Zustände und langfristige Trends fragen. Vergleiche mit dem Rest Österreichs zeigen, wo die Steiermark in Sachen Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit steht – wo es erfreuliche Entwicklungen und wo es vielleicht Aufholbedarf gibt. Betrachtungen der steirischen Bezirke verdeutlichen, dass Problemlagen je nach Region sehr verschieden sein können und deshalb auch unterschiedlicher Maßnahmen bedürfen.

Die acht Teilberichte beschäftigen sich mit den Themen:

- Demographische Entwicklung
- Frauen und Erwerbsleben
- Frauen und Bildung
- Frauen und Macht
- Unbezahlte Arbeit und institutionelle Unterstützung
- Frauen und Verkehr/ Wohnen
- Frauen und Armut
- Frauen und Gesundheit

Natürlich spielen in allen genannten Bereichen auch noch weitere Faktoren wie Alter, Migrationshintergrund oder soziale Herkunft eine wichtige Rolle. Sie in den Blick zu nehmen ist notwendig, um Frauen nicht als eine in sich geschlossene Gruppe zu betrachten, sondern neben den Gemeinsamkeiten auch die Unterschiede wahrzunehmen, die das Leben und Erleben von Frauen prägen.

Die einzelnen Teilberichte können unabhängig von einander gelesen werden, falls ein rascher Überblick über ein Thema gewünscht wird. Sie sind jedoch als Gesamtheit konzipiert, sodass jeder von ihnen Verweise auf andere Teilberichte enthält, soweit sich Querverbindungen ergeben. Wert gelegt wurde auf eine möglichst umfassende und trotzdem allgemein verständliche Bearbeitung der Themen, um den steirischen Frauenbericht prinzipiell allen Interessierten zugänglich zu machen.

Menschen, die bereits Erfahrung mit Genderfragen haben, soll Material zur Hand gegeben werden, das sich als „Argumentationshilfe“ nutzen lässt: Denn es ist statistisch erwiesen, dass Frauen in der Steiermark und österreichweit beispielsweise immer noch durchgehend weniger verdienen als Männer mit der gleichen Qualifikation, dass ein Großteil der unbezahlten Arbeit auf das Konto von Frauen geht, oder dass sie einen beträchtlichen Anteil der HochschulabsolventInnen stellen, dabei jedoch in den universitären Gremien unterrepräsentiert sind. Die Fakten sprechen eine klare Sprache: Es ist noch weit bis zur Gleichstellung von Frauen.

Die Berichte sollen deshalb nicht nur eine Bestandsaufnahme sondern auch eine Aufforderung zum Handeln sein. Denn sobald geschlechtsspezifische Ungleichheiten benannt sind, besteht der nächste Schritt darin, diese im Sinne der Chancengleichheit für Frauen und Männer durch aktive Gegenmaßnahmen und eine wirksame Gleichstellungspolitik auszuräumen.

Im Jahr 2009 wurden von Peripherie folgende Berichte erarbeitet:

Demographie

Frauen und Bildung

Frauen und Erwerbsleben



ERSTER TEILBERICHT
Demographie



ZWEITER TEILBERICHT
Frauen und Erwerbsleben





Demographie

Welche Tendenzen lassen sich in der Steiermark feststellen? Die Zahl der EinwohnerInnen nimmt zu, die Geburten werden weniger. Die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau nimmt in der Steiermark immer weiter ab, die Steiermark liegt nach Wien auf dem vorletzten Platz in Österreich. Die Frage ist nicht, warum Frauen und Männer keine Kinder wollen, sondern, warum ein vorhandener Kinderwunsch nicht realisiert werden kann. Die nationale und internationale Zuwanderung sorgt trotz einer negativen Geburtenbilanz für ein langsames aber kontinuierliches Anwachsen der steirischen Bevölkerungszahl. Die Migration aus dem Ausland wird immer weiblicher. Das Alter ist zu einem großen Teil weiblich, es finden sich unter den Übersechzigjährigen deutlich mehr Frauen. Die Haushaltsgröße nimmt ab, Frauen leben häufiger als Männer allein. Ehen werden später und seltener geschlossen und öfter geschieden, je städtischer das Umfeld ist. Lebensgemeinschaften machen 15% der steirischen Familien aus, Alleinerziehende sind zu einem Großteil Frauen.

Alles in allem ist die Situation der Frauen in der Steiermark, rein demographisch betrachtet, der der Frauen im Rest Österreichs in den Grundzügen sehr ähnlich. Die Frage nach den Gründen für sinkende Kinderzahlen stellt sich andernorts ebenso wie das Problem der zu einem nicht unerheblichen Teil weiblichen ‚Überalterung‘. Familienstrukturen ändern sich, was keinesfalls immer nur im Sinne eines Werteverfalls gesehen werden darf, sondern oft neue Chancen für Frauen bringt.

Wie wir gesehen haben, existiert in einzelnen Aspekten ein Stadt-Land-Gefälle, aber auch eines zwischen verschiedenen Regionen der Steiermark. Nicht nur die wirtschaftliche Lage einzelner Gebiete sondern auch Faktoren wie die geschlechtsspezifische

Struktur des Arbeitsmarktes beeinflussen die Situation von Frauen anders als die von Männern. Erst wenn diese Unterschiede wahrgenommen werden und auch Beachtung finden, ist es möglich, Ungleichheiten auszuräumen und im Sinne der Chancengleichheit für beide Geschlechter zu handeln.

Frauen und Erwerbsleben

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen kann als Gradmesser für die Geschlechtergerechtigkeit in einer Gesellschaft gelten. Grundsätzlich sollen Frauen ebenso wie Männer die Möglichkeit ökonomischer Unabhängigkeit wahrnehmen können. Frauenarbeit darf also nie als bloßer ‚Zuverdienst‘ betrachtet werden.

Vor allem müssen traditionelle Vorstellungen über ‚Frauen-‘ und ‚Männerberufe‘ durchbrochen werden. Gezielte Förderprogramme und eine geschlechtersensible Unterstützung bei der Berufsorientierung in Schulen können bei Mädchen Interesse für ‚frauenuntypische‘ Berufsfelder wecken und sie so ermutigen, stärker als bisher männerdominierte – und damit besser bezahlte und karriereträchtigere – Berufe zu ergreifen. Dazu müssen auch (Vor-)Bilder geschaffen werden, da es gerade für junge Menschen schwer sein kann, sich abseits ausgetretener Pfade zu bewegen. In Verbindung mit einer Aufwertung von frauendominierten Branchen und Berufen, die sich unter anderem in einer gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit äußern soll, können so die negativen Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes abgefangen werden.

Gleichzeitig müssen institutionelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die berufstätigen Frauen mit Familie mehr als bisher entgegenkommen. Hier sind etwa flexible Öffnungszeiten von Kindergärten oder die Ganztagsbetreuung in Schulen zu nennen. Weiters soll es auch Männern ermöglicht werden, an Vaterschaft und Familienleben aktiv teilzunehmen (z.B. durch Kampagnen zur Väterkarenz), da von einer Neuverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern positive Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erwarten sind.

Für Betriebe müssen einstweilen gezielt Anreize gesetzt werden, entsprechend qualifizierte Frauen auch wirklich in Führungspositionen aufsteigen zu lassen. Frauenförderungsrichtlinien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen wären zunächst einmal ein gangbarer Weg. Gesetzliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen (beispielsweise Quotierungen, verbunden mit Sanktionen bei Nichteinhaltung) sollten auch für die Privatwirtschaft angedacht werden. Frauennetzwerke müssen ebenso unterstützt werden wie der berufliche Wiedereinstieg nach der Karenz, der sich für Frauen als eine wesentliche Hürde in ihrer Berufslaufbahn erweist. Die Schaffung qualifizierter

Teilzeitarbeitsplätze, auch in Führungsetagen, wäre genauso wünschenswert wie verstärkte innerbetriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (beispielsweise Betriebskindergärten), die etwa durch Förderungen von Seiten der Politik forciert werden könnten.

Auch die Art und Weise, wie arbeitspolitische Maßnahmen gesetzt werden, kann Frauen diskriminieren: Hier immer nur von Normalarbeitsverhältnissen auszugehen, geht vielfach an der weiblichen Lebenswirklichkeit vorbei, da gerade Frauen ja zu einem erheblichen Teil nicht in solchen Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Vor allem die Absicherung prekärer Beschäftigungsformen sollte hier im Mittelpunkt stehen, da diese sehr oft mit einem erhöhten Armutsrisiko verbunden sind.

Arbeitslosigkeit von Frauen muss gesondert betrachtet werden, da sie häufig mit anderen Problemstellungen verbunden ist als bei Männern. Gerade wo der Bezug von Leistungen an das zuvor erzielte Einkommen gekoppelt ist (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe), müssen sich Frauen zwangsläufig mit weniger zufrieden geben als Männer in vergleichbaren Situationen und geraten so leichter in Abhängigkeiten als diese. Hier ist es notwendig, nicht nur Härtefälle abzufangen, sondern strukturelle Gegebenheiten gezielt unter einem geschlechtssensiblen Aspekt zu untersuchen, um Ungleichheiten auszuschalten.

Frauen und Bildung

Bildung in Form formaler, auf dem Arbeitsmarkt verwertbarer Qualifikationen wird in unserer Gesellschaft immer wichtiger. Bei der Betrachtung des Bildungsstandes der steirischen Bevölkerung zeigt sich, dass Frauen deutlich aufholen – verglichen mit älteren Jahrgängen gibt es in der Steiermark wie österreichweit unter jüngeren Frauen immer weniger Pflichtschulabsolventinnen und einen wachsenden Prozentsatz an Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen.

Allerdings kann man auch in den jüngeren Altersgruppen bei der Wahl von Bildungswegen immer noch klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern ausmachen. Mädchen (und deren Eltern) entscheiden sich auch heute noch zu einem überwiegenden Teil für als ‚frauentypisch‘ geltende Schulen und Ausbildungen. Dass diese oft in Berufe mit wenigen oder begrenzten Aufstiegschancen, unterdurchschnittlicher Bezahlung und ungünstigeren Arbeitsbedingungen münden, wird dabei billigend in Kauf genommen bzw. ausgeblendet. Auch Frauen von frühester Jugend an zugeschriebene und anerzogene Kompetenzen wirken sich bei der Entscheidung für den späteren Beruf aus: Arbeitsfelder, in denen ‚männliche‘ Fähigkeiten wie technisches und handwerkliche Geschick oder mathematisches Interesse gefragt sind, werden von Mädchen häufig immer noch gemieden.

Diese eingeschränkte Sicht bei der Berufswahl führt dazu, dass Mädchen sich in einem ähnlich begrenzten Berufsspektrum vorfinden wie ihre Mütter. Veränderungen in diesem Schema gehen langsam vor sich und brauchen vor allem Bewusstseinsbildung ab der ersten Schulstufe, geschlechtersensible Berufsorientierung und gezielte Förderung, um Mädchen den Einstieg in ein als männerdominiert erlebtes Berufsfeld zu erleichtern.

Eine mehr oder weniger starke Gliederung in ‚Männer‘- und ‚Frauenbereiche‘ findet sich im steirischen und österreichischen Bildungswesen bis hinauf zu den Universitäten und Fachhochschulen. Frauen entscheiden sich seltener für technische und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge und tendieren eher zu „weicheren“ Fächern, Lehramtsstudien oder den Sozial-, Geistes- und Gesundheitswissenschaften. Auch an Fakultäten und in Studienrichtungen, die man aufgrund ihrer StudentInnen- und AbsolventInnenzahlen für frauendominiert halten könnte, finden sich in den leitenden Positionen und unter den Lehrenden meist nach wie vor mehr Männer als Frauen.

Weiterbildung ist auf den ersten Blick eher Frauensache, denn mehr Frauen als Männer geben an, an Kursen und Schulungen teilzunehmen. Ein Blick auf die verschiedenen Weiterbildungsbereiche zeigt, dass Frauen Kurse häufiger aus privatem Interesse besuchen als Männer. Explizit berufliche Weiterbildung wird immer noch öfter von Männern als von Frauen in Anspruch genommen, obwohl sie für Frauen, beispielsweise gerade im Hinblick auf einen Wiedereinstieg nach einer Karenzzeit, sehr wichtig wäre. Auch ArbeitgeberInnen spielen hier eine gewichtige Rolle, da sie Frauen generell seltener betriebliche Fortbildungen zugute kommen lassen als Männern.

In der Weiterbildung zeigen sich ebenso wie im zweiten Bildungsweg die altbekannten geschlechtsspezifischen Präferenzen, die Frauen eher zu typischen ‚Frauenberufen‘ tendieren lassen. Vorwiegend von Frauen ausgeübte Berufe sind natürlich von sich aus nicht besser oder schlechter als solche, in denen sich überwiegend Männer finden. Ihre Aufwertung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Entlohnung und auch Prestige sollte ebenso ein Ziel sein wie ein generelles Aufbrechen der bereits in der Schulbildung beginnenden geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Nur so können Buben und Mädchen, Männern und Frauen tatsächlich gleiche Chancen ermöglicht werden.

FrauenArbeit – Zur Erwerbssituation von GrazerInnen

Der Bericht beleuchtet die Situation von Frauen in Graz. Doch Frauen sind weder eine Minderheit (in Graz stellen sie aktuell 52% der Bevölkerung) noch eine in sich geschlossene Gruppe. Auf den ersten Blick haben eine Schülerin und eine Pensionistin, eine Pflichtschulabsolventin und eine Universitätsprofessorin, eine Reinigungskraft und eine Managerin nicht allzu viel gemeinsam. Doch einen Aspekt gibt es, der für die meisten Menschen quer durch alle gesellschaftlichen Schichten relevant ist: Die Erwerbsarbeit.

Die Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, stellt zu allererst die Basis ökonomischer Unabhängigkeit dar: Wirtschaftlich auf eigenen Beinen zu stehen, ist die Grundlage für gesellschaftliche und politische Teilhabe. Erwerbsarbeit bedeutet mehr als nur die Sicherung des Lebensunterhalts: Sie kann Selbstbestätigung durch berufliche Erfolge bringen, sie kann identitätsstiftend sein oder einfach nur den Tag strukturieren und dafür sorgen, dass man „unter die Leute“ kommt.

Erwerbsarbeit ist damit ein wichtiger Gratmesser für die Gleichstellung der Frauen in unserer Gesellschaft. Deshalb bietet sich das Thema „Frauen und Erwerbstätigkeit“ für eine Untersuchung zur Lage der Grazerinnen an wie kein zweites.

Frauen sind immer noch auf vielfältige Art und Weise am Arbeitsmarkt benachteiligt. Sie genießen zwar rein rechtlich gleichen Zugang zu Bildung und auch zu allen Berufen, doch in der Realität sieht das anders aus: An einer recht strikten Trennung in Frauen- und Männerberufe hat sich in den letzten Jahrzehnten wenig geändert. Diese horizontale Segregation weist Frauen und Männern unterschiedliche Berufsfelder zu – was an sich vielleicht nicht einmal schlimm wäre, fänden Frauen sich nicht sehr oft in Berufen mit niedrigerer Entlohnung, schlechteren Aufstiegschancen und auch geringerem gesellschaftlichem Ansehen wieder. Eine zweite Form der Segregation ist die vertikale, die mit dem Begriff der gläsernen Decke einhergeht: Frauen schaffen es trotz gleicher oder gar besserer Qualifikationen seltener in Führungspositionen als Männer. Zudem werden Frauen, egal in welchen Branchen und Hierarchieebenen, im Durchschnitt niedriger entlohnt als Männer. Auch die Arbeit, die Frauen durch Haushaltsführung und Kinderbetreuung unbezahlt leisten, wird wenig thematisiert, schafft aber Doppel- und Dreifachbelastungen für sehr viele Frauen.

All diese Benachteiligungen finden sich in Graz ebenso wie im Rest der Steiermark oder Österreichs. Sie lassen sich durch Zahlenmaterial klar belegen, und das soll in diesem Bericht auch geschehen.

Am Beginn steht ein kurzer Überblick über die demographische Situation in Graz: Wie setzt sich die Grazer Bevölkerung zusammen? Inwiefern sind gerade die Themen Alter und Migration, die die Bevölkerungsentwicklung und damit auch die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend bestimmen, weibliche Themen?

Das zweite Kapitel widmet sich der Bildung und Berufsausbildung von Frauen. Denn bereits während der schulischen Laufbahn oder spätestens mit dem Eintritt in den Lehrberuf bzw. der Wahl der weiterführenden Schule ertönt für viele Mädchen und junge Frauen der Startschuss zu einer „typischen“ Frauenkarriere mit all ihren spezifischen Nachteilen.

Der dritte Abschnitt beschäftigt sich mit dem Erwerbsleben von Frauen. Steigende weibliche Erwerbsbeteiligung und die Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Frauenbeschäftigung sind hier ebenso Themen wie horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes und die Lohnnachteile, die sich in der immer noch weit klaffenden Einkommensschere manifestieren.

Mit den spezifisch weiblichen Dimensionen der Arbeitslosigkeit nicht nur in Graz, sondern auch in Österreich generell beschäftigt sich das vierte Kapitel. Auch hier stehen Frauen vielfach vor anderen Problemen als Männer, die erst durch einen geschlechtersensiblen Blickwinkel sichtbar gemacht werden.

Schließlich soll auch das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Erwähnung finden. Hausarbeit und Kinderbetreuung gelten nach wie vor meist als Frauensache, und so stellt die Möglichkeit, Kinder außer Haus betreuen zu lassen, für die Erwerbstätigkeit vieler Frauen gleichsam eine der Grundbedingungen dar.

In einigen der in diesem Bericht angeführten Bereiche nimmt Graz eine Sonderstellung ein: Das städtische Umfeld wirkt sich durchaus positiv für Frauen aus, wie wir sehen werden, sodass die Landeshauptstadt deshalb in gewissen Aspekten ein wenig besser dasteht als der Rest der Steiermark – was keinesfalls dazu Anlass geben kann, sich auf diesen Lorbeeren auszuruhen. Es bleibt noch genug zu tun. Denn auch in Graz sind Frauen in wichtigen Aspekten des beruflichen Lebens immer noch entschieden schlechter gestellt als Männer.

Grazerinnen stehen vor denselben Problemen wie Frauen im Rest Österreichs und im Großteil des übrigen Europa: Sie verdienen weniger als Männer, arbeiten öfter in Teilzeit und haben schlechtere Karrierechancen und wenig Hilfe bei der Familienarbeit. Mit 52% stellen Frauen die Mehrheit der Grazer Bevölkerung. Dass Frauen die gleichen Rechte zustehen wie Männern sollte längst eine Selbstverständlichkeit sein – die Zahlen sprechen jedoch eine andere Sprache.

Für die Gleichstellung von Frauen zentral ist die Möglichkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Erwerbstätigkeit bedeutet ökonomische Unabhängigkeit – sofern das Einkommen ausreichend ist, um davon den Lebensunterhalt zu bestreiten – und ist für viele Frauen längst zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit geworden.

Wo Erwerbsarbeit ausschließlich als klassische Vollzeitbeschäftigung verstanden wird, plant und denkt man zwangsläufig an der weiblichen Lebensrealität vorbei: Atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und geringfügige Dienstverhältnisse sind für viele Frauen schon zur Regel geworden. Die oft prekären Arbeits- und Lebensverhältnisse, die sich daraus ergeben, bedürfen einer breiteren öffentlichen Thematisierung, weil sie sich keinesfalls nur auf eine unbedeutende Minderheit von Frauen erstrecken, wie die Zahlen auch für Graz zeigen.

Frauenpolitik ist nicht deckungsgleich mit Familienpolitik. Doch das alte Vorurteil von der größeren Familienorientiertheit der Frau wird gerade in der Berufswelt auch Frauen zum Verhängnis, die vielleicht zuerst einmal Karriere machen wollen: Indem ihnen beispielsweise von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen unhinterfragt unterstellt wird, ohnehin bald familienbedingt aus dem Berufsleben auszusteigen, werden viele junge Frauen Opfer einer statistischen Diskriminierung, die weitgehend unsichtbar passiert.

Gezielte Anreize für Firmen, Frauen gleichberechtigt neben Männern Karriere zu ermöglichen, sind schon oft angedacht worden. Quoten können hier ein Mittel sein. Es geht dabei nicht um eine Bevorzugung von Frauen, sondern lediglich um deren faktische Gleichberechtigung.

Ein weiteres Problem ist die Konzentration vieler Frauen auf wenige Branchen und Berufe. Frauen leisten etwa im Bereich Bildung und Erziehung oder in der Pflege alter und kranker Menschen einen wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft, der jedoch mit wenig Prestige verbunden ist – was sich auch in der Entlohnung niederschlägt. Hier wäre es wichtig, traditionelle Frauenberufe und die Qualifikationen, auf denen sie beruhen, entsprechend aufzuwerten. Gleichzeitig sollten gerade jungen Frauen, die vor der Berufswahl stehen, auch andere Wege als die gezeigt werden, die ihre Mütter eingeschlagen haben. Initiativen, die Frauen verstärkt in bislang männerdominierte Berufe bringen sollen, sind hier besonders wichtig. Traditionelle Rollenklischees müssen schon bei den Jüngsten angesprochen und gezielt hinterfragt werden. Frauen sollen sich „untypische“ Kompetenzen verstärkt zutrauen, wobei Vorbilder aus dem eigenen Bekanntenkreis oder auch den Medien sicher eine wichtige Rolle spielen. Natürlich sind hier auch Akzeptanz und Unterstützung von Seiten (zukünftiger) ArbeitgeberInnen und KollegInnen gefragt.

Gerade im städtischen Umfeld scheint vieles für Frauen einfacher zu sein: Konservati-

ve Rollenbilder sind meist weniger ausgeprägt als in ländlichen Regionen, die generell stärkere Stellung des Dienstleistungssektors bietet mehr Arbeitsplätze, der Zugang zu Bildung fällt oft leichter, öffentliche Verkehrsmittel sorgen für eine Mobilität, wie sie für viele Frauen auf dem Land längst nicht selbstverständlich ist. Gleichzeitig gibt es in Städten auch spezifische Problemfelder für Frauen. In der Anonymität der Städte werden nachbarschaftliche Netzwerke oft nur schwer aufgebaut, und auch die eigenen Verwandten sind vielfach weit weg – beides wäre vor allem für Frauen sehr wichtig, die im Alter oder auch bei der Kinderbetreuung vielfach auf derartige informelle Unterstützung angewiesen sind. Migrantinnen vor allem aus Nicht-EU-Ländern stehen zudem vor ganz eigenen Schwierigkeiten: Aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen oft fehlende Möglichkeiten zur Erwerbsbeteiligung, finanzielle Abhängigkeit von arbeitenden Ehemännern, Dequalifizierung sind nur einige der Aspekte, die Zuwanderinnen stärker treffen als Zuwanderer oder einheimische Frauen.

Es gibt vieles, das bedacht werden muss, um die Benachteiligung von Frauen auch in der Grazer Arbeitswelt in den Griff zu bekommen. Die in diesem Bericht dargelegten Zahlen und Fakten haben in diesem Sinne nicht nur Berichtscharakter, sondern lassen sich auch als klarer Handlungsauftrag verstehen, immer noch vorhandenen Ungleichheiten den Kampf anzusagen.

Gleichstellung Schritt für Schritt

www.gendermainstreaming-planungstool.at



Das Onlinetool „Gleichstellung Schritt für Schritt“ unterstützt NutzerInnen in Form einer interaktiven Website dabei, in ihren eigenen Einrichtungen Projekte und Programme geschlechtergerecht zu entwerfen und umzusetzen. Das Tool richtet sich an Führungskräfte und jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren Organisationen beauftragt sind, die Führungskräfte bei der Ausrichtung der Organisation auf Gleichstellung zu unterstützen. Informationen werden dabei mit anschaulichen praktischen Beispielen verknüpft. Sowohl öffentliche Institutionen, NGOs als auch Betriebe finden Anleitungen für ihre speziellen Bedürfnisse.

Neben einer grundlegenden Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming zeigt das Planungstool seinen NutzerInnen,

- was Gleichstellung in verschiedenen Kontexten bedeuten kann,
- worauf sie bei der Umsetzung von Gleichstellungsvorhaben in Ihrer Organisation generell achten müssen,
- wie sie auf Basis einer Ist-Analyse Gleichstellungsziele formulieren können,
- wie sie Gleichstellungshemmnisse aufdecken,
- wie sie Handlungsmöglichkeiten entwickeln und sich für eine Option entscheiden,
- was sie für eine erfolgreiche Umsetzung Ihres Vorhabens wissen sollten,
- wie sie herausfinden können, ob sie die definierten Ziele erreicht haben,
- und wie sie die Ergebnisse nachhaltig sichern und in die Gesamtorganisation überführen können.

Die Website ist interaktiv gestaltet, beispielsweise leitet sie NutzerInnen, durch vorherige Abfrage des Umsetzungskontextes und Umsetzungsstandes zu jenen Seiten des Tools, die Ihren Interessen und momentanen Bedürfnissen entsprechen. Außerdem erleichtern folgende Elemente die rasche Auffindbarkeit von Informationen:

- Frequently Asked Questions, die bei Gender Mainstreaming Planungs- und Umsetzungsprozessen immer wieder auftauchen,
- Stichwortverzeichnis, das mit den entsprechenden Seiten verlinkt ist,
- Volltextsuche.

Ein zentrales Element des Planungstools sind die Best Practice Beispiele aus der Privatwirtschaft, den NGOs und aus öffentlichen Einrichtungen, die die einzelnen Schritte des Planungstools begleiten. PERIPHERIE achtet auch bei diesen Beispielen darauf, einen breiten Einblick in die Handlungsfelder für Gender Mainstreaming zu bieten. Außerdem unterstützen weiterführende Links und nützliche Downloads die NutzerInnen

und Nutzer des Planungstools bei der Planung und Umsetzung ihres Gleichstellungsvorhabens.

Im Jahr 2009 wurden die NutzerInnen Gruppen „Betriebe“ und „öffentliche Verwaltung“ um „NGOs“ erweitert, alles aktualisiert, Praxisbeispiele ergänzt und ein Tool zu Online Statistics hinzugefügt. Die NutzerInnen werden über unterschiedliche Stationen in das Thema Gender Mainstreaming in ihrem Kontext eingeführt und bei der Umsetzung begleitet. Die Website ist interaktiv gestaltet, sie leitet die Nutzer und Nutzerinnen durch vorherige Abfrage des Umsetzungskontextes und Umsetzungsstandes zu jenen Seiten des Tools, die ihren Interessen und momentanen Bedürfnissen entsprechen. Folgende Elemente erleichtern die rasche Auffindbarkeit von Informationen: Frequently Asked Questions, Stichwortverzeichnis, Volltextsuche.

Gender Mainstreaming – gendersensible Statistik und Gender-/Sozialforschung

Im vorliegenden Projekt „Gender Mainstreaming – gendersensible Statistik und Gender-/ Sozialforschung“ wurde der Schwerpunkt auf die Konzeption, Pilotierung und Durchführung von Workshops im Bereich Gender Mainstreaming – Gendersensible Statistik und Gender-/ Sozialforschung gelegt, da dadurch die größte Nachhaltigkeit gegeben ist. Gendersensible Daten und der Umgang mit ihnen sind wichtige Voraussetzungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

Sinn und Zweck gendersensibler Statistik

Frauen und Männer nehmen in der Gesellschaft unterschiedliche Rollen ein. Es werden ihnen verschiedene Eigenschaften und Aufgaben zugeschrieben. Auch strukturelle Aspekte tragen zur Aufrechterhaltung von Ungleichheiten bei, können sie verstärken oder auch verringern – und zwar auch solche, die, wie etwa die Gestaltung von Verkehrswegen, auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen. Wie politische Maßnahmen, Gesetze, Steuern, Transferleistungen, öffentliche Infrastruktur, Bildung, Wirtschaft und vieles mehr gestaltet sind und aussehen, wirkt sich auf Frauen und Männer unterschiedlich aus.

Um ein genaues Bild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu erhalten, um Ungleichheiten benennen und ihnen entgegenwirken zu können und damit Gleichstellung durchzusetzen, benötigen wir Daten und Fakten. Über Frauen und Männer, Mädchen und Buben und alle gender relevanten Themen sind sie umso wichtiger, als die Wahrnehmung in diesem Bereich oft einseitig oder falsch ist. Stereotype Bilder und althergebrachte Einstellungen prägen das Denken. Ist-Analysen sind daher umso wichtiger, damit nicht Gleichstellungsmaßnahmen auf Vorurteilen aufgebaut und diese damit noch verdoppelt werden. Auch ist in unseren Breitengraden die Vorstellung weit verbreitet, Gleichstellung sei kein Thema mehr – weil ohnehin gegeben und schließlich auch im Gesetz verankert.

Daten können diese Dinge näher beleuchten, eine Entscheidungsbasis bilden und helfen, Veränderungen voranzutreiben. Durch Datenanalyse werden oftmals überraschende und ungeahnte Zusammenhänge und Ungleichheiten sichtbar. Sie liefern wertvolle Grundlagen für politische Ziele und Programme, wirtschafts-, gesundheits- und sozialpolitische Entscheidungen und Aktivitäten. In der öffentlichen Debatte werden Zahlen geradezu als Waffen eingesetzt: Arbeitslosenquoten werden als zentrale Größe für die soziale Situation dargestellt und dazu verwendet, um Erfolg oder Misserfolg von Regierungen zu illustrieren, Steuer- und Abgabenquoten für politische Forderungen genutzt.¹ Fehlen in einem Bereich Informationen, so fehlen damit auch Entscheidungsgrundlagen. Einfließen kann nur, was thematisiert und mittels Daten dargestellt wird.² „Das Aufzeigen und Schließen vorhandener Informations- und Datenlücken ist daher ein wesentlicher Schritt in Richtung geschlechtergerechter Politik“, schreiben die AutorInnen des jüngsten Frauenberichtes der Arbeiterkammer Wien.³ Auch, wenn Aktivitäten in Richtung Gleichstellung einmal gesetzt wurden, braucht es Daten, um die Umsetzung dieser Aktivitäten nachverfolgen (Monitoring) und deren Auswirkungen evaluieren zu können.

Im Sechs-Schritte-Modell, das bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming weit verbreitet ist⁴, werden Daten an mehreren Stellen besonders stark benötigt

1. Schritt: Definition der gleichstellungspolitischen Ziele auf Basis einer Ist-Analyse:
In diesem Schritt sind (quantitative und/oder qualitative) Daten unabdingbar.
2. Schritt: Analyse der Probleme und der Betroffenen: Um die konkreten Hemmnisse sowie die Betroffenen genauer benennen zu können, können einerseits statistische

¹ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

² Hedman/Perucci/Sundström 1996: 41

³ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

⁴ Krell/Mückenberger/Tondorf 2004: 84ff.

Daten hilfreich sein, aber auch rechtliche Regelungen oder qualitative Faktoren wie bestehende Prinzipien, Normen und Werte usw. unter die Lupe genommen werden.

3. Schritt: Entwicklung von Optionen.

4. Schritt: Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen, Entwicklung eines Lösungsvorschlags: Hier helfen Daten, um mehrere Alternativen durchzukalkulieren. Oder um sich Beispiele in der Praxis anzuschauen, in denen verschiedene Varianten umgesetzt wurden, und deren Auswirkungen zu vergleichen.

5. Schritt: Umsetzung der getroffenen Entscheidung. In diesem Schritt sind Daten für die Prozessbegleitung und ein begleitendes Monitoring nützlich.

6. Schritt: Erfolgskontrolle und Evaluation: Hier haben Daten wieder ihren großen Auftritt: Ohne sie keine Antwort auf die Frage, inwieweit geplante Maßnahmen auch tatsächlich umgesetzt wurden, wie viele Menschen diese erreichen konnten, ob sie die gewünschten Erfolge gebracht und welche weiteren Auswirkungen sie eventuell zur Folge hatten.

Was ist gendersensible Statistik?

Der Ansatz des Gender Mainstreamings (GM) sieht vor, dass alle Maßnahmen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer untersucht werden. Um eine derartige Analyse durchführen zu können, bedarf es jedoch einer entsprechenden Informationsgrundlage (Datenbasen, Indikatoren) wie auch eines fundierten Wissens um (potentielle) geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Das bedeutet, dass sowohl Daten Grundlagen wie auch Indikatoren dahingehend untersucht und gegebenenfalls verändert werden müssen, ob sie die spezifischen Lebenssituationen von Frauen und Männern entsprechend abbilden.

Geschlechtsdifferenzierte bzw. -sensible Daten werden für sämtliche Bereiche der Gesellschaft benötigt: für Arbeitsmarkt, Bevölkerung, Bildung, Gesundheit, soziale Absicherung usw. Gendersensible Statistik betrifft daher das gesamte System von Statistik und Datenerfassung, nicht nur einzelne Bereiche davon, denn die für Geschlechterfragen relevanten Daten stammen aus den unterschiedlichsten Themenfeldern und Quellen, aus Volkszählungen, Umfragen, Verwaltungen.⁵

⁵ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 42

Woran die meisten Menschen bei gendersensibler Statistik als erstes denken, ist die Aufschlüsselung von Daten nach Frauen und Männern. Dieses so genannte „sex counting“ ist ohne Zweifel ein wesentlicher Bestandteil – jedoch ist es noch nicht ausreichend. Allein dadurch werden genderrelevante Themen noch nicht ausreichend erfasst. Die zentrale Frage ist, welche Daten zu welchen Lebensbereichen benötigt werden, um die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern tatsächlich abzubilden. So besteht etwa das Thema „Arbeit“ nicht nur aus der bezahlten Erwerbsarbeit, sondern auch aus der unbezahlten Arbeit – Kinderbetreuung, Hausarbeit, Pflegearbeit. Um die Lebensrealität beider Geschlechter, die Gesamtarbeitsbelastung oder eventuelle Hemmnisse für eine (volle) Erwerbstätigkeit abbilden zu können, sollte die Statistik beide Felder abdecken können – das tut sie derzeit aber bei der unbezahlten Arbeit nur unzureichend.⁶

Obwohl mittlerweile durchaus einiges auf dem Gebiet von Gender Mainstreaming und Gender Statistics geschehen ist, sind freilich nach wie vor eine Reihe von Datenlücken und Mängeln festzustellen. So werden Gender-Themen nach wie vor noch viel zu wenig als Querschnittsfragen berücksichtigt. Viele Fragen können nach wie vor nicht oder nicht ausreichend beantwortet werden: In manchen Bereichen fehlen Erhebungen, Aufschlüsselungen oder Verknüpfungsmöglichkeiten, obwohl die Mängel zum Teil seit Jahren bekannt sind.⁷

Angela Me, eine bekannte Expertin auf dem Gebiet der Gender Statistics, listete an Themen, für die es noch zu wenig Daten gibt, den Beitrag von Frauen und Männern zu unbezahlter Arbeit sowie Arbeit generell, Erwerbstätigkeit, Armut und Gewalt auf.⁸ Auch liegt in den meisten Statistiken der Fokus auf der Erwerbstätigkeit bzw. auf der Zeitspanne des „aktiven“ Erwachsenenlebens. Damit gerät jedoch nur ein Teil der Bevölkerung ins Blickfeld.⁹

Rar sind geschlechtsspezifische Informationen auch in Bereichen, in denen der Geschlechterbezug nicht unmittelbar ins Auge sticht, etwa wenn es um Wirtschaft und Infrastruktur geht, um Unternehmen, Transport oder Landwirtschaft. Es ist zum Beispiel nicht selbstverständlich, dass das Geschlecht von UnternehmensinhaberInnen ausgewiesen wird.¹⁰

⁶ vgl. Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 15ff.

⁷ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 37, 40

⁸ Me 2004: 5

⁹ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 14

¹⁰ Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 10

Ein Problem liegt oft auch darin, dass Daten zu Gruppen zusammengefasst wurden – etwa Einkommen in Einkommensgruppen, Alter in Jahren in Altersgruppen oder Berufe in breite Berufsgruppen – und dann nicht mehr detailliert genug sind, um sie gut analysieren zu können.¹¹ Auch wäre es wichtig, Daten zu verschiedenen Themen miteinander zu verknüpfen, also zueinander in Beziehung setzen zu können. Häufig sind sie jedoch nicht verknüpfbar – aus unterschiedlichen Gründen: Weil zwar Daten zu mehreren Themen vorliegen, sie aber aus unterschiedlichen Stichproben stammen. Oder weil sie sich nicht mehr einzelnen Fällen (Personen, Unternehmen...) zuordnen lassen, sondern nur mehr in einer zusammengefassten Form vorliegen.¹² Die Analyse erschwert es auch, wenn zu einem Thema sehr viele unterschiedliche Indikatoren verwendet werden – wenn also in einer Untersuchung ein bestimmter Sachverhalt mitgezählt wird, in einer anderen aber nicht. Dies ist etwa beim Thema Arbeitslosigkeit der Fall: So gilt nach österreichischer Berechnung nur als arbeitslos, wer beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet ist. Nach der in der EU üblichen (und von Eurostat¹³ verwendeten) Definition jedoch gelten jene als arbeitslos, die „ohne Arbeit sind“, sofort eine Arbeit aufnehmen könnten und aktive Schritte zur Arbeitssuche setzen. Und Entwicklungen lassen sich nur schwer nachvollziehen, wenn die Indikatoren im Zeitverlauf häufig geändert werden.

Zielgruppe und Ziele

Die entwickelten Workshops richten sich in erster Linie an jene,

- a) die mit Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu tun haben,
- b) die Daten verwenden und mit ihnen arbeiten. Wobei Ersteres zumeist Zweiteres mit sich bringt – oder es sollte –, denn: Daten werden in der Gleichstellungsarbeit immer wieder benötigt. Sei es, um den Ist-Zustand erheben, Zusammenhänge untersuchen, Vergleiche anstellen, Anliegen zu argumentieren und Fortschritte erkennen zu können – immer braucht man dafür Daten.

Für all jene wollen die Workshops eine Anleitung liefern,

- wie sie feststellen können, welche Daten sie gerade brauchen,
- wo sie diese finden beziehungsweise, wenn es sie nicht gibt, wie sie sonst dazu kommen,

¹¹ Angelo/Moritz/Pirklbauer/Schlager/Woltran/Zuckerstätter 2006: 77

¹² vgl. auch Wroblewski/Leitner/Steiner 2005: 38

¹³ Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften

- wie sie deren Qualität bzw. Eignung für das jeweilige Anliegen feststellen können,
- wie sie einschätzen können, was mit einer bestimmten „Verpackung“ von Daten bezweckt werden soll und wie sie damit umgehen können,
- wie sie selber einfache Analysen durchführen können, und schließlich
- wie sie die Daten aufbereiten und präsentieren können.

Besondere Vorkenntnisse in Statistik oder Datenanalysen sind nicht notwendig. Die Workshops sind so aufgebaut, dass es auch für NeueinsteigerInnen auf diesem Gebiet leicht nachvollziehbar ist.

Ein wichtiges Anliegen der Workshops ist es, die bei vielen Menschen vorhandenen Schwellenängste vor Daten zu nehmen. Wir wollen zeigen: Statistik muss keine staubtrockene Angelegenheit sein. Im Gegenteil: Statistik ist in Zahlen gegossene Realität, sie kann abbilden, was sich „da draußen“ abspielt, also eine Art Fotografie sein. Sie formt unser Bild von der Wirklichkeit, sie besitzt Macht.

Wobei – und damit kommen wir zum zweiten großen Thema, das zu vermitteln uns wesentlich erscheint – Daten nicht unbedingt unanfechtbare Wahrheiten darstellen. Wie Fotos zeigen sie immer nur bestimmte Ausschnitte der Wirklichkeit – jene, auf die die Fotografin die Linse gerichtet hat, während andere Dinge im Dunklen bleiben. Anderes wiederum ist zwar abgebildet, aber unscharf. Oder gar verzerrt: an irgendeiner Stelle abgeschnitten oder von der hübschesten Seite betrachtet, während die hässliche nicht hergezeigt wird. Was wir an Daten vorfinden, hängt wesentlich auch davon ab, wie die gesuchte Sache definiert wurde (denken wir an die Beispiele Arbeitslosigkeit oder Einkommen – für beide gibt es eine Bandbreite an Definitionen, was dazu gehört und was nicht), wie danach gefragt wurde, wie sie erhoben wurden und was dann mit ihnen gemacht wurde: in welche Kategorien sie etwa zusammengefasst wurden, welche Kennwerte daraus errechnet wurden und in welche Art von Diagrammen das Ganze gepresst wird. Für all das möchten die Workshops Bewusstsein schaffen – und damit einerseits allzu hohen Respekt vor Daten nehmen, andererseits zum Arbeiten mit ihnen ermutigen.

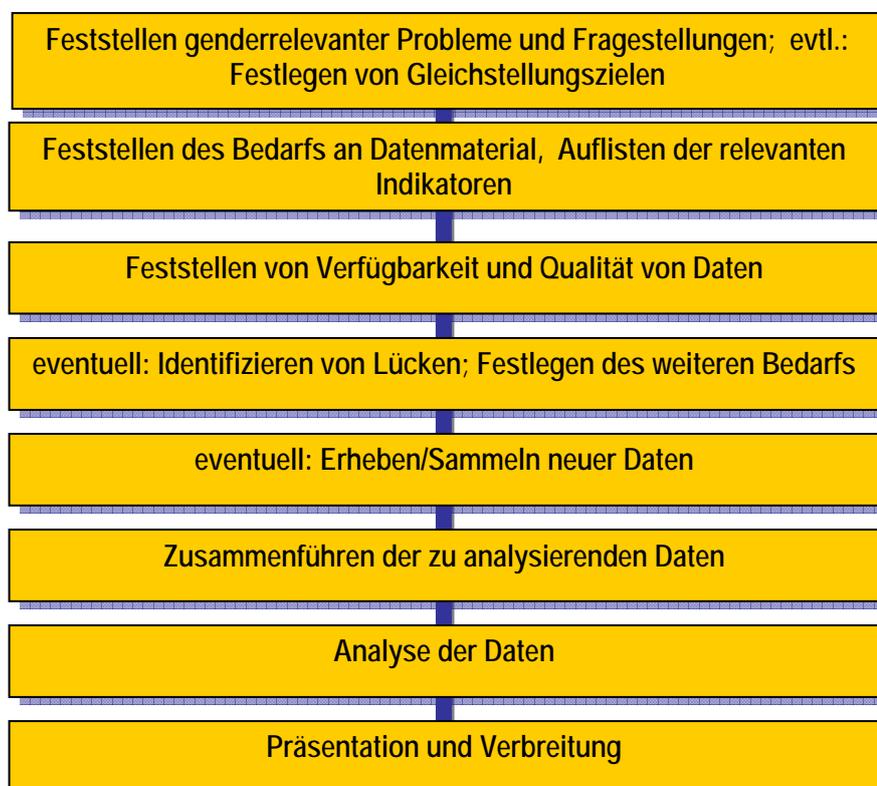
Hinweise geben wir auch auf das Verhältnis von quantitativen Daten (Statistiken) und qualitativen Daten (etwa Ergebnisse von Interviews wie Zitate und Erzählungen oder auch Beobachtungen). Quantitative Daten haben in der Öffentlichkeit mehr Macht, sie gelten als die „härteren“ Fakten. In der Wissenschaft gibt es dazu verschiedene Denkweisen. Die Autorinnen vertreten die Meinung, dass sowohl der quantitative als auch

der qualitative Forschungszugang ihre Berechtigung besitzen. Manche Fragestellungen lassen sich eher mit quantitativen, manche eher mit qualitativen beantworten. Auf die Frage, wann dies der Fall ist, wird kurz eingegangen, allerdings liegt der Schwerpunkt hier auf quantitativen Daten.

Entwicklung des Designs des Workshops Gender Scanning und Gender Sensible Statistik

Nachdem die Ziele und Zielgruppen der Workshops festgelegt wurden, wurde im nächsten Schritt ein detailliertes Design für die Workshops entwickelt und Power Point Unterlagen erstellt. Das Design und die Präsentationsunterlagen dienen als Rahmen, der je nach Bedarf den unterschiedlichen Bedürfnissen und Bedarfen der Zielgruppen angepasst wird.

Der Prozess der Datenerhebung und -verarbeitung ist im Grunde genommen immer derselbe, egal um welches Themenfeld es sich handelt. Hier wird speziell auf die notwendigen Schritte in Bezug auf geschlechtsspezifische Daten eingegangen, der Großteil des Inhalts ist auch für Statistik und Datenerhebung generell relevant.



© in Anlehnung an Statistics Sweden¹⁴

¹⁴ Hedman/Perucci/Sundström 1996: 8

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über den Ablauf der Arbeit mit Daten beschrieben, der in den Workshops detailliert dargestellt und ausprobiert wird. Der Prozess reicht vom Festlegen der Fragestellung bis zu dem Moment, in dem man die aufbereiteten Ergebnisse unter das Publikum bringt. Dieses Modell wird im Workshop ausführlich dargestellt. Damit dient das Modell als Wegweiser durch den gesamten Workshop.

Dieser Ablaufplan lässt sich gut mit dem Sechs-Schritte-Modell kombinieren. Damit Stereotype und „landläufige“ Annahmen nicht unhinterfragt auch in einem Gender Mainstreaming-Projekt Platz greifen, braucht es die Unterstützung von Daten. Ob bei der Ist-Analyse, der Analyse von Optionen oder bei der Evaluation – immer lassen sich die folgenden Schritte anschließen.

Festlegen der genderrelevanten Themen und Ziele

Als allererstes geht es darum, festzustellen, welche Fragestellungen und Probleme in punkto Lebensverhältnisse von Frauen und Männern und Gleichstellung besonders anstehen. Es gilt zu entscheiden, wo man genauer hinschauen oder selber etwas tun möchte. Hat man ein Thema bzw. einige Themen gefunden, das/die man bearbeiten möchte, so gilt es, Ursachen und Auswirkungen zu analysieren. Wollen wir uns zum Beispiel mit der wachsenden geringfügigen und sonstiger Teilzeitbeschäftigung bei Frauen befassen, so sollte man überlegen, was dies für die betroffenen Frauen an Konsequenzen nach sich zieht: So lässt sich die Brisanz der Angelegenheit feststellen und argumentieren. In den Ursachen wiederum liegt der Schlüssel für Lösungsansätze. In einem weiteren Schritt geht es darum, Ziele festzulegen.

Feststellen der benötigten Indikatoren

Jetzt geht es darum, die Indikatoren zu finden, die man braucht, um das Thema sowie seine Ursachen und Folgen darstellen und analysieren zu können. Dazu listet man alle benötigten Indikatoren auf, und zwar vorerst, ohne lange zu überlegen, ob die entsprechenden Daten wohl existieren, ob sie aktuell sind usw. Das kommt erst im nächsten Schritt.

Im Fall der Teilzeit- und geringfügigen Arbeit hieße das also beispielsweise aufzulisten:

- die aktuellen Quoten¹⁵ der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen und Männern;
- die Teilzeitquoten der Steirerinnen und Steirer und die der Österreicherinnen und Österreicher, um einen Vergleich ziehen zu können;

¹⁵ Quoten sind Anteile an der Grundgesamtheit. Teilzeitquoten sind also die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten.

- die Teilzeitquoten der letzten zehn Jahre, um die Entwicklung nachzeichnen zu können;
- die Teilzeitquoten für Frauen und Männer mit (betreuungspflichtigen) Kindern und ohne, wenn man auf den Zusammenhang mit Betreuungspflichten eingehen will;
- Einkommen nach Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit; stundenbereinigt), will man Armutgefährdung oder eventuelle Benachteiligungen Teilzeitbeschäftigter unter die Lupe nehmen;
- die Teilzeitquoten nach Berufen und Bildungsabschlüssen, will man die unterschiedliche Verbreitung nach Gruppen analysieren, usw.

In vielen Publikationen wird darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, dass bei den Punkten eins und zwei die BenutzerInnen von Daten mit den ProduzentInnen zusammenarbeiten. So können AnwenderInnen (ForscherInnen, AkteurInnen in Politik und Verwaltung, Maßnahmen-Planende in NGOs, Bildungseinrichtungen und Betrieben usw.) auf Basis ihres gerade aktuellen Problems oder ihrer Fragestellung ihren Bedarf an Daten einbringen, der den ProduzentInnen vielleicht zuvor nicht bewusst war. Gleichzeitig stellt sich immer wieder heraus, dass NutzerInnen ungenügend darüber informiert sind, was bereits alles an Daten existiert. In der Zusammenarbeit können derlei Informationsdefizite behoben werden.

Natürlich ist ein solcher Austausch nicht immer möglich. Zunehmend finden solche gelegentlichen Vernetzungen zwischen Betroffenen der beiden Seiten aber durchaus statt, zum Beispiel aus Anlass einschlägiger Projekte.

„ProduzentInnen“ können dabei unterschiedlichste Personen sein: Angestellte der Statistik Austria fallen ebenso darunter wie Statistik-ErstellerInnen des AMS. Es kann sich aber auch um jemanden aus der eigenen Organisation handeln, beispielsweise in einer Einrichtung, die mit behinderten Menschen arbeitet, die/der für Erstgespräche und Aufnahme zuständig ist, dazu Personeneinträge anlegt und also Daten über die KlientInnen produziert. Oder um MitarbeiterInnen, die für das Personalwesen zuständig sind. In einem solchen Rahmen ist ein Austausch auch relativ einfach zu organisieren.

Feststellen von Verfügbarkeit und Qualität von Daten

Ist die Indikatorenliste fertig, gilt es nun, zwei Dinge festzustellen:

- Sind die gesuchten Daten verfügbar?
- Von welcher Qualität sind diese Daten? Sind sie die richtigen für meine Zwecke; bilden sie genau das ab, was ich brauche?

Verfügbarkeit:

Der erste Schritt ist die Recherche nach Daten und Datenquellen: Existieren die Daten, nach denen ich fahnde? Es kann sein, dass Daten fehlen oder nur unvollständig vorhanden sind, etwa nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt vorliegen oder nicht aktuell sind. Und: Sind sie auch zugänglich?

Qualität:

Nun geht es darum, die Qualität der Datenquellen und der gefundenen Zahlen unter die Lupe zu nehmen und einzuschätzen, ob die Daten das aussagen, wonach man sucht.

So wird man bei Daten zu Einkommen verknüpft mit Arbeitszeit feststellen, dass nur ein Teil überhaupt Informationen zur Arbeitszeit enthält. Manche unterscheiden nach Vollzeit und Teilzeit, schweigen aber über das genaue Stundenausmaß. Eine Mikrozensus-Befragung wiederum enthält zwar möglicherweise detaillierte Informationen zur Arbeitszeit, dabei ist aber zu bedenken, dass die Zahlen durch Selbstauskunft zu Stande kommen. Außerdem handelt es sich beim Mikrozensus um eine Stichprobenerhebung, die sich auf Grund der niedrigen Fallzahlen auf regionaler Ebene nicht mehr in allen Fällen seriös interpretieren lässt.

In diesem Schritt geht es also darum, sich die Konzepte und Erhebungsmethoden, die hinter den Daten stehen, genau anzusehen und zu überlegen, welche Daten nun für die eigenen Zwecke am ehesten brauchbar sind, welche Kompromisse man eventuell eingehen muss – und welche man vielleicht nicht eingehen will.

Identifizieren von Lücken, Festlegen des weiteren Bedarfs an Daten

Nachdem die Verfügbarkeit und Qualität der gesuchten Daten analysiert sind, kann man nun

- die Daten-Lücken feststellen,
- feststellen, welche weiteren Daten benötigt würden,
- eventuell mit relevanten StatistikproduzentInnen Kontakt aufnehmen, um diese über die Daten-Lücken und den Bedarf zu informieren und mehr oder andere Erhebungen und Aufbereitungen anzuregen,

- festlegen, wie man weiter vorgehen will: Entweder man bringt andere dazu, Daten anders oder ganz neu zu erheben oder besser verfügbar zu machen. Oder man entschließt sich, sich selbst um eine neue Erhebung zu kümmern. Oder aber man entscheidet, mit den bestehenden Daten das Auslangen zu finden und dabei eventuell Einschränkungen in Kauf zu nehmen.

Erheben/Sammeln neuer Daten

Es besteht die Möglichkeit, entweder selbst eine Erhebung durchzuführen oder aber eine Erhebung in Auftrag zu geben.

Zusammenführen der zu analysierenden Daten

Nun ist es so weit, dass man die gefundenen, für geeignet befundenen Daten sowie allfällige neu erhobene zusammenwerfen kann. Oft wird man dafür Daten aus einer ganzen Reihe von Quellen und unterschiedlichsten Themenbereichen heranziehen müssen.

Analyse der Daten

Auch Statistik-Nicht-ExpertInnen können relativ schnell einige Analysen durchführen, etwa häufigste Werte, arithmetische Durchschnitte und Mittelwerte bilden, Daten zu Gruppen (Kategorien) zusammenfassen, Gender Gaps berechnen usw. Wichtig ist auch im Kopf zu behalten, wie viel an Aussage durch die Art der Aufbereitung beeinflusst werden kann, etwa durch die Art, wie man Kategorien bildet, welche Daten man auswählt, welche statistischen Werte man anführt, wie man Tabellen und Grafiken aufbereitet usw. Dies ist sowohl dann wichtig, wenn man selbst Daten vorgesetzt bekommt, um diese gut einschätzen zu können, als auch, wenn man sie selbst aufbereitet. – (Aufwändigere) Analysen können bei Bedarf wiederum ausgelagert werden.

Im ersten Schritt betrachten wir statistische Basics wie unterschiedliche Mittelwerte, Prozente und Prozentpunkte und wann sinnvollerweise was zum Einsatz kommt. Im zweiten Schritt gehen wir darauf ein, was bei der gendersensiblen Analyse im Speziellen zu beachten ist, welche Möglichkeiten es gibt, Daten für Frauen und Männer miteinander in Beziehung zu setzen und stellen einige bekannte Gleichstellungsindizes vor.

Präsentation und Verbreitung

Das Ziel von Analyse und Präsentation von Daten besteht darin, diese so aufzubereiten, dass die Ergebnisse leicht verständlich sind, klare Botschaften enthalten, vielleicht sogar Geschichten erzählen, und ein möglichst großes Publikum erreichen. Um dies sicherzustellen, ist darauf zu achten, die Daten in leicht lesbarer Form darzustellen. Tabellen und Grafiken sollten klare Botschaften enthalten, für LeserInnen interessant sein, weitere Analysen anregen und den Bedarf nach mehr Information erzeugen. Besonders wichtig für die Aufbereitung gendersensibler Statistiken ist, dass die Daten so präsentiert werden, dass sie Unterschiede zwischen Frauen und Männern sehr deutlich herausarbeiten, insbesondere für Leser und Leserinnen, die mit Statistik nicht so vertraut sind. Im Workshop betrachten wir einige Aufbereitungs- und Darstellungsmöglichkeiten. Zudem werden Beispiele gezeigt, wie Daten falsch oder verzerrt dargestellt werden.

Die Unterlagen, die als Grundbaustein der Workshops verwendet wurden, sind im Anhang zu finden.

Umsetzungsphase

Alle Schritte der Arbeit mit Daten und Gender Mainstreaming wurden in den Workshops auch mittels Gruppen- oder Einzelarbeiten vertieft, so dass die theoretischen Inputs auch praktisch erprobt werden konnten. Je nach Erfahrung der TeilnehmerInnen mit Gleichstellung, Daten und Statistiken wurden sowohl die Inputs als auch die Übungsbeispiele auf das Vorwissen der TeilnehmerInnen abgestimmt. Die Schwerpunktsetzung der Themen nahm Bezug zu dem ausbildungsmäßigen bzw. beruflichen Kontext in dem sich die TeilnehmerInnen befanden, um den TeilnehmerInnen den Nutzen ihres Lernens vor Augen zu führen. Alle theoretischen Inputs – die Stationen des Ablaufmodells - wurden im ersten Schritt anhand der Analyse von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden erklärt und diskutiert, und im zweiten Schritt anhand von Beispielen aus dem beruflichen Kontext der TeilnehmerInnen diskutiert.

Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede wurden deshalb als durchgehendes Beispiel ausgewählt, weil es sich um ein zentrales Problem der Ungleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt handelt, das außerdem ein internationales Phänomen ist und sich als besonders hartnäckig erweist. Außerdem eignet es sich für die exemplarische Erörterung von Statistiken deshalb gut, weil es sich dabei um ein komplexes Phänomen handelt, in dem zahlreiche weitere Problemfelder kulminieren. Von den Einkommensunterschieden gelangt man rasch zu anderen wichtigen Themen

wie der Segregation des Arbeitsmarktes, also den unterschiedlichen Verteilungen von Frauen und Männer auf Berufe, Branchen und Positionen. Außerdem ist die Datenlage zu Einkommen eine komplexe Angelegenheit: In Österreich existiert einerseits eine Fülle an Daten, andererseits bestehen gravierende Lücken.

Zusätzlich zu diesem durchlaufenden Beispiel wurden je nach beruflichem Kontext der Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterschiedliche Beispiele verwendet und auch von den TeilnehmerInnen eingebracht. Bei den StudentInnen wurde der Schwerpunkt auf Bildung und Universitäten gelegt. Bei den arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen auf den Kontext Erwerbsarbeit und in der gemischten Gruppe reichten die Beispiele von Reproduktionsarbeit bis Erwerbsarbeit, Armut, Einkommen, Bildung, Verkehr, ältere Menschen etc..

Reflexion, Evaluation, Weiterentwicklung

Die interne Reflexion sowie die Evaluation mittels eines Fragebogens zeigten, dass die TeilnehmerInnen sehr zufrieden waren.

Folgende Punkte sind in Zukunft beizubehalten bzw. sogar auszubauen:

- Wichtig ist, dass in allen Bereichen, kontextbezogene Beispiele dargestellt und diskutiert werden, und dass dafür – insbesondere für Gruppenarbeiten – genug Zeit gegeben ist. Aus diesem Grund wird angedacht, einen Teil der Workshops auf drei Tage auszuweiten, wobei diese Länge nach unseren Erfahrungen für Fortbildungen schwerer zu bewerkstelligen ist. So werden in Zukunft ein- und dreitägige Workshops angeboten werden.
- Homogene versus inhomogene Gruppen - beide Modelle haben ihre Vorteile: Während der Workshop für homogene Gruppen leichter zu halten ist, da auf einen gemeinsamen Wissensstand zurückzugreifen ist, haben inhomogene Gruppen den Vorteil, dass durch die unterschiedlichen Erfahrungen sehr fruchtbare Diskussionen zustande kommen. Deswegen werden in Zukunft sowohl Workshops für spezifische TeilnehmerInnen Gruppen als auch Workshops für gemischtes Publikum angeboten.

Literatur

Angelo, Silvia/Moritz, Ingrid/Pirklbauer, Sybille/Schlager, Christa/Woltran, Iris/Zuckerstätter, Sepp (2006): AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld, Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien, Wien.

Hedman, Birgitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr (1996): Engendering Statistics. A Tool for Change, Statistics Sweden, Stockholm.

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming – Informationen und Impulse, hrsg. Vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales Hannover (MFAS), Hannover.

Me, Angela (2004): Gender Statistics: are there new challenges for Europe?, paper presented at the 25th CEIES Seminar, 21-22 June 2004, Stockholm.

Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea/Steiner, Peter (2005): Gendersensible Statistik – Vom Sex-Counting zur Gender-Analyse, Statistische Mitteilungen der Stadt Wien, Heft 1/2/2005, 7-45, Stadt Wien, Wien.

Auf dem Weg zur Gleichstellung? Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Österreich und der EU

The poster features a dark background with the text '50♂ / 50♀' in a light, chalk-like font. A diagonal slash separates the two '50's, with a male symbol (♂) above the first '50' and a female symbol (♀) below the second '50'. At the top right, the website 'www.peripherie.ac.at' is written. The logo 'PERIPHERIE' is prominently displayed in the center, with 'PERI' in a larger, bold font and 'PHERIE' in a smaller font to its right. Below the logo, the text 'institut für praxisorientierte genderforschung' is written in a smaller font. The title of the seminar is written in a bold, sans-serif font. Below the title, an arrow points to the subtitle 'Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Österreich und der EU'. The date and time of the seminar are listed below the subtitle, followed by the location 'Café Palaver, Griesg. 8, 8020 Graz'. At the bottom, the registration information is provided.

www.peripherie.ac.at

PERI **PHERIE**
institut für praxisorientierte genderforschung

Auf dem Weg zur Gleichstellung?
→ Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in Österreich und der EU

Dienstag, 01. Dezember 2009
18:30 bis 20:30 Uhr
Ort: Café Palaver, Griesg. 8, 8020 Graz

Anmeldungen unter 0316/81 73 42 oder office@peripherie.ac.at

Ort:

Stadtteilcafé palaver connected | Griesgasse 8 | 8020 Graz

Zeit:

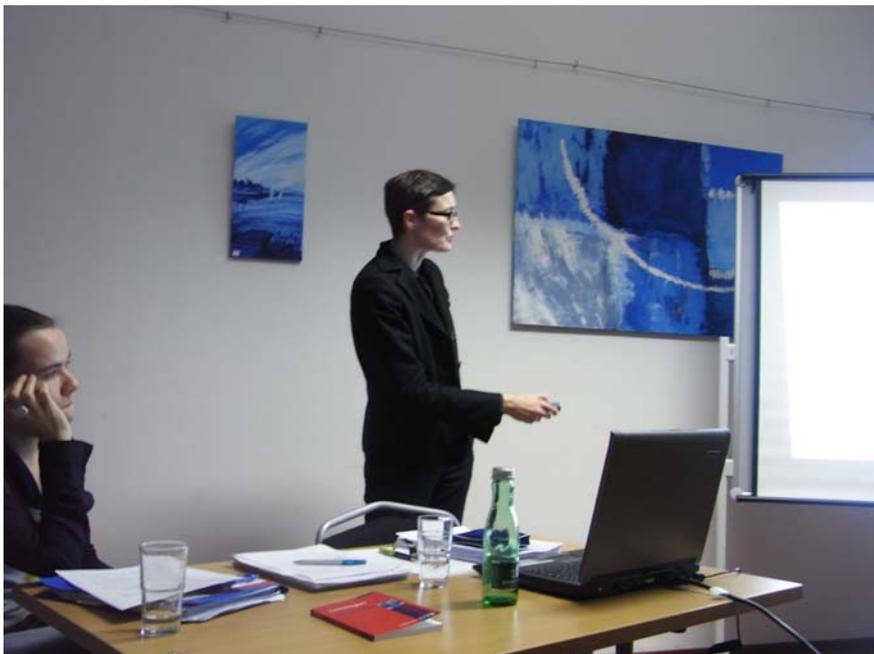
Dienstag, 01. Dezember, 18:30 – 20:30 Uhr

Frauen und Männer sind seit Jahrzehnten in Österreich und der EU rechtlich gleichgestellt. In der Praxis werden Frauen jedoch nach wie vor in vielen Bereichen des Lebens benachteiligt und diskriminiert. Um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen gibt es einige internationale best practice Beispiele, wie etwa die zurzeit in den Medien viel diskutierte Quotenregelung. Im Rahmen dieser Veranstaltung sollen diese Maßnahmen nun dargestellt und deren Praktikabilität für Österreich analysiert werden.

Vortrag und Diskussion

Mit **Dr.ⁱⁿ Elisabeth Holzleithner**, Ass.Prof.in am Institut für Rechtsphilosophie, Religions- und Kulturrecht (Universität Wien). Schwerpunkt: Legal Gender Studies.

Moderation: Mag.^a Edith Pöhacker, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Peripherie



Die Gleichstellung der Geschlechter ist in Österreich seit 30 Jahren gesetzlich festgeschrieben. Dennoch gibt es nach wie vor Bereiche des gesellschaftlichen Lebens in denen Frauen benachteiligt werden. Dies betrifft vor allem den Bereich der Wirtschaft, wie auch der kürzlich veröffentlichte Global Gender Report 2009 nahelegt. Demnach gibt es vor allem bei der Repräsentanz in Führungsgremien und bei Leitungspositionen sowie bei der Einkommensgleichheit Nachholbedarf. So sind etwa nach Angaben des

Bundesministeriums für Frauen in den heimischen 200 Topfirmen nur rund 9% der Aufsichtsräte Frauen. Darüber hinaus verdienen Frauen in Österreich rund 26% weniger als Männer. Um diesen Unterschied plakativ darzustellen wird jährlich der Equal Pay Day begangen. Er wurde dieses Jahr für den 27. September berechnet. An diesem Tag haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Selbst wenn man unterschiedliche Einflussfaktoren (Ausbildung, Berufswahl, Karenz) außer Acht lässt, beträgt der Unterschied noch immer bis zu 15%. Das heißt Frauen verdienen im Durchschnitt 15% nur deswegen weniger, weil sie eine Frau sind. In Schweden beträgt dieser Unterschied vergleichsweise etwa 6%. Schweden, wie auch die anderen skandinavischen Länder, gilt als Vorzeigeland in Sachen Gleichstellung. Hier wurden auch unterschiedliche Maßnahmen, wie die Einführung von Quoten oder die Transparenz der Gehälter, gesetzt, um die Situation der Frauen zu verbessern.

Es gibt nun zahlreiche Studien in Österreich, die nicht nur den Handlungsbedarf deutlich machen, sondern vor allem auch zeigen, dass sich die Situation in Österreich in den letzten Jahren eher verschlechtert hat und insbesondere auch die Einkommensschere immer weiter auseinanderklafft.

Zu Erlangung von faktischer Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist daher nicht nur die Rechtslage von großer Bedeutung, es braucht auch flankierende Maßnahmen, um dem Gebot der aktiven Gleichstellung gerecht zu werden.

Um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung voranzutreiben gibt es nun einige internationale best practice Beispiele:

Schweden: Einkommenstransparenz

In Schweden müssen alle Unternehmen ab 25 Mitarbeitern die Gehaltsstruktur und Verteilung auf die Geschlechter offenlegen. Diese Maßnahme ist Grundlage für einen verpflichtenden Gleichstellungsplan im jeweiligen Betrieb, der alle drei Jahre erstellt werden muss und von einer Ombudsstelle für Gleichstellung kontrolliert wird. Es sind die Positionen im Betrieb, die Durchschnittseinkommen sowie die Bandbreite der Gehaltshöhen anzuführen. Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit sind Kriterien wie Anforderungen, Fähigkeiten oder Verantwortung heranzuziehen.

Schweiz: Schweizer Beschaffungswesen

In der Schweiz wurde ein Kontrollinstrument entwickelt, um die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen in den Unternehmen zu überprüfen. Zentraler Bestandteil dieses ökonomisch-statistischen Analyseverfahrens ist die Regressionsanalyse. Die

Methode erlaubt es, den isolierten Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn zu messen. Es geht darum festzustellen, welche Lohnunterschiede durch Ausbildung, Dienstalter, Berufserfahrung, berufliche Stellung bzw. Anforderungsprofil erklärt werden können und welcher Anteil unerklärt bleibt und somit auf das Geschlecht zurückgeführt werden kann. Da es neben den genannten noch zusätzliche objektive Erklärungsfaktoren gibt, die in dieser Analyse nicht berücksichtigt werden können, wurde eine Toleranzgrenze von 5% festgelegt. Dieses Instrument ermöglicht nun die Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit bei Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben. Es bietet den Unternehmen aber auch die Gelegenheit zur Selbstüberprüfung.

Norwegen: Frauenquoten

In Norwegen müssen mindestens 40% der Sitze im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen an Frauen vergeben werden.

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden diese und andere Maßnahmen dargestellt und deren Praktikabilität für Österreich analysiert.

Folgende Fragen wurden bei der Veranstaltung behandelt:

- Kann durch gezielte Maßnahmen die Gleichstellung vorangetrieben und dem aktuellen Trend der auseinanderklaffenden Einkommensschere entgegengewirkt werden?
- Wie können diese Maßnahmen aussehen und sind sie tatsächlich dazu geeignet, das angestrebte Ziel zu erreichen?
- Welche Maßnahmen werden in anderen Ländern gesetzt und sind diese auch in Österreich umsetzbar?

Fachtagung „unSICHTBAR & unBEDACHT“ - Bildungsbenachteiligung und Geschlecht



Die 2. Fachtagung von learn forever fand am 21. Oktober 2009 im Europahaus in Wien statt, und widmet sich dem Thema „Bildungsbenachteiligung und Geschlecht“.

Herausforderung an die Erwachsenenbildung

Die Eröffnung der Veranstaltung erfolgt durch Herrn Mag. Martin Netzer, stellvertretender Leiter der Sektion II des bm:ukk. Als Gesamtkoordinatorin von learn forever begrüßt Frau Mag.^a Elke Beneke, die mehr als 100 BesucherInnen und geht auf die Anliegen von learn forever ein. Sie betont dabei die Wichtigkeit der Sichtbarmachung von bildungsbenachteiligten Frauen und ihre fehlenden Möglichkeiten der Partizipation am Bildungs- und Arbeitsmarkt. Hierbei betont Sie besonders das Zusammenwirken auf bildungs-, arbeits- und frauenpolitischer Ebene, welches zugleich den Bewegungsrahmen von learn forever bildet, als eines der wichtigsten Aktionsbereiche.

Inhalte und Botschaft der Fachtagung

Für neue Wege aus der unSICHTBARKEIT –

Bildungsbenachteiligte im Mittelpunkt – trotz und wegen der Krise.

Der inhaltliche Teil der 2. Fachtagung konzentriert sich auf Wege zur Sichtbarmachung von bildungsbenachteiligten Frauen. Das Expertinnennetzwerk von learn forever stellt bereits seit Jahren bildungsbenachteiligte Frauen in den Mittelpunkt aller Aktivitäten. Diese jahrelangen Erfahrungswerte mit der Zielgruppe werden mit dem Fachpublikum geteilt. Das strukturelle Phänomen der Bildungsbenachteiligung in der Erwachsenenbildung und deren Auswirkungen auf die Praxis werden nachvollziehbar veranschaulicht.

Internationale Expertinnen demonstrieren die Bedeutung von bildungspolitischen Angeboten für jene, die wenig oder keinen Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen haben, und unterstreichen damit die Bedeutung von Lernangeboten für diese Zielgruppe. Der Austausch mit dem Fachpublikum wird ermöglicht und eine Erweiterung des theoretischen wie praktischen Diskurses über Bildungsbenachteiligung und Geschlecht findet statt.

Großer Wert wird auf bereits erprobte Lösungsansätze gelegt, um der Bildungsbenachteiligung von Frauen gezielt entgegen wirken zu können. Neue Wege aus der UNSICHTBARKEIT werden kreiert und begehbar gemacht.

learn forever Studie

„weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“ – Bildungswünsche und –bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss.

Im Rahmen von learn forever wurde erstmalig eine Studie verfasst, die sich mit Fragen über Bildungswünsche und –bedarfe direkt an die Zielgruppe wendet. Die Frauen wurden in Österreich nach ihren Anforderungen und Bedürfnissen befragt, die es ihnen erleichtern, in Bildungsprozesse einzusteigen.

Das Ergebnis der Befragung ist, dass sich viele Frauen von den gängigen Angeboten in der Erwachsenenbildung nicht angesprochen fühlen und daher nicht teilnehmen. Verschiedene Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene spielen zusammen und tragen dazu bei, dass sie wenig Nutzen in einer Weiterbildung sehen. Oft liegt es aber auch am mangelnden Selbstvertrauen sowie an den zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen, in welchen diese Bildungsangebote erstellt sind.

Den Abschluss der Studie bilden Empfehlungen an die Erwachsenenbildungspolitik zur Gestaltung von geeigneten Förderprogrammen und Bildungsangeboten.

Programm

Vorträge

Dr.ⁱⁿ Ursula Howard, University of London: "Are women really still disadvantaged?" - Gender and adult learning in the UK

Illy under pressure from



Ass.-Prof. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Monika Kastner, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt: "Nichts ist so innovativ wie das Bewährte?" - Über Zeit, Aufmerksamkeit und Bildung



Mag.^a Anna Stiftinger, agenda.Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft: "Da haben Sie sich die schwierigste Gruppe ausgesucht!" - Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschulabschluss (Präsentation einer Studie)



Fokusgruppen

Fokusgruppe A "Gelungene Wege der Zielgruppenerreichung"



Fokusgruppe B "Lernarrangement"



Fokusgruppe C "Arbeiten mit MultiplikatorInnen"



Info-Frauen, Service- & Informationstag

Mit der Info-Frauen hat das Frauenreferat der Stadt Graz alle Fraueneinrichtungen von Graz dazu eingeladen, das ganze Spektrum der Grazer Frauenberatungs- und Frauenserviceeinrichtungen in den Mittelpunkt des Interesses stellen.

Mit viel Information und einem bunten Rahmenprogramm haben sich die Einrichtungen am Panoramaplatz im Citypark präsentiert.



Vernetzung

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – sieht in der Vernetzung mit unterschiedlichen Institutionen eine Aufgabe von besonderer Bedeutung. Dabei können wir

- den Anspruch der Verbindung von Forschung und Praxis gewährleisten,
- die gesellschaftlichen Bedarfe erkennen,
- das Wissen in die Praxis übertragen,
- unsere Expertise zur Verfügung stellen,
- gemeinsam Strategien entwickeln,
- und gesellschaftliche Veränderungen initiieren.

Thekla

PERIPHERIE ist Teil des Zusammenschlusses der autonomen Grazer Fraueneinrichtungen. Thekla ist ein regionales Netzwerk der Frauen- und Mädchenprojekte mit dem Ziel der Beseitigung der Diskriminierung von Frauen. Thekla hat sich zum einen zum Ziel gesetzt, die Bedürfnisse ihrer Klientinnen als Interessensvertretung bei politischen AkteurInnen zu vertreten, zum anderen, Strategien zur langfristigen Absicherung jener Institutionen zu entwickeln, die Teile von Thekla sind.

Im Zentrum der Arbeit stehen die Bedürfnisse und Interessen der Mädchen und Frauen in allen Lebenslagen und unter Berücksichtigung ihrer Unterschiedlichkeit. Grundlegendes Ziel der Arbeit ist es, Mädchen und Frauen sozial, rechtlich, psychisch, physisch und durch Bildung zu fördern, zu stärken und ihre gesellschaftspolitische Situation zu verbessern.

Die Charakteristika der in Thekla vertretenen Fraueneinrichtungen:

- Unabhängigkeit,
- Gemeinnützigkeit,
- Überkonfessionalität,
- Arbeit von Frauen für Frauen,

Folgende Institutionen sind Teil dieses Netzwerks:

- Danaida – Bildung und Treffpunkt für ausländische Frauen,
- Doku Graz – Frauendokumentations- und Projektzentrum,
- Frauengesundheitszentrum,
- Frauenhaus Graz,
- Frauenservice Graz,
- Mafalda,
- PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung.

Bildungsnetzwerk Steiermark

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - nimmt am Zusammenschluss aller wesentlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen der Steiermark teil. Die Mitglieder sind mehr als 50 Bildungseinrichtungen, die in einer inhaltlichen und organisatorischen Vielfalt Lebensbegleitendes Lernen anbieten und als offenes System zusammenarbeiten. Das Bildungsnetzwerk Steiermark hat sich den Austausch, die Durchführung gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen, die Teilnahme an Qualitätsentwicklungsprozessen und die Trainings für MitarbeiterInnen sowie die themenspezifische Vertretung nach außen als gemeinsame Ziele gesetzt.

Frauenrat

PERIPHERIE ist Mitglied des Grazer Frauenrates, der ein überparteiliches und überkonfessionelles Gremium ist, das aus rund 70 Vereinen, Projekten, Institutionen, Frauengruppen, Vertreterinnen aller politischen Parteien und der Kirchen sowie interessierten Privatfrauen besteht. Ziele des Frauenrates sind Vernetzung, gegenseitige Information und Koordinierung gemeinsamer Aktionen und Pressearbeit.

Öffentlichkeitsarbeit

Presseartikel Erster Steirischer Frauenbericht

Kleine Zeitung, 6. März 2009 Kleine Zeitung, 12. Juni 2009

Über die Fakten der Ungleichheit

Erster steirischer Frauenbericht wurde vorgestellt.

GRAZ. Was wir immer schon geahnt haben, stimmt wirklich: Das Alter ist in der Steiermark größtenteils weiblich und die Armut auch. Frauenlandesrätin Bettina Vollath und Doris Kappeller von Peripherie (Institut für praxisorientierte Genderforschung) präsentierten den ersten Teil des ersten steirischen Frauenberichts. Darin sind keine Überraschungen enthalten, aber die Unterschiede in der Frauengleichstellung werden erstmals in steirische Zahlen und Fakten gegossen. Der erste Bericht ist der Statistik der Einwohnerinnen, Geburten, Zuwanderung und der Migration aus dem Ausland gewidmet. Der zweite Teil folgt in 14 Tagen.
Infos: www.frauen.steiermark.at



AUFWECKER
BERND OLBRICH

Zum Schämen

Der 16. Februar 1919 war ein historischer Tag, durften in Österreich doch erstmals Frauen wählen. Eine neue Periode im Verhältnis zwischen Männern und Frauen schien eingeläutet.

Heute, 90 Jahre später, ist in Sachen Gleichberechtigung einiges geschehen. Aber die Studentenbewegung und die Jugendkultur der 60er-Jahre, Alice Schwarzer und die Frauenbewegung haben es nicht geschafft, dass Mann und Frau wirklich gleich sind – in ihren Rechten, beim Einkommen, in ihren Entwicklungsmöglichkeiten.

Eine neue Studie im Rahmen des steirischen Frauenberichts zum Beispiel beweist, dass sich die Schere zwischen den Einkommen von Männern und Frauen nicht endlich schließt, sondern wieder weiter auseinander klafft.

Knackpunkte für die Frauen sind beim Einkommen noch immer Kindererziehung und die Karenz, die sich als Benachteiligung im ganzen Arbeitsleben niederschlagen.

Schämen müssen sich die Männer. Nämlich dafür, dass sie es zulassen, dass man ihre Frauen, Töchter, Mütter so unter ihrem Wert schlägt.

Sie erreichen den Autor unter bernd.olbrich@kleinezeitung.at



Schere klappt immer weiter auseinander

Neue Studie belegt: Die Einkommensschere zwischen Mann und Frau geht in der Steiermark weiter auf, die Unterschiede sind in den Industriebezirken am stärksten. Die Knackpunkte für die Frauen sind noch immer Kindererziehung und Karenz.

GERALD WINTER

Frauen verdienen dramatisch weniger als Männer. Und: Die Kindererziehung und damit die Karenz sind immer noch Sache der Frau. Oder auch: Immer noch existiert eine klare Differenzierung zwischen Männer- und Frauenberufen.

All diese Sätze haben in der Steiermark im Jahr 2009 nach wie vor ihre Gültigkeit. Das belegt der erste steirische Frauenbericht. Der zweite Teilbereich, der sich mit dem Erwerbsleben beschäftigt, wurde nun veröffentlicht. Die Ergebnisse sind ernüchternd: Trotz jahrelangem Kampf um die Gleichstellung zwischen Mann und Frau klappt die Einkommensschere extrem auseinander – und das in allen steirischen Bezirken (siehe Grafik).

Das mittlere Bruttoeinkommen des steirischen Mannes beträgt 2542 Euro im Monat, die Steirerin kommt nur auf 1543 Euro – einen Tausender weniger. Anders gesagt: Eine Frau verdient nur 63 Prozent von dem, was ein Mann bekommt. Pikant: Dieser Wert hat sich weiter verschlechtert. 2004 waren es noch 64 Prozent.

Ein Vergleich beim Jahresverdienst unter Vollzeitbeschäftigten zeigt: Der Grazer hat 2007

„Spätestens, wenn Frauen Kinder bekommen, merken sie, dass es noch gewaltige Unterschiede gibt.“

Bettina Vollath, Landesrätin

sind viel mehr Männer als Frauen in Führungspositionen; die Arbeit von klassischen Frauenberufen wird weiterhin deutlich schlechter bezahlt als die Männer-Domänen; die Einkommensschere variiert auch je nach Bezirk. Unterm Strich aber bleibt: Wenn man all das und auch die vielen teilzeitbeschäftigten Frauen mit einrechnet, bleiben 15 Prozent des Lohnunterschiedes ungeklärt.

Für SPÖ-Frauenlandesrätin Bettina Vollath ist klar: „Auch wenn vor allem viele junge Frauen sagen, dass die Gleichberechtigung ohnehin schon erreicht ist: Spätestens, wenn sie Kinder bekommen, merken sie, dass es sehr wohl noch gewaltige Unterschiede gibt.“ Denn Kindersache ist auch heute noch mehrheitlich Frauensache – und die sich daraus ergebenden fehlenden Berufsjahre ziehen sich durch das ganze Arbeitsleben der Frau, schrauben Einkommen, Fortkommen und Pensionsansprüche stark nach unten. Daher verteidigt Vollath den Gratiskindergarten vehement, „weil er echte Wahlfreiheit ermöglicht“. Beim Angebot von Kinderkrippen steht es in der Steiermark allerdings schlecht: In Graz ist der Bedarf nur zu 19 Prozent gedeckt – ein Wert, von dem aber ländliche Gebiete nur träumen können.

durchschnittlich 46.098 Euro brutto verdient, die Grazerin 34.202 Euro – das sind um rund 25 Prozent weniger. Diese Lücke ist im Industriebezirk Mürzzuschlag am eklatantesten. Dort verdient eine Frau 27.494 Euro – dem stehen 40.266 Euro für den Mann gegenüber. Am besten schneidet Radkersburg ab, wobei der Bezirk beim Gesamtverdienst am unteren Ende der Skala rangiert. Männer kommen im Schnitt auf 33.868 Euro, Frauen auf 27.450.

Nicht nur Diskriminierung

Worauf ist dieser Einkommensunterschied zurückzuführen? Reine Diskriminierung? Die Expertin schüttelt den Kopf. „Es geht ja quer durch alle Bereiche“, sagt Doris Kapeller, die mit ihrem Team beim Verein Peripherie den Bericht erarbeitet hat. Die Ursachen sind vielfältig: Nach wie vor



Landesrätin
Bettina
Vollath

men Nachholbedarf, da haben wir auch die Fördertöpfe gut ausgestattet. Und den Beruf der Tagesmutter – und ich sage „Vater“ immer hoffnungsvoll dazu – versuchen wir, attraktiver zu machen. Derzeit bekommt man nach der Anzahl der Kinder bezahlt. Unser Ziel ist ein fixer Stundensatz für die Betreuung.



Gleichheit.
Sind Sie mit Ihrem Verdienst zufrieden?

www.kleinezeitung.at/steiermark

ORF, 26. Juni 2009

FRAUENBERICHT

Pädagogik entscheidend für Berufswahl

In Graz ist am Freitag der "steirischen Frauenbericht" präsentiert worden. Daraus geht hervor, dass die Pädagogik im frühkindlichen Alter entscheidend für die spätere Berufswahl ist.

Kaum männlich dominierte Berufe

Mädchen würden aufgrund der Pädagogik im frühkindlichen Alter typische Frauenberufe ergreifen und kaum in männlich dominierte, technische Berufe einsteigen, so das Ergebnis der Untersuchung.

Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und Frauenlandesrätin Bettina Vollath (SPÖ), die den Frauenbericht am Freitag präsentierten, wünschen sich ein Ende des überholten Rollendenkens im Bildungssystem, aber auch eine Männerquote im Pflichtschulbereich bzw. in der Kindergartenpädagogik, denn hier seien Männer so gut wie nicht zu finden.

Beim 1. Steiermark-Besuch der Frauenministerin wurde der neue Frauenbericht präsentiert

Landesrätin Bettina Vollath stellte gemeinsam mit Ministerin Gabriele Heinisch-Hosek den dritten Teil des steirischen Frauenberichts vor.



Landesrätin Bettina Vollath und Ministerin Gabriele Heinisch-Hosek im Stadtteilcafe Palaver in Graz.

Ihren ersten offiziellen Besuch in der Steiermark begann die neue Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek mit einem Antrittsbesuch bei Landeshauptmann Franz Voves in der Grazer Burg. Gemeinsam mit Frauenlandesrätin Bettina Vollath stellte die Ministerin im Grazer Stadtteilcafe Palaver dann den dritten Teil des Steirischen Frauenberichts vor. Titel und Thema dieses Berichts ist „Frauen und Bildung“. Landesrätin Bettina Vollath: „In diesem Bericht wird sichtbar, dass Bildung bei weitem nicht nur in der Schule stattfindet. Lernen beginnt mit der Geburt und wird durch Bildungseinrichtungen unterstützt und gefördert. Klar ersichtlich ist auch, dass unser Bildungssystem noch immer Geschlechterstereotypen fördert und überholtes Rollendenken tradiert.“

Bei berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zeige sich ganz klar, dass Mädchen traditionell weibliche Schulen wie wirtschaftliche, sozialberufliche oder kaufmännische wählen. Burschen hingegen seien in diesen kaum vertreten, dagegen aber in technischen Ausbildungszweigen. „Diese Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen, zwischen Frauen und Männern, die überall in unserem Bildungssystem erkennbar sind, wirken sich auf das gesamte weitere Leben und Karriereverlauf aus“, sagt Vollath. Die Ministerin und die Landesrätin betonten die Wichtigkeit von geschlechtersensibler Pädagogik und Initiativen wie den „Girls Day“ und den „Boys Day“.



LRin Bettina Vollath, Ministerin Gabriele Heinisch-Hosek und die Verfasserin Doris Kapeller präsentieren den dritten Teil des Frauenberichts.

Auch bei der Forderung nach einer Frauenquote in Wirtschaft und Politik waren sich die beiden Politikerinnen einig. „Dafür würde ich mir im Bildungsbereich eine verpflichtende Männerquote wünschen“, erklärte Bettina Vollath. Es sei ein großes Problem, dass in der frühen Pädagogik Kinder fast ausschließlich weibliche Rollenbilder erleben. „In der Kindergartenpädagogik und in den Pflichtschulen sind Männer so gut wie nicht zu finden“, kritisieren die beiden Politikerinnen.

Ministerin Heinisch-Hosek sagte bei ihrem Steiermark-Besuch dem Verein Frauenservice, der das Cafe Palaver betreibt, auch eine Förderung für das SexarbeiterInnen-Projekt zu, das vom Land Steiermark aus den Ressorts von LH-Stv. Kurt Flecker, LR Helmut Hirt und LRin Bettina Vollath gefördert wird.

Ihren Besuch in der Steiermark rundete die Ministerin in Leoben ab, wo sie in der Justizvollzugsanstalt zu Gast war.

Kleine Zeitung, 18. Oktober 2009

Laut Gesetz gleich, im Alltag aber doch nicht

Seit dreißig Jahren gibt es in Österreich das Gleichbehandlungsgesetz. Einiges hat sich seither geändert, doch noch immer sind Frauen im Berufsleben oft benachteiligt.



Foto © KLZ/FuchsMann und Frau auf Augenhöhe? Nicht immer sind die Voraussetzungen für beide gegeben

Dreißig Jahre ist es her, dass Frauen und Männer in Österreich im Arbeitsleben per Gesetz gleich behandelt werden müssen. Doch oft sieht die Realität vor allem für Frauen anders aus. "Sehr viele erleben an ihrem Arbeitsplatz etwa sexuelle Belästigung oder Vorurteile wegen ihres Geschlechts", sagt Elke Lujansky-Lammer, die Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Steiermark. Letzteres finde sich durchgehend - "ob eine Frau Kinder hat, ist oft ein wesentlicher Grund etwa dafür, ob sie einen Job bekommt oder nicht oder ob sie befördert wird".

Seit neun Jahren gibt es das Regionalbüro Steiermark, geändert habe sich seither vor allem die Wahrnehmung der Frauen selbst, so Lujansky-Lammer. "Sie erkennen schneller, wenn sie benachteiligt sind." Doch auch Männer seien betroffen, wenn sie in frauendominierte Bereiche gehen.

Wie groß die Unterschiede sind, zeigen Zahlen aus dem ersten steirischen Frauenbericht:

83,6 Prozent. Das ist der Anteil der Frauen unter 130.200 steirischen Teilzeitbeschäftigten. 42,2 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit und 6,7 Prozent der Männer.

Ein Prozent der teilzeitarbeitenden Männer gaben an, dies wegen einer Kinder- oder Angehörigenpflege zu tun. Bei den Frauen waren es ganze 44,5 Prozent.

Zwei Mal so hoch wie bei Vollzeitbeschäftigten ist das Armutsrisiko von Teilzeitbeschäftigten.

63 Prozent. Diesen Anteil des Lohns ihrer männlichen Kollegen verdienten Steirerinnen im Durchschnitt im Jahr 2007.

15 Prozent des Unterschiedes bleiben auch bei Bereinigung um Faktoren wie Teilzeitarbeit und traditionelle Frauenberufe ungeklärt.

23,2 Prozent der 25-34-jährigen Frauen haben einen höheren Schulabschluss, aber nur 19,5 Prozent der Männer. Bei der Bildung haben junge Frauen aufgeholt.

91,4 Prozent der Volksschullehrer sind in diesem Schuljahr in der Steiermark weiblich.

44,9 Prozent der weiblichen Lehrlinge fanden sich 2008 in den Berufen Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Bürokauffrau.

60 Prozent betrug 2008 der Frauenanteil an den Studierenden an der Karl-Franzens-Universität, aber nur 16,9 Prozent an Professoren.

4,6 Prozent betrug 2008 der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 größten österreichischen Unternehmen, in den Aufsichtsräten waren es neun Prozent

Presseartikel learn forever

Kurier, Artikel zur Studie "...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben - Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss", erschienen am 17. Oktober 2009:

KURIER
SAMSTAG, 17. OKTOBER 2009

KARRIEREN | 35

Bildung

„Für mich gibt’s sowieso kein Angebot“

Ohne fixen Job gibt es kaum Möglichkeit zur Weiterbildung. Eine Studie deckt Schwierigkeiten für wenig Gebildete auf.

VON TERESA RICHTER-TRUMMER

Ich habe neben dem Job noch die Bilanzbuchhalter-Prüfung gemacht – so sieht das Bild von Weiterbildung aus, dass in der Werbung und in den Köpfen der Menschen präsent ist. Was in dem Wirbel um die Wichtigkeit von lebenslangem Lernen oft vergessen wird: Noch immer ist Bildung nicht für jeden zugänglich. Eine besonders benachteiligte Gruppe hat nun eine Studie des Expertinnen-Netzwerkes *Learn Forever* unter die Lupe genommen: Nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss. Als nicht erwerbstätig gelten in Österreich – je nach Berechnung – zwischen 479.700 und 517.200 Frauen. In unserer Beratung tauchen immer wieder Frauen auf, die in Sachen Bildung zwischen allen Stühlen sitzen“, erklärt Studienautorin Anna Stiftinger den Ursprung der Studie. Das Problem: Wer nur sehr geringe Bildung hat, bekommt kaum einen fixen Job. Wer keinen fixen Job hat, bekommt kaum die Chance auf Weiterbildung. Ein Kreis, aus dem es den meisten Frauen nur schwer gelingt, auszuweichen.

Tabuthema Bildung Für die Gesellschaft ist das Problem ein Tabuthema. Studienautorin Doris Kapeller: „Eines der wichtigsten Ergebnisse war, wie wenig sichtbar nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss sind. Der Weiterbildungsmarkt nimmt diese Gruppe einfach nicht wahr.“ Weiteres Problem: Vielen gering gebildeten Frauen fehlt es an Selbstbewusstsein, in Sa-



Zu langsam? Zu alt? Zu dumm? Frauen mit geringem Bildungsabschluss scheuen Weiterbildung aus Angst zu versagen. Spezielle Programme sollen die Lust am Lernen wecken

bilden. Manche haben auch schlechte Lernerfahrung in der Schule gemacht. Sie müssen wieder lernen, zu lernen.“ Was dazu fehlt: „Niederschwelliges Angebot“, so Stiftinger: „Damit der Wiederanstieg ins Lernen gelingt.“ Derselben Meinung ist Monika Vollmann, Geschäftsführerin der abza*ustria (Siehe Kasten). Ihr Ansatz: „Man muss diesen Frauen klar machen, dass Erwachsenenbildung etwas anderes ist als das Lernen in der Schule. Dass lernen Spaß machen kann. Und sie es können.“

Ist Beratung peinlich? Auch die Studienautorinnen haben Empfehlungen erarbeitet: „Kampagnen müssen klar machen, dass lebenslanges Lernen auf allen Ebenen wichtig ist.“

Barrieren der Bildung Stiftinger: „Viele dieser Frauen wissen gar nicht, wohin sie sich wenden könnten, um sich zu



„Es tauchen immer wieder Frauen auf, die in Sachen Bildung zwischen allen Stühlen sitzen.“
Anna Stiftinger Sozialforscherin



„Kampagnen müssen klarmachen, dass lebenslanges Lernen auf allen Ebenen wichtig ist.“
Doris Kapeller Gender-Forscherin

„Kampagnen müssen klarmachen, dass lebenslanges Lernen auf allen Ebenen wichtig ist.“

oder gar „zu dumm“. Die Folgen der Versagensängste: Frauen mit Pflichtschulabschluss weisen mit 4,1 Prozent die geringste Weiterbildungsbeteiligung auf.

Barrieren der Bildung Stiftinger: „Viele dieser Frauen wissen gar nicht, wohin sie sich wenden könnten, um sich zu

Information

Hier bekommen Sie Hilfe

Seit Anfang 1996 bietet das abza*ustria Frauen aller Altersstufen von den Themen Arbeit, Arbeitslosigkeit, Aus- oder Weiterbildung eine umfassende und auf die einzelne Frau zugeschnittene Beratung an. Die Angebote können kostenlos in Anspruch genommen werden.

Einzelberatung Ausgebildete Beraterinnen informieren in Einzelberatung. Sie helfen bei der Erarbeitung professioneller Bewerbungsstrategien und Unterlagen, wobei auch die Nutzung eines PC-Arbeitsplatzes möglich ist. Weiters gibt es Informationen bezüglich Fort- und Berufsausbildungen sowie Informationen über Leistungen, Beihilfen und Maßnahmen des Arbeitsmarktservice.

INFO: Termine und spezifische Informationen können Sie telefonisch in der Zeit von Montag bis Freitag zwischen 8 und 13 Uhr erhalten. Eine Anmeldung ist unbedingt erforderlich, um ausreichend Zeit für die Beratung einplanen zu können. Kontakt: abza*Beratung für Frauen Fockgasse 14/2 Stock/16-18 A-1120 Wien Tel.: +43/1/817 73 44 www.abzaustria.at

Learn Forever: Das Bildungs-Netzwerk

Expertinnen Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Bildungsberatung und Unternehmensberatung im Netzwerk „Learn Forever“ zusammen. Ihr Ziel: Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu den gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben.

Weiterbildung Diese Frauen sind gefährdet, nicht nur den Anschluss an das Lernen, sondern auch an existenzsichernde gesellschaftliche Prozesse zu verlieren. In der Schulung von Erwachsenenbildnern bietet „Learn Forever“ theoretische Weiterbildung und praktische Einschulung an.

Ausbildung zum NLP-Practitioner  

Erfolgreiche Kommunikation ist lern- und lehrbar! In diesem Lehrgang vermitteln wir Ihnen die Grundlagen der neurolinguistischen Programmierung. Sie erwerben Wissen über Kommunikation, Verhalten und Veränderung für den privaten und beruflichen Bereich – der kommunikative Schlüsselfaktor für Ihre Zukunft.

Kostenlose Info-Veranstaltung:
Mi, 4.11.09 um 18.00 Uhr
Einführungseminar: 27. und 28.11.09
Lehrgangstart: 18.3.10

Information und Anmeldung im Kundenservice:
www.wifiwien.at/kontakt, Tel. 01/476 77 5555,
Währinger Gürtel 97, 1180 Wien
www.wifiwien.at

SIE SIND FÜR GRÖßERES BESTIMMT  

Institut für MARKETING- & SALESMANAGEMENT

Yvasser Awadalla • Nicole Bauer • Lisa Benischek • Erika Böchheimer • Mariella Coriani • Michael Elasch • Matthias Fuchs • Dragica Gacic • Christoph Goddenridge • Marlies Gravogl • Alexander Groß • Markus Gruber • Philipp Güttl • Kerstin Hackl • Daniela Hoppel • Andrea Harz • Astrid Haslinger • Nicole Hirtinger • Julia Annabelle Jene • Alexander Kötzinger • Simone Kötzinger • Eva Maria Knecht • Lisa Konrad • Katharina Korn • Hans Hartmann Kozednar • Bernhard Krylauer • Christian Leng • Martin Leng • Alina Leivkoza • Ivana Maksimovic • Anna Simone Menschlein • Edgar Meisel • Benjamin Mittholz • Alexander Müller • Martin Noravian • Michael Oladende • Anita Paller • Kristina Paumann • Sonja Peidl • Cornelia Petz • Philipp Oliver Pöll • Tamara Prestorzi • Renä-Janina Reiner • Andrea Reithner • Karin Schaffelrechner • Barbara Schmid • Katrin Schuster • Michael Soumer • Hannes Stager • Julia Steiner • Fabian Salka • Kathrin Straka • Sascha Strömmer • Jürgen Vancic • Valentina Varaz • Yvri Vassak • Maren Werning • Ingrid Maria Wick • Gregor Wölch • Julia Zarl

Wir gratulieren den AbsolventInnen 2009!
www.fh-wien.ac.at

Homepage von EB (www.erwachsenenbildung.at), Artikel zur Studie "...weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben - Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss", erschienen am 13. November 2009:

erwachsenenbildung.at :: Aktuelles :: Nachrichten :: Nachrichten Details http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=3206

bm:ukk erwachsenenbildung.at
Das Portal für Lehren und Lernen Erwachsener

STUDIE: BILDUNGSWÜNSCHE BENACHTEILIGTER FRAUEN

13.11.2009, Bianca Friesenbichler, *Online-Redaktion*

Bildungsbenachteiligte Frauen nehmen kaum an formalisierter Weiterbildung teil. Politische, strukturelle, soziale und persönliche Barrieren wirken hier zusammen.

"... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben" so lautet der Titel einer kürzlich erschienenen Studie über die Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss.

Von der Bildungspolitik bisher ignoriert
Die in der Studie untersuchte Gruppe wurde bisher wenig beachtet. "Die Studie finde ich deshalb bemerkenswert, weil eine bislang von der Bildungspolitik nicht wahrgenommene Gruppe - die der nicht erwerbstätigen, lernungewohnten Frauen - in den Fokus genommen und nach ihren Bildungswünschen und Lernbarrieren befragt wird", so äußerte sich Regina Rosc vom bm:ukk, Fördergeber der Erhebung, zur Studie.

Doppelt benachteiligt
Zudem handelt es sich bei der Gruppe von nicht erwerbstätigen, bildungsbenachteiligten Frauen um eine doppelt benachteiligte: Nichterwerbstätigkeit ist hierzulande oft mit gesellschaftlichem Ausschluss verbunden und Bildungsbenachteiligte nehmen selten an Weiterbildung allgemein teil und somit auch nicht an Weiterbildung, die sie beruflich verwerten könnten.

Gesellschaftlich tabuisiert
Die Autorinnen der Studie, Anna Stifinger (agenda) und Doris Kapeller (Peripherie) weisen darauf hin, dass die Nichterwerbstätigkeit und ein geringer Bildungsabschluss tabuisiert werden: "Wir haben von Anfang an gewusst, dass uns die Akquise von Frauen aus der Untersuchungsgruppe vor große Herausforderungen stellen würde. Dass es jedoch so vieler und vielfältiger Strategien bedurft hat, bis wir eine ausreichende Zahl an Interviewpartnerinnen vors Mikrophon gebracht haben, hat uns doch überrascht. Gleichzeitig freut es, wie sehr die Themen Nichterwerbstätigkeit und geringer Bildungsabschluss gesellschaftlich tabuisiert sind."

Ergebnisse: Zusammenspiel vielfältiger Gründe für Erwerbslosigkeit
Die Studie zeigt: Sowohl die Untersuchungsgruppe als auch die Gründe, warum die Frauen den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht geschafft haben bzw. aus ihm herausgefallen sind, sind vielfältig. Vielfältig sind auch die Barrieren, sich an formalisierter Weiterbildung zu beteiligen. Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene wirken zusammen. Es mangelt an geeigneten Lernangeboten und an persönlichen Perspektiven auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. Viele Frauen aus der Untersuchungsgruppe haben in der Vergangenheit negative Lernerfahrungen gemacht, viele waren lange Zeit von Erwerbsarbeit und Weiterbildung abwesend. Hinzu kommen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Folgen.

Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse
Für die Autorinnen der Studie sind die Ergebnisse der Studie ganz und gar nicht erfreulich. Um so wichtiger erscheint es ihnen, dass bildungs- und arbeitsmarktpolitische AkteurInnen längerfristige Strategien entwickeln, die diese Frauen beim Wiedereinstieg in formalisierte Lernprozesse unterstützen und ihnen Perspektiven für eine berufliche Aus- und Weiterbildung ermöglichen. Ziel dieser bildungspolitischen Aktivitäten sollte eine existenzsichernde Erwerbsarbeit sein. Die Autorinnen der Studie halten eine Vielzahl an konkreten Empfehlungen für derartige Aktivitäten bereit. Diese richten sich nicht nur an bildungspolitische AkteurInnen, sondern auch an Bildungsberatungsstellen, an Einrichtungen der Erwachsenenbildung, an Interessensvertretungen und an VertreterInnen von Berufsgruppen.

Erhebungsdesign
Eine Besonderheit der Studie ist auch das Erhebungsdesign. Es inkludiert die Untersuchung von Nichterwerbstätigkeit in unterschiedlichen Konzepten, die Auswahl und deskriptive Beschreibung dreier Modellregionen in Österreich, die Durchführung von ExpertInneninterviews und die qualitative Befragung einer Stichprobe aus der Untersuchungsgruppe. Letztere habe nach Aussage der Autorinnen wertvolle Informationen über ihr Lernen und ihre Lernanlässe geliefert.

1 von 2 16.11.2009 11:43

FördergeberInnen

- ESF – Europäischer Sozialfonds 
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 
- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 
- Bundesministerium für Frauen und öffentlicher Dienst 
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frau, Familie und Gesellschaft 
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Erwachsenenbildung und öffentliche Bibliotheken 
- Stadt Graz/ Frauenreferat 
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung 

Impressum

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II

A-8010 Graz

Tel.: 0316-817342