

JAHRESBERICHT 2002

Herausgabe, F.d.I.v.:

PERIPHERIE

Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3, 8010 Graz

0316/817342

office@peripherie.ac.at

www.peripherie.ac.at

VORWORT

Sehr geehrte FinanzgeberInnen und Interessierte!

Als Geschäftsführerin von PERIPHERIE freut es mich außerordentlich, Euch und Ihnen den Jahresbericht 2002 vorlegen zu dürfen. Dieser Bericht dokumentiert unser erfolgreiches Engagement und die von uns geleistete Arbeit. Dieses Sichtbarmachen motiviert zur Fortführung und Intensivierung der Aktivitäten des Instituts.



Es ist mir ein Anliegen, allen zu danken, deren Engagement zum Erfolg von PERIPHERIE beigetragen hat und weiterhin beitragen wird:

Den Mitgründerinnen des Vereins, Barbara Hönig und Elli Scambor.

Den Mitgründerinnen und den Frauen, die im Vorstand des Vereins und bei Projekten des Instituts mitarbeiten: Marianne Egger de Campo, Katja Hartl, Daniela Holzer, Margareta Kreimer und Annette Sprung.

Den MitarbeiterInnen und WerkvertragsnehmerInnen, deren Arbeit zum Erfolg von PERIPHERIE beigetragen hat bzw. beiträgt: Gernot Ehmann, Wolfgang Gruber, Monika Kastner, Nina Pauritsch, Katharina Prinzenstein, Dirk Raith, Barbara Schröttner und Monika Sträußberger.

Abschließend möchte ich mich noch im Namen von PERIPHERIE bei allen FinanzgeberInnen und Mitgliedern von PERIPHERIE sowie den mitarbeitenden Institutionen (Referenzgruppen und Netzwerke) sehr herzlich für die Unterstützung und das damit ausgedrückte Vertrauen in uns und unsere Arbeit bedanken.

Ich wünsche uns allen weiterhin viel Erfolg und Spaß an unserer Tätigkeit,

Doris Kapeller
Geschäftsführerin

INHALT

1.	PERIPHERIE - INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG	3
2.	DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON PERIPHERIE	6
3.	UNSER TEAM	8
4.	AKTUELLE PROJEKTE.....	11
4.1.	GENDER MAINSTREAMING.....	11
4.2.	TOWARDS A CLOSING OF THE GENDER PAY GAP	13
4.3.	STRATEGIES&EFFECTS.....	18
4.4.	GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.....	22
4.5.	INTEGRATION VON MIGRANTINNEN IN DER STEIERMARK.....	26
5.	WEITERE TÄTIGKEITEN.....	31
5.1.	VERNETZUNGSARBEIT.....	31
5.2.	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	31
5.3.	TEILNAHME AN VERANSTALTUNGEN.....	32
6.	QUALITÄTSSICHERUNG	33
7.	FÖRDERGEBERINNEN.....	34
8.	PERSPEKTIVEN.....	35
9.	ANHANG	37
9.1.	FOTOS.....	37
	TRANSNATIONALES TREFFEN IN ATHEN, 12.-15. SEPTEMBER 2002	37
	TRANSNATIONALES TREFFEN IN OSLO , 17.-19. NOVEMBER 2002	38
	ERÖFFNUNG DER NEUEN BÜRORÄUMLICHKEITEN AM 30. OKTOBER 2002	39
9.2.	PRESSESPIEGEL.....	40

I. PERIPHERIE - INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG

Dieser Jahresbericht 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 unsere InteressentInnen und Mitglieder gedacht, die auf diesem Weg einen Einblick in die Arbeit des Instituts erhalten.

Der Jahresbericht beinhaltet neben einer Kurzbeschreibung des Instituts (Abschnitt 1) die Berichterstattung über die Ereignisse des Jahres 2002 in Form einer „Erfolgsgeschichte“ (Abschnitt 2). Die MitarbeiterInnen werden vorgestellt (Abschnitt 3), und eine Darstellung der aktuellen Projekte (Abschnitt 4) und eine Beschreibung der sonstigen Tätigkeiten (Abschnitt 5) dokumentieren die geleistete Arbeit. Die Qualitätssicherung des Instituts (Abschnitt 6) sowie unsere FördergeberInnen (Abschnitt 7) werden vorgestellt. Mit einem Blick auf die geplanten Projekte (Abschnitt 8) und einem „bildhaften“ Anhang (Abschnitt 9) schließt der Jahresbericht.

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, wurde im Jahr 2000 von sechs engagierten Wissenschaftlerinnen als Verein gegründet und setzt sich heute aus einem interdisziplinären Team von WissenschaftlerInnen (Ökonomie, Soziologie, Bildungswissenschaften) zusammen. Die Vielfalt der inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte von PERIPHERIE ergibt sich aus dem Potenzial an ExpertInnenwissen der MitarbeiterInnen und entspricht unserem vernetzten, interdisziplinären Selbstverständnis.

Unsere **Themenbereiche** in Forschung und Praxis sind Gender Mainstreaming, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/Integration und Gesundheit:

- **Gender Mainstreaming** versteht sich als Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen gesellschaftlichen und institutionellen Ebenen. PERIPHERIE hat es sich zum Ziel gesetzt, die sehr allgemeinen Kriterien des Konzepts zu Gender Mainstreaming für die jeweiligen Institutionen (sowohl private als auch öffentliche) in konkrete Fragestellungen und Umsetzungspläne zu übersetzen und diese Umsetzung zu begleiten.

- Der **Arbeitsmarkt** und die **Sozialpolitik** der meisten industrialisierten Staaten basieren auf der Idee einer „männlichen Erwerbskarriere“ und bieten damit Männern größere Vorteile. In allen unseren Fragestellungen, Untersuchungen und Analysen gehen wir auf die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenszusammenhänge ein.
- PERIPHERIE betreibt in unterschiedlichen Bereichen **Bildungsforschung** und setzt die Erkenntnisse in der Erwachsenen- und Weiterbildung um. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus den Gender Studies den unterschiedlichen AkteurInnen zu vermitteln und dadurch einen Transfer der Ergebnisse unserer Forschungsaktivitäten in die Praxis zu gewährleisten.
- PERIPHERIE arbeitet auch in den Bereichen **Migration** und **Integration**. In den europäischen Gesellschaften wird die Frage, wie und mit welchen Rechten Menschen mit Migrationshintergrund in die Aufnahmegesellschaften integriert werden können, immer wichtiger. PERIPHERIE hat es sich zum Ziel gesetzt, sowohl durch Forschung als auch durch Bildung, einen Beitrag dazu zu leisten.
- Die Verteilung und Entstehung von **Gesundheit** und Krankheiten stehen im engen Zusammenhang mit gesellschaftlichen Bedingungen. Insbesondere geschlechtsspezifische Erkenntnisse ermöglichen eine positive Weiterentwicklung des Gesundheitssystems.

Folgende **Grundsätze** liegen unserer Arbeit zugrunde:

- **Gender-Perspektive** bedeutet, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Probleme, aber auch Handlungsoptionen unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel zu betrachten. Es ist notwendig, die Ursachen und Auswirkungen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten zu analysieren und Gegenstrategien zu entwickeln, um die Benachteiligungen von Frauen in unterschiedlichen Handlungsfeldern zu thematisieren, um einen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.
- **Praxisorientierung** wissenschaftlicher Forschung erfordert Konzepte, die über die reine Analyse von Bedingungen hinausgehen. Wissenschaftliche Forschung wird in enger Anbindung an praxisrelevante Bedürfnisse gestaltet.
- **Interdisziplinarität** ist eine notwendige Voraussetzung, um Problembereiche aus verschiedenen Blickwinkeln analysieren zu können und Angebote auszuarbeiten, in denen vielfältigen Ideen und Lösungsansätzen Raum gegeben wird - unser Team setzt sich daher aus WissenschaftlerInnen aus den Fachbereichen Soziologie, Ökonomie und Bildungswissenschaften zusammen.

- **Internationalität** erfordert die enge Kooperation mit nationalen und internationalen Einrichtungen. Die Mitgliedschaft Österreichs in der Europäischen Union ermöglicht die Umsetzung gesamteuropäischer Ziele auf nationaler und lokaler Ebene. Die Inhalte der praxisrelevanten Forschungsthemen finden eine internationale Ausrichtung, indem Analysen und Konzepte in den Kontext globaler Entwicklungen gesetzt werden. Transnationale Kooperationen finden in den unterschiedlichen EU-Projekten, an denen PERIPHERIE beteiligt ist, ihre Verwirklichung.

Das Institut PERIPHERIE strebt eine Verschränkung von wissenschaftlicher Forschung und gesellschaftlicher Praxis an. Daher bestehen **unsere Angebote** zum einen in der Forschungstätigkeit in mehreren Themenbereichen und zum anderen in der konkreten Umsetzung von Ergebnissen und Inhalten. Die Forschungsaktivitäten des Instituts umfassen Projekte der Sozial- und Bildungsforschung sowie Begleitforschungen und Wirkungsanalysen.

Die Umsetzung der Forschungsergebnisse erfolgt im Rahmen von begleitenden und beratenden Maßnahmen. Dazu zählen beispielsweise:

- Entwicklung von Maßnahmen auf der Basis von Forschungsergebnissen
- Konzeption, Organisation und Durchführung von Symposien, Tagungen, Seminaren und Workshops
- Weiterbildung, Beratung und Coaching

2. DIE ERFOLGSGESCHICHTE VON PERIPHERIE

Durch das große, ehrenamtlich geleistete, Engagement der Vereinsgründerinnen ist es gelungen, kleinere und größere Projekte im Zielbereich des Instituts zu akquirieren und erfolgreich durchzuführen, eine Veranstaltung zu „Feministischer Theorie zwischen Peripherie und Mainstream(ing)“ (Mai 2001) zu organisieren und ein Rahmenkonzept zu Gender Mainstreaming auszuarbeiten. Es hat sich herausgestellt, dass PERIPHERIE mit diesen Aktivitäten eine „Marktlücke“ in der Forschungslandschaft von Österreich füllt(e). Nicht zuletzt auch deshalb, weil Gender Mainstreaming das rechtlich verbindliche politische Konzept der Europäischen Union zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer und zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Bereichen unseres Lebens (z.B.: Arbeitsmarkt, Gesundheit, Bildung) ist (Amsterdamer Verträge der Europäischen Kommission 1999, Artikel 2 und 3). Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen zu integrieren und alle Vorhaben und Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung zu überprüfen. In der Forschungsarbeit und den praktischen Tätigkeiten des Instituts wird dieses politische Konzept umgesetzt.

Der große Erfolg erforderte einerseits die Einstellung von MitarbeiterInnen als wissenschaftliche Angestellte bzw. die Vergabe von projektbezogenen Werkverträgen. Das Institut PERIPHERIE hat seinen Personalstand im Jahr 2002 von einer Person auf drei Angestellte, eine SALE-Projektmitarbeiterin, zwei geringfügig Beschäftigte sowie einige WerkvertragsnehmerInnen ausgeweitet und konnte damit jungen WissenschaftlerInnen eine berufliche Perspektive im Bereich der angewandten Forschung bieten.

Andererseits erforderte der Erfolg von PERIPHERIE die Umsiedelung des Instituts in größere Büroräumlichkeiten im Sommer 2002. Dieser Schritt diente, abgesehen von der organisatorischen Notwendigkeit (Schaffung von Arbeitsplätzen mit einer Büroinfrastruktur für die MitarbeiterInnen), der „sichtbaren“ Etablierung von PERIPHERIE als erfolgreiches Forschungsinstitut.

Am 30. Oktober 2002 wurde die offizielle Eröffnung dieses Büros im Rahmen einer Veranstaltung¹ gefeiert. Um 11.00 Uhr fand eine Pressekonferenz statt, um 12.00 Uhr begann der Tag der offenen Tür mit der Präsentation von PERIPHERIE (Plakate, Informationsmaterial). Um 13.30 Uhr war die offizielle Eröffnung mit Beiträgen von Univ.-Ass. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Margareta Kreimer, Obfrau von PERIPHERIE, Univ.-Prof. Dr. Lothar Zechlin, Rektor der Universität Graz, Landesrat Dr. Kurt Flecker, Stadträtin Tatjana Kaltenbeck-Michl, Heide Cortolezis, Geschäftsführerin von NOWA – Netzwerk für Berufsausbildung, Graz, Dr.ⁱⁿ Ilse König, Leiterin der Abteilung Gesellschaftswissenschaften im

¹ Den detaillierten Veranstaltungsbericht finden Sie auf unserer Homepage unter www.peripherie.ac.at. Fotos von der Eröffnung finden Sie im Anhang auf Seite 39.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und Univ.-Prof. Dr.ⁱⁿ Elisabeth List, Institut für Philosophie der Universität Graz. Um 16.00 Uhr begann die Präsentation des EU-Projekts “Towards a Closing of the Gender Pay Gap” mit einer Darstellung des Projekts, der Ergebnisse und mit Kommentaren der Referenzgruppe (Mag.^a Susanne Prisching, Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Steiermark, Franz Galler, Landessekretär Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss, Univ.-Ass. Dr. Gerhard Wohlfahrt, Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Graz) und einer Diskussion unter Beteiligung der interessierten Gäste. Ein anschließendes Fest mit Musik ließ den Tag ausklingen.

Die Tätigkeiten von PERIPHERIE waren nur durch Aufträge und Subventionen folgender Institutionen möglich:

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für das Sozialwesen
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften
- ESF – Europäischer Sozialfonds
 - Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit
 - Aktionsprogramm zur Verhinderung von sozialer Ausgrenzung
 - Equal
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Frauengrundsatzabteilung
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung für Wissenschaft und Forschung
- Stadt Graz, Amt für Jugend und Familie
- AMS/SALE– Projektmanagement und Consulting
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung
- Bürgermeisteramt der Stadt Graz
- SPÖ Landesgeschäftsführung, Steiermark

3. UNSER TEAM

Bei der Vollversammlung am 9.12.2002 wurde Mag.^a Dr.ⁱⁿ Margareta Kreimer (Ökonomin) als **Obfrau** wieder gewählt, ihre **Stellvertreterin** ist Mag.^a Dr.ⁱⁿ Daniela Holzer (Bildungswissenschaftlerin), **Schriftführerin** ist Mag.^a Dr.ⁱⁿ Marianne Egger de Campo (Soziologin), **Kassiererin** ist Mag.^a Katja Hartl (Soziologin und Dipl. Sozialarbeiterin).

Die **Geschäftsführerin** ist Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller (Soziologin).

MitarbeiterInnen und projektbezogene **WerkvertragsnehmerInnen** von PERIPHERIE sind:

Mag.^a Monika Kastner (Bildungswissenschaftlerin)

Mag. Dirk Raith (Soziologe)

Mag.^a Barbara Schröttner (Bildungswissenschaftlerin)

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Annette Sprung (Bildungswissenschaftlerin und Dipl. Sozialarbeiterin)

Monika Sträußberger (Sozialpädagogin), SALE-Projektmitarbeiterin

Mag.^a Katharina Prinzenstein (Soziologin) war von 2. Juli bis 8. November 2002 Mitarbeiterin von PERIPHERIE. Nina Pauritsch war uns ein Monat im Sommer 2002 als Ferialpraktikantin eine große Hilfe. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Annette Sprung zieht sich für ein Jahr aus ihrer Vorstandstätigkeit zurück, auch ihre engagierte Projektarbeit stellt sie für ein Jahr ein, um dann mit neuer Energie zurückzukehren!



Marianne Egger de Campo

Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Soziologin

Compass – Sozial- und Gesundheitsverein, Lektorin am Institut für Soziologie, Universität Graz und an der FH Joanneum;

Schwerpunkte: Politische Soziologie, Symbolischer Interaktionismus, sonification;

Katja Hartl

Mag.^a, Soziologin

DSAⁱⁿ am Sozialamt Graz

Schwerpunkte: Sozialarbeitsforschung, Gender Studies;





Daniela Holzer

Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Bildungswissenschaftlerin

Selbständige Bildungsforscherin, Lektorin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Universität Graz;

Schwerpunkte: Berufliche Weiterbildung, Lebenslanges Lernen, Bildungsberatung;

Doris Kapeller

Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Soziologin

Geschäftsführerin von PERIPHERIE, Lektorin am Institut für Soziologie, Universität Graz;

Schwerpunkte: Gender Studies, Arbeitsmarktforschung, Migrationssoziologie und ethnische Minderheiten;

kapeller@peripherie.ac.at



Monika Kastner

Mag.^a, Bildungswissenschaftlerin

Wissenschaftliche Angestellte von PERIPHERIE

Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Evaluation, Frauen- und Geschlechterforschung, Weiterbildung;

kastner@peripherie.ac.at

Margareta Kreimer

Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Ökonomin

Universitätsassistentin am Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität Graz, geringfügig Beschäftigte bei PERIPHERIE;

Schwerpunkte: Arbeitsmarktökonomik, Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik und Wohlfahrtsstaatenforschung;





Dirk Raith

Mag., Soziologe

Wissenschaftlicher Angestellter von PERIPHERIE

Schwerpunkte: Gender Mainstreaming, Arbeitsmarktforschung, Arbeitssoziologie;

raith@peripherie.ac.at

Annette Sprung

Mag.^a Dr.ⁱⁿ, Bildungswissenschaftlerin, Dipl. Sozialarbeiterin;

Universitätsassistentin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Universität Graz;

Schwerpunkte: Interkulturelle Bildung, Migration und Multikulturalität, Politische Bildung, Weiterbildung;



Monika Sträußberger

Sozialpädagogin, Psychotherapeutisches Propädeutikum;

SALE-Projektmitarbeiterin bei PERIPHERIE

Schwerpunkte: Sozialpolitik, Erwachsenenbildung, Frauen- und Geschlechterforschung, Organisations- und Personalmanagement;

strausslberger@peripherie.ac.at

4. AKTUELLE PROJEKTE

4.1. Gender Mainstreaming

In den Aktivitäten des Instituts ist Gender Mainstreaming sowohl ein eigenständiger als auch ein übergreifender Forschungsbereich, der in den Fragestellungen und Projekten zu Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Bildung, Migration/Integration und Gesundheit Beachtung und Anwendung findet.

Gender Mainstreaming ist das rechtlich verbindliche politische Konzept der Europäischen Union zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und zur Erreichung des Ziels der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Bereichen unseres Lebens (z.B. Bildung, Arbeitsmarkt, Gesundheit). Die EU definiert Gender Mainstreaming als eine Querschnittsaufgabe: Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen zu integrieren und alle Vorhaben und Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung hin zu überprüfen. Dabei wird von der Tatsache ausgegangen, dass das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis ist, dessen Ursachen sozial und kulturell erzeugt sind. Dem Konzept liegt die Einsicht zugrunde, dass sich Gleichstellungsaktivitäten nicht nur auf einzelne Maßnahmen beschränken dürfen, sondern die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Aktionsfelder zu sichern ist. Denn auch scheinbar geschlechtsneutrale Entscheidungen können unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Diese gilt es zu untersuchen, zu bewerten und gegebenenfalls zu verbessern. Gender Mainstreaming bedeutet daher, dass alle politischen Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Das Konzept ersetzt keineswegs spezifische Maßnahmen zur konkreten Förderung von Frauen – gerade der doppelte Ansatz (Frauenförderung bzw. positive Aktionen und Gender Mainstreaming) ist zur Erreichung des Ziels unerlässlich.

Bei der konkreten Umsetzung des Konzepts sind mehrere Arbeitsschritte notwendig:

1. Analyse des Ist-Zustands: Auswertung vorhandener Daten, Erhebung weiterer relevanter Daten, Entwicklung neuer Datenerhebungsinstrumente und Indikatoren, Untersuchung von Ursache-Wirkungszusammenhängen u. ä.
2. Definition der Ziele im Sinne des Gender Mainstreaming
3. Entwicklung von Maßnahmen und Strategien zur Veränderung des Ist-Zustands und Festlegung von Indikatoren zur Bewertung
4. Kontrolle der zur Zielerreichung gesetzten Maßnahmen und Strategien (Evaluation, Monitoring, Vergleich von Best-Practice Modellen, Benchmarking) und ev. Optimierung der Maßnahmen und Strategien (Prozess- und Wirkungsanalyse)
5. Bei Bedarf: erneute Untersuchungen; Festlegung neuer Zielbereiche

In den praktischen Tätigkeiten des Instituts wird dieses Konzept insbesondere auf der institutionellen Ebene umgesetzt. PERIPHERIE bietet in unterschiedlichen Bereichen eine Unterstützung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Institutionen an. PERIPHERIE hat es sich zum Ziel gesetzt, das sehr allgemein formulierte Konzept des Gender Mainstreaming für die jeweiligen Institutionen in konkrete Fragestellungen und Umsetzungspläne zu übersetzen und diese Umsetzung zu begleiten.

Ein modulares Bildungs- und Umsetzungsangebot auf der Basis des Rahmenkonzepts zu Gender Mainstreaming von PERIPHERIE bietet den Kundinnen und Kunden eine umfassende Hilfestellung bei der Umsetzung des Konzepts. Diese Module sind sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Bereich konzipiert und umfassen folgende Schritte:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Grundlagen des Gender Mainstreaming (Modul 1)
- Erhebung und Gender-Check (Modul 2)
- Analyse (Modul 3)
- Entwicklung von Optionen (Modul 4)
- Prüfen der Alternativen, Entwickeln von Maßnahmen (Modul 5)
- Umsetzung (Modul 6)
- Prozessevaluation und Rückkoppelung (Modul 7)

Zusätzlich bietet PERIPHERIE weitere Angebote im Bereich Gender Mainstreaming an:

- Coaching und Beratung
- Weiterbildung und Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Informations- und Wissensmanagement als unterstützendes Angebot

PERIPHERIE betreibt Grundlagenforschung im Bereich Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Anbindung der praktischen Erfahrungen an die Forschungsarbeit, um Theorie und Praxis zu verbinden und einen Beitrag zur Ausgestaltung des Konzepts des Gender Mainstreaming zu leisten.

Folgende Projekte und Tätigkeiten betreffen insbesondere den Arbeitsbereich Gender Mainstreaming: *Towards a Closing of the Gender Pay Gap*, *Just Gem* und die Vernetzungen im Bereich *Urban* und *Observatoria*.

4.2. Towards a Closing of the Gender Pay Gap

Es handelt sich um ein europäisches Projekt zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Das Projekt wird durch das 5. Rahmenprogramm zur Chancengleichheit (2001 - 2005) der Europäischen Kommission und durch nationale Stellen finanziert. Neben Österreich sind Norwegen (Koordination), Island, Dänemark, England und Griechenland beteiligt. Weitere Informationen zum Gesamtprojekt sind unter www.genderpaygap.no zu finden. Das Projekt wurde Ende des Jahres 2002 beendet.

Empirische Erhebung – Fallstudie in drei Berufsgruppen

Zentraler Bestandteil des Projekts ist eine **Fallstudie**, die **in drei Berufsgruppen** durchgeführt wurde: ungelernete ArbeiterInnen der nahrungsverarbeitenden Industrie, LehrerInnen der Sekundarstufe an Allgemeinbildenden Höheren Schulen und TechnikerInnen mit Hochschulabschluss. Untersucht wurden geschlechtsspezifische Aspekte des Lohnsystems bzw. Kriterien der Lohnzusammensetzung und -vereinbarungen, Unterschiede zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft und geschlechtsspezifisch besonders bedeutsame Themen wie innerbetriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie innerbetriebliche Programme zur Gleichstellung. Weitere thematische Schwerpunkte waren Erhebungen zu interner Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Dienstverträgen und Weiterbildungsprogrammen.

Im Rahmen dieser **empirischen Erhebung** wurden im **Frühjahr 2002** in der Steiermark 28 Personen (in Betrieben bzw. Schulen tätige Frauen und Männer der untersuchten Berufsgruppen sowie Vertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) in zehn Unternehmen bzw. Schulen und Institutionen interviewt. Die Einzelinterviews wurden anhand eines vorgegebenen Leitfadens durchgeführt. Zusätzlich wurden quantitative Daten des Betriebs bzw. der Schule mittels eines standardisierten Fragebogens erhoben. Die Erhebung wurde **parallel in allen Partnerländern** des Projekts durchgeführt.

Begleitung durch eine Referenzgruppe

Auf der Basis der Fallstudien wurden die nationalen Berichte erstellt. Die Erhebung selbst und die Berichterstellung wurden durch eine nationale **Referenzgruppe** begleitet. Über Referenzgruppenmitglieder wurden Kontakte zu Firmen bzw. Personen hergestellt, in mehreren Treffen wurden Ergebnisse diskutiert und Strategien zur Verringerung der Einkommensunterschiede erarbeitet. Die Mitglieder der österreichischen Referenzgruppe

sind: Elke Lujansky-Lammer und Susanne Prisching - Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Steiermark, Franz Galler - Landessekretär der Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss, Johanna Klostermann, Institut für anorganische Chemie und Projekt FIT – Frauen in die Technik, Herbert Just - Stadtschulamt Graz, Bettina Schrittwieser, Frauenreferentin der AK Steiermark;

Ein abschließendes Treffen der Referenzgruppe ist für Jänner 2003 geplant, bei dem Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap konkret entwickelt und diskutiert werden sollen.

Transnationale Treffen

Die beteiligten PartnerInnen

- The Norwegian Centre for Gender Equality (Norwegen)
- Women Equality Unit – Department of Trade and Industry (Großbritannien)
- The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality (Dänemark)
- Centre for Women's and Gender Studies (Island)
- Research Centre for Gender Equality (Griechenland)
- PERIPHERIE - Institut für praxisorientierte Genderforschung (Österreich)

trafen sich während der Laufzeit des Projektes für jeweils drei Tage in Island, Dänemark, Athen und Oslo², um die einzelnen Umsetzungsschritte zu koordinieren und zu planen.

Präsentation der österreichischen Studie am 30. 10. 2002

Im Rahmen der Eröffnung der neuen Büroräumlichkeiten von PERIPHERIE am 30.10.2002 wurde die nationale Studie der Öffentlichkeit präsentiert. Die Autorinnen stellten die Studie vor, zwei Mitglieder der Referenzgruppe (Susanne Prisching und Franz Galler) und ein externer Experte (Gerhard Wohlfahrt vom Institut für Volkswirtschaftslehre an der Universität Graz) kommentierten die Ergebnisse. In der anschließenden Diskussion ging es insbesondere um die (schlechte) österreichische Datenlage, um Strategien und die spezifischen Bedingungen in den drei Berufsgruppen.³

² Im Anhang (S. 37) haben wir einige Bilder von den transnationalen Treffen in Athen und Oslo für Sie zusammengestellt.

³ Ein kurzer Bericht zur Präsentation im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung ist auf der Homepage von PERIPHERIE unter www.peripherie.ac.at zu finden.

Einige zentrale Ergebnisse der österreichischen Studie

Die Analyse erhellt die vielfältigen Einflussfaktoren, die den hohen Gender Pay Gap in Österreich hervorrufen. Überraschenderweise kann jedoch kaum behauptet werden, der Gender Pay Gap wäre ein in der breiten Öffentlichkeit vieldiskutiertes Thema, denn weder in den Gewerkschaften noch in den politischen Parteien sprechen die verantwortlichen AkteurInnen die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern konkret und kontinuierlich an. Dieser Umstand mag dadurch bedingt sein, dass die Gründe und Ursachen für den Gender Pay Gap tatsächlich schwer festzustellen sind: Statt direkter Lohn-diskriminierung begegnen wir vielmehr subtilen Mechanismen, wie etwa der "speziellen" Klassifikation und Bewertung weiblicher Arbeit und ihrer Zuweisung zu beruflichen Positionen, die nicht durch bestimmte Zusatzleistungen (wie etwa für Maschinentätigkeit und Nachtarbeit) entlohnt werden. Weiters ist das Lohnsystem durch einen hohen Grad an Intransparenz charakterisiert, weil vielfältige Zulagen und die Höherbewertung vorangegangener Berufserfahrung sowohl für ArbeitnehmerInnen wie auch ArbeitgeberInnen das Gesamtbild verdunkeln. Es bleibt eher die Ausnahme, dass eine Arbeitnehmerin den Verdienst ihrer KollegInnen einschätzen kann. Dies mag auch daran liegen, dass es in Österreich im Allgemein als unverschämte bzw. aufdringlich gilt, über Einkommen zu sprechen oder sich bei KollegInnen nach deren Einkommen zu erkundigen.

Eine besondere Rolle beim Zustandekommen des Gender Pay Gap spielt die vertikale Segregation. Frauen haben mehrfache Hemmnisse zu bewältigen, um ihre berufliche Situation zu verbessern, auch in Österreich ist die gläserne Decke eine Tatsache. Dies gilt vor allem für höher qualifizierte Frauen wie etwa für die untersuchten Berufsgruppen der LehrerInnen und IngenieurInnen.

Zudem begegnen wir den Mechanismen sozialer Geschlechtsrollen, die die Familienarbeit den Frauen zuweisen und Frauen daher veranlassen, Teilzeitjobs anzunehmen bzw. auf eine Karriere zu verzichten. Frauen akzeptieren es nach wie vor, ihre Verfügbarkeit für die Familie an die erste Stelle zu setzen, während die Karrieren ihrer Ehemänner und Partner durch die Geburt oder eventuelle Krankheit eines Kindes keineswegs beeinträchtigt werden.

Die vorliegende Studie ist als Beitrag zu sehen, um in Österreich in der breiten Öffentlichkeit den Gender Pay Gap zu thematisieren und seine Reduktion zu einem klaren politischen Ziel der Sozialpartner wie auch der Politik generell zu machen. Mittels der im Projekt noch laufenden vergleichenden Forschung in den Partnerländern kann darüber hinaus über internationale, hier vor allem europäische, Institutionen politischer Druck auf jene Verantwortlichen der Sozial- und Familienpolitik ausgeübt werden, damit effektive Maßnahmen gesetzt werden, die eine deutliche Besserstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bewirken können.

Internationale Konferenz in Oslo, 17. – 19. November 2002

Im Rahmen dieser **Konferenz** wurden die Ergebnisse aller beteiligten Länder verglichen und diskutiert sowie Strategien zur Reduktion des Gender Pay Gap erarbeitet.⁴ Aus Österreich nahmen daran neben Projektmitarbeiterinnen Mitglieder der Referenzgruppe, eine Journalistin von „Der Standard“, Kolleginnen von Frauenprojekten (Prisma, Frauenservice) und vom AMS (LGS Steiermark, Gender Mainstreaming - Beauftragte) teil. Zudem stellten wir drei Referentinnen:

Agnes Kurtz (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Frauengrundsatzabteilung) zur Situation in Österreich in Bezug auf die Lohngleichstellung der Geschlechter,

Monika Kemperle (Zentralfrauensekretärin der Gewerkschaft Metall-Textil) zur Bedeutung von Kollektivvertragsverhandlungen für Equal Pay, und

Edeltraud Ranftl (Universität Linz, Projekt DABO) zur Bedeutung der Arbeitsbewertung für Equal Pay.

European Dimension – vergleichender Bericht der Projektpartnerländer

Im Rahmen der Konferenz in Oslo wurde der vom koordinierenden Land Norwegen erstellte vergleichende Bericht mit Ergebnissen aus allen sechs Ländern vorgestellt. Der Bericht enthält neben einer vergleichenden Darstellung der drei Berufsgruppen auch statistische Analysen zum Gender Pay Gap.

Abschluss des Projekts – Erarbeitung von Richtlinien und Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap

Derzeit wird intensiv an der Erarbeitung eines Richtlinienkatalogs zum Abbau des Gender Pay Gap gearbeitet. Im Rahmen der österreichischen Fallstudie wurden bereits berufsgruppenbezogene Strategien entwickelt, die mit Hilfe der Referenzgruppe ergänzt wurden. Diese erste Liste möglicher Strategien soll nun bearbeitet werden, insbesondere geht es darum, die potentiellen AkteurInnen einzubeziehen und ihnen Strategien zuzuordnen. Auch sollen Richtlinien (Guidelines) auf internationaler Ebene erarbeitet werden, um sowohl die Besonderheiten des Gender Pay Gap in den einzelnen Ländern darstellen als auch die

⁴ Das Programm der Konferenz sowie Zusammenfassungen der Beiträge können der Projekthomepage www.genderpaygap.no entnommen werden.

Gemeinsamkeiten der Länder herausstreichen zu können. Gerade letzteres ist von großer Bedeutung, da diese Richtlinien in die Politik der Europäischen Union einfließen werden - so können Initiativen zum Abbau des Gender Pay Gap von der EU gesetzt werden.

Mitarbeiterinnen

Folgende **MitarbeiterInnen** von PERIPHERIE waren am Projekt beteiligt:

Doris Kapeller (Projektmanagement)

Marianne Egger de Campo, Barbara Höning, Bernadette Millerlei, Margareta Kreimer (Autorinnen des österreichischen Berichts)

Dirk Raith (Lektorat)

Marianne Egger de Campo, Barbara Höning, Margareta Kreimer (Referenzgruppen-Begleitung, Erstellung der deutschen Berichte).

Projektberichte⁵

Folgende **Berichte** liegen bereits vor:

“Towards a Closing of the Gender Pay Gap“- Country Report Austria

Deutsche Kurzfassung des österreichischen Länderberichts

“Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European Countries”, erstellt vom Institute for Social Research, Oslo

Länderberichte der Partnerländer

In **Vorbereitung** sind:

- Ausführliche deutsche Fassung des österreichischen Berichts (in der Reihe „Arbeitspapiere von PERIPHERIE“)
- Richtlinienkatalog (international und national)
- Das Folgeprojekt „Gender Gap II“ (siehe Abschnitt 8)

⁵ Die nationalen Berichte sowie der vergleichende Bericht aller sechs Länder sind als pdf-files von der Projekthomepage www.genderpaygap.no zu beziehen, dort finden sich auch die Beiträge der Konferenz in Oslo. Die deutsche Kurzfassung sowie der nationale Bericht können als pdf-files von der Homepage von PERIPHERIE bezogen werden, dort werden nach der Fertigstellung auch die derzeit in Vorbereitung befindlichen Berichte zu finden sein.

4.3. strategies&effects – transnational research on unexpected effects of local strategies against social exclusion

Das Projekt hat eine Laufzeit von Januar 2002 bis Juni 2003. Es handelt sich um ein europäisches Projekt, das über das Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung finanziert wird. KooperationspartnerInnen sind die Stadt Göttingen, Amt für Beschäftigungsförderung (Göttingen, Deutschland), Sociologisk Analyse (Aarhus, Dänemark) und PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung (Graz, Österreich).

Kurzbeschreibung des Projekts

Ziel des Projekts ist die Untersuchung und Bewertung der Effekte, die Maßnahmen der lokalen Beschäftigungspolitik für die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung haben. Speziell soll es um solche Effekte von Eingliederungsmaßnahmen gehen, die für die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung gegenläufig sind, weil sie ihrerseits exkludierende Effekte produzieren. Leitende Fragestellung der Untersuchung ist somit, ob bzw. inwieweit Effekte, die als ungewollte Nebenfolgen kommunaler Beschäftigungspolitiken auftreten, ihrerseits soziale Ausgrenzungsprozesse nach sich ziehen. Im Rahmen eines transnationalen Vergleichs der Praxis in den drei Kommunen Aarhus/DK, Göttingen/DE und Graz/A sollen mögliche exkludierende Effekte anhand des Beispiels der kommunalen Beschäftigungsförderung untersucht werden. Ziel des Projektvorschlags ist die Entwicklung von Methoden, mit deren Hilfe die vermuteten exkludierenden Effekte kommunaler Eingliederungspolitiken erfasst und bewertet werden können. Die erarbeiteten Methoden sollen in ein erweitertes Verständnis von sozialer Ausgrenzung, insbesondere die Effekte von Strategien zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung betreffend, eingehen.

Zur Zielstellung im Detail

Der Projektvorschlag zielt auf eine Untersuchung sozialer Ausgrenzungsmechanismen und Maßnahmen zur Förderung der sozialen Eingliederung auf der kommunalen Ebene ab. Auf der Ebene des kommunalen Alltags werden die verschiedenen Dimensionen und die Dynamiken von sozialer Exklusion in vielfältiger Weise konkret gelebt. Zugleich haben die globalen, strukturellen Veränderungen Auswirkungen auf das Integrationspotenzial innerhalb lokaler Gemeinschaften und Kommunen. Aus diesem Grunde wurden in den vergangenen Jahren von immer mehr Kommunen im europäischen Raum lokal und regional angepasste Strategien gegen Armut und zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung der von Armut betroffenen Bevölkerungsgruppen entwickelt. Bei diesen Strategien stehen zumeist Fragen der Beschäftigungsförderung durch kommunales Handeln im Vordergrund. Gleichzeitig ist

festzustellen, dass praktisch alle Indikatoren zur Messung von sozialer Ausgrenzung direkt oder indirekt über die Stellung der betreffenden Person bzw. der Personengruppe in den bzw. außerhalb der verschiedenen Arbeitsmärkte informieren und berichten.

Die Untersuchung möglicher exkludierender Folgen von auf Inklusion zielenden kommunalen Maßnahmen soll am Beispiel der kommunalen Beschäftigungsförderung durchgeführt werden. Hier liegt auf der einen Seite eine große Fülle praktischer Erfahrungen vor, wodurch die transnationale - vergleichende Sicht auf die verschiedenen Effekte dieser Maßnahmen erleichtert wird. Auf der anderen Seite garantiert die zentrale Stellung, die die Arbeitsmärkte im Indikatorencluster für soziale Ausgrenzung einnehmen, eine Übertragbarkeit der in diesem Arbeitsfeld gewonnenen Erkenntnisse über exkludierende Folgen kommunaler Inklusionspolitiken auf andere Themenfelder sozialer Ausgrenzung.

Derartige Maßnahmen können für die von Ausgrenzung betroffenen Personengruppen zum einen vorbeugende Effekte haben, zum anderen können sie zu einer erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt führen. Vor dem Hintergrund eines multidimensional angelegten Verständnisses von sozialer Ausgrenzung ist allerdings erstens nach der Reichweite dieser Maßnahmen zu fragen, danach also, welche Exklusionstatbestände durch sie nicht erfasst werden (können). Zweitens ist zu fragen, inwieweit die jeweils konkrete Ausgestaltung dieser Maßnahmen bestimmte Personengruppen ausgrenzt. Dies geschieht vermutlich unter anderem immer dann, wenn Maßnahmen von den betroffenen Personen nur um den Preis ihres Ausschlusses von Leistungen des sozialen Systems abgelehnt werden können. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass dadurch neue Exklusionstatbestände geschaffen werden.

Die Fragestellung führt in das Zentrum der Diskussion über die Folgen des Übergangs von "welfare" zu "workfare" - Ansätzen in den Mitgliedstaaten der EU. In der bundesrepublikanischen Diskussion wird dieser Übergang zum Beispiel durch Losungen wie "fördern und fordern" markiert. Durch den transnationalen Vergleich des Zugangs zur Sozialhilfe und der lokalen Beschäftigungsförderung für SozialhilfebezieherInnen in drei europäischen Kommunen (Aarhus/DK, Göttingen/DE, Graz/A) soll diese Diskussion an aktueller Stelle aufgegriffen und vorangetrieben werden.

Im Zentrum des Projekts steht damit die Frage nach möglichen unerwünschten Nebenfolgen von Maßnahmen der kommunalen Beschäftigungsförderung.

Tragen diese Maßnahmen zugleich auch zu einer Verfestigung und Verstetigung von sozialer Ausgrenzung bei? Und, falls dies der Fall sein sollte:

- Mit welchen Methoden könnte man erstens derartige Exklusionstatbestände erfassen,
- wie ist zweitens dieser Exklusionseffekt kommunaler Eingliederungsmaßnahmen jeweils im Einzelnen zu bewerten,

- und drittens: Welche Methoden könnten geeignet sein, derartigen Exklusionseffekten der kommunalen Eingliederungspolitik entgegenzuwirken?

Durchführung des Projekts

Das Motiv für diese Fragestellungen des Projektvorschlags ergibt sich zunächst aus den konkreten Erfahrungen der Arbeit des "Amtes für Beschäftigungsförderung" der Stadt Göttingen: Die herkömmlichen Maßnahmen und Instrumente kommunaler Beschäftigungsförderung haben zwar für einen Teil der von Ausgrenzung betroffenen Personengruppen einen vorbeugenden Effekt und können andere Gruppen erfolgreich eingliedern, aber jede forcierte Anwendung dieser bekannten Methoden mit dem Ziel, die betroffenen Personengruppen besser zu erreichen, führt erfahrungsgemäß gleichzeitig zu forcierten Ausgrenzungsprozessen in diesen Gruppen. Das Integrationspotenzial der kommunalen Lebenswelten wird aus diesem Grunde durch die bisher zur Verfügung stehenden Instrumente nur unzureichend ausgeschöpft. Aus unseren überregionalen Kooperationen mit einer Vielzahl von Kommunen (national und im europäischen Kontext) wissen wir, dass diese Erfahrung einerseits verallgemeinerbar ist, dass andererseits bisher aber keine Methoden zur systematischen Erfassung und Bewertung dieser Ausgrenzungsphänomene entwickelt wurden. So liegen bisher lediglich Untersuchungen dieser Effekte für bestimmte Zielgruppen bzw. bestimmte Instrumente der Beschäftigungsförderung vor. Ziel des Projekts ist die Entwicklung von Methoden zur Verbesserung der politischen Ansätze und Maßnahmen von kommunaler Politik zur sozialen Eingliederung in dem Sinne, dass sie den exkludierenden Folgen herkömmlicher kommunaler Eingliederungspolitik vorbeugen: Über eine nüchterne Evaluation der exkludierenden Nebenfolgen von kommunalen Eingliederungspolitik soll eine Neujustierung der entsprechenden Instrumente und Indikatoren ermöglicht werden.

Methoden zur Verwirklichung der Zielsetzungen

Die Zielsetzungen des Projektvorschlags erfordern in einem ersten Schritt eine Erhebung der bei den AkteurInnen in den drei Kommunen vorherrschenden handlungsleitenden Definitionen von sozialer Ausgrenzung, eine Erhebung der von den AkteurInnen angewandten strategischen Mechanismen zur sozialen Integration und eine Erhebung der in den drei Kommunen konkret wirksamen Formen der Beschäftigungsförderung.

Die hierbei **angewandten Methoden** sind folgende: Auf der Grundlage der gemeinsam mit den Partnern erarbeiteten Kriterien zur Sicherung der Vergleichbarkeit für die Sammlung, Systematisierung und Auswertung der Erhebungen wurde eine Beschreibung der unterschiedlichen Systeme von sozialer Absicherung und Beschäftigungsförderung erstellt. Auf der Basis dieser Erkenntnisse wurden jeweils qualitative Interviews mit ExpertInnen der Sozialhilfe und der lokalen Beschäftigungsförderung geführt.

Nach der Erstellung dieser nationalen Analysen wird anschließend ein europäischer Vergleich durchgeführt.

Ablauf des Projekts

Parallel dazu ist von Beginn an mit der Methode der **moderierten transnationalen Arbeitskonferenz** die Planung, Konzeptionierung, Durchführung und Auswertung der unterschiedlichen Erhebungen zu gewährleisten. Bisher haben drei Arbeitskonferenzen in den jeweiligen teilnehmenden Kommunen stattgefunden. Im Frühjahr findet die letzte Arbeitskonferenz in Göttingen statt.

Nationale Konferenzen

Als Abschluss des Projekts wird im Juni 2003 je eine Konferenz in Graz, Aarhus und Göttingen stattfinden. Ziel ist, die Ergebnisse der Studie und des europäischen Vergleichs den kommunalen AkteurInnen vorzustellen und somit Empfehlungen zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung zu entwickeln.

MitarbeiterInnen

Folgende MitarbeiterInnen von PERIPHERIE sind am Projekt beteiligt:

Doris Kapeller (Projektkonzeption und Durchführung)

Monika Sträußberger (Auswertung der Interviews)

Dirk Raith (Übersetzung)

Es ist geplant, dieses Projekt unter dem Titel „effects&solutions“ fortzuführen (siehe Abschnitt 8).

4.4. Gemeinschaftsinitiative EQUAL - Entwicklungspartnerschaft JUST GEM - Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark.

Die Entwicklungspartnerschaft (EP) JUST GEM ist eine regionale Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und wird innerhalb des Programmplanungsdokuments dem Themenbereich „Reduzierung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt“ zugeordnet.

Der Start des Projekts erfolgte im September 2002.

PERIPHERIE arbeitet gemeinsam mit Joanneum Research im Modul II (Forschung) an der Erhebung regionaler Arbeitsmarktdaten und ihrer praktischen Aufbereitung für die parallel gestarteten Module I (Entwicklung) und Modul III (Sensibilisierung & Informationsverbreitung), sowie für „Aktion 3“, die ab 2003 für die Verbreitung der Resultate und Vernetzung von GeM-Aktivitäten (GeM = Gender Mainstreaming) zuständig sein wird.

Die Ausgangsproblematik

Mit Nachdruck wird das Thema Chancengleichheit seitens der Europäischen Kommission verfolgt. Dazu wurde am 21.2.1996 ein neues politisches Konzept, das so genannte „Gender Mainstreaming“, durch eine Mitteilung der Kommission eingeführt: Diesem Konzept liegt die Erkenntnis zugrunde, dass sich Gleichstellungsaktivitäten nicht nur auf Einzelmaßnahmen beschränken dürfen, sondern die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Aktionsfelder zu sichern ist. Das zeigt auch eine Analyse der Ergebnisse vergangener EU-Programme (Fortschrittsbericht der Kommission): Besonders in Bereichen, wo schon über längere Zeit eine Entwicklung weg von isolierten (auf Einzelprojekte bezogene) Einzelmaßnahmen hin zu integrierten Maßnahmen erfolgt ist, konnten greifbare Resultate im jeweiligen Aktionsfeld erzielt werden.

Eine erste strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming in der Steiermark ist bereits im Rahmen des Stebep (Steirischer Beschäftigungspakt) erfolgt, allerdings decken die dort begründeten Instrumente nur einen Teil der gesamten arbeitsmarktpolitisch relevanten Handlungs- und Politikfelder ab.

Zielsetzungen von JUST GEM

Aus diesen Gründen strebt die EP JUST GEM die Stärkung und Institutionalisierung von Gender Mainstreaming vorrangig auf der Ebene der Rahmenbedingungen an, d.h. Gender

Mainstreaming soll auf regionaler und institutioneller Ebene durch eine proaktive Vorgangsweise verankert werden: Nicht die Bekämpfung der Ausgrenzung von benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt, wie z.B. Frauen, steht im Mittelpunkt, sondern gezielte Aktivitäten zur Verankerung von Gender Mainstreaming im Bewusstsein der Menschen und in Strukturen von Organisationen, Unternehmen, Institutionen, etc. Um diese Prämissen möglichst effizient umzusetzen, haben sich in der EP JUST GEM rund 30 PartnerInnen zusammengefunden, die alle ein gemeinsames Ziel verfolgen: die strukturelle Implementierung von Gender Mainstreaming in arbeitsmarktpolitisch relevante Organisationen, Institutionen und Unternehmen.

Als koordinierende Ansprechstelle fungiert der Regionalentwicklungsverein Graz & Graz-Umgebung, weitere PartnerInnen sind

- AMS Steiermark
- Arbeiterkammer Steiermark
- Frauenplattform Bezirk Voitsberg / Prisma
- Frauenservice
- Gender Mainstreaming - Beauftragter Dr. Helfried Faschingbauer
- Industriellenvereinigung (IV) Steiermark
- Joanneum Research Forschungsges.m.b.H.
- Land Steiermark
- NGO-Vertreter Christian Krizanic
- NOWA Netzwerk für Berufsausbildung
- Österreichische Gewerkschaftsbund, Landesorganisation Steiermark
- PERIPHERIE - Institut für praxisorientierte Genderforschung
- Regionalen Beschäftigungspakte Liezen, Obersteiermark West, Obersteiermark Ost, Oststeiermark, Südwest-Steiermark, Graz & Graz-Umgebung
- Unternehmensberatungen (Kommunariko, Nausner & Nausner, Kampus Consulting)
- Wirtschaftskammer Steiermark

Das Arbeitsprogramm

Der Gesamtprozess der Abwicklung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde in drei große Aktionen (Arbeitsphasen) unterteilt, wovon die erste bereits abgeschlossen ist (Vorbereitungsphase) und nun mit der Genehmigung des 2. Antrags die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Prozessbegleitung in konkrete Projekte (Aktion 2) gestartet werden kann und parallel dazu die Resultate der EP JUST GEM und der thematischen Vernetzung von Gender Mainstreaming - Aktivitäten (Aktion 3) kommuniziert werden.

AKTION 1 des Arbeitsprogramms war als Vorbereitungsphase für die in **Aktion 2** durchzuführende Aktivitäten der EP konzipiert. Dazu gehörten:

- die Ist-Analyse zum Thema „Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming“ in allen steirischen Regionen und auf dieser Basis die Entwicklung von Strategieachsen
- aktive Informationsarbeit sowie die Akquirierung von weiteren für die EP wichtigen Partnern
- transnationale Partnersuche
- Entwicklung des Arbeitsprogramms sowie des Finanzplans
- Vorbereitung und Abschluss der Vereinbarung (national und transnational)

AKTION 2 sieht die abgestimmte und integrierte Implementierung von Gender Mainstreaming im Rahmen von 3 Modulen vor, die inhaltlich ineinander übergreifen, zum Teil aufeinander basieren und einander bedingen.

Gender Mainstreaming erfordert Fachwissen zu spezifischen Fragen der Geschlechterproblematik sowie zu den notwendigen Analyseschritten und Bewertungskriterien (Modul 1), es erfordert aussagekräftiges Datenmaterial (Modul 2) zur Identifizierung des Handlungsbedarfs und es erfordert die Bereitschaft für einen Implementierungsprozess innerhalb der Organisationen und Unternehmen (Modul 3):

Modul I beinhaltet die Qualifizierung und Schulung von Experten und Expertinnen (Gender Mainstreaming - Beauftragte, bisherige Frauenbeauftragte, Trägereinrichtungen von Frauenprojekten, etc.). Dafür sollen unterschiedliche Lehrgänge zur Kompetenzerweiterung entwickelt werden. Hier ist es wichtig, einerseits einen einheitlichen Informations- und Wissensstand zu garantieren und andererseits gemeinsam Modelle zu entwickeln, wie dieses Wissen verbreitet und im Sinne einer nachhaltigen Bewusstseinsbildung eingesetzt werden kann.

In **Modul II** wird steiermarkweit ein regionales Daten-Monitoring als Basis für „Gender Mainstreaming“ entwickelt. Die regionalen Darstellungen aufgrund vorhandener Statistiken werden durch Erhebungen zu kulturellen Rahmenbedingungen vertieft, um die Entwicklung konkreter Projekte zu erleichtern und die Interpretation der Datengrundlagen zu verbessern. Case Studies erhöhen insbesondere das Verständnis über die unterschiedlichen Bedingungen, welche zur vertikalen Segregation in Betrieben führen. Dieses Arbeitsmodul soll die Überleitung von Information, Beratung und Schulung hin zu konkreten Umsetzungsmöglichkeiten über regionale Projekte garantieren.

Für **Modul III** ist die Definition eines Aktionsrahmens sowie von Mindestkriterien für Pilotprojekte vorgesehen, welche auf die jeweiligen regionalen Bedürfnisse abgestimmt sowie auf Basis der Datenerhebungsergebnisse entwickelt und umgesetzt werden müssen. Gender

Mainstreaming soll als Instrument zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern über konkrete Projekte in Unternehmen und Organisationen umgesetzt werden; damit sollen Änderungsprozesse quantifizierbar gemacht werden können. Zentrale Rolle bei dieser Umsetzung spielen die regionalen Beschäftigungspakte.

AKTION 3 dient der Verbreitung der Resultate der EP Chancengleichheit und der thematischen Vernetzung von Gender Mainstreaming - Aktivitäten; in diesem Rahmen soll auch eine nachhaltige Struktur entwickelt und aufgebaut werden, welche die Überleitung der Ergebnisse dieser EP in nationale Mainstreaming - Programme unterstützt. Zu dieser Aktion gehört auch die PR- und Öffentlichkeitsarbeit der EP, welche u. a. folgende Aktivitäten umfasst: Verarbeitung/Verbreitung von Informationen über eine Website (Entwicklung, Aufbau, Wartung, Nutzung als interaktive Kommunikationsplattform), Veröffentlichung von Publikationen über Projekte und Maßnahmen, Herausgabe themenbezogenen Informationsmaterials sowie die Organisation von Face-to-face-Veranstaltungen (Tagungen, Seminaren, Konferenzen etc.).

Des Weiteren konnte die EP JUST GEM für die transnationale Kooperation PartnerInnen aus den Niederlanden, aus Spanien und Italien gewinnen. Im Rahmen dieses transnationalen Austauschs soll die Implementierung von Gender Mainstreaming unter verschiedenen nationalen Aspekten diskutiert werden.

4.5. Integration von MigrantInnen in der Steiermark - Interkulturelle Öffnung- Weiterbildung- Selbsthilfe

Mit diesem Projekt, das von August 2001 bis Ende 2002 durchgeführt wurde, konnten die Mitarbeiterinnen Annette Sprung und Barbara Schröttner eine Vernetzung von Forschung und Praxis erfolgreich umsetzen. Die einzelnen Themen des Projekts wurden auf mehreren Ebenen bearbeitet. Zunächst wurden wissenschaftliche Grundlagen analysiert und darauf aufbauend praktische Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt. Diese wurden evaluiert und die Erkenntnisse in die Theorie rückgekoppelt. Die Ergebnisse sind in einem umfassenden Forschungsbericht mit einer detaillierten Darstellung sämtlicher Aktivitäten nachzulesen (erscheint Anfang Jänner 2003).

Das Vorhaben zielte auf drei miteinander in Zusammenhang stehende Schwerpunkte der Integrationsarbeit ab:

Interkulturelle Öffnung des Sozialwesens in der Steiermark

Integration bedeutet eine Anpassung aller Institutionen des Sozialwesens an veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen - in Hinblick auf die „multikulturelle“ Bevölkerungsstruktur soll eine „interkulturelle Öffnung“ erreicht werden. In der Praxis existiert eine Art „Arbeitsteilung“ zwischen den einschlägigen „Ausländer- und Flüchtlingsberatungsstellen“ einerseits und den so genannten „Regeleinrichtungen“ der sozialen Arbeit andererseits. Letztere schließen zwar grundsätzlich MigrantInnen nicht aus, dennoch werden sie nicht in einem Ausmaß, das der Bevölkerungsstruktur entsprechen würde, von Nicht-Österreichern und Nicht-Österreicherinnen in Anspruch genommen. Dort wo es zu Kontakten kommt treten zum Teil spezifische Probleme auf.

Im ersten Teil des Forschungsprojektes wurde daher die Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen psychosozialer Dienste und MigrantInnen in vier steirischen Bezirken (Leoben, Liezen, Bruck/Kapfenberg und Knittelfeld) untersucht. InterviewpartnerInnen der qualitativen Befragung waren Bedienstete aus dem Bereich der Jugendwohlfahrt und der Gesundheitsreferate in den Bezirkshauptmannschaften sowie Beraterinnen in psychosozialen Zentren. Weiters wurden MigrantInnen aus den Regionen befragt. Für den Bezirk Bruck a.d. Mur stand in einer vertiefenden Fallstudie die Stadt Kapfenberg und ihr jüngst geschaffenes Bürgerbüro im Zentrum der Analyse. Damit konnte insbesondere der Zusammenhang zwischen interkulturellen Öffnungsprozessen und Strategien der Verwaltungsreform reflektiert werden.

Folgende Fragestellungen wurden analysiert:

- Zugangswege zu Beratungsangeboten und mögliche Barrieren
- Art der Fragestellungen, mit denen sich MigrantInnen an psychosoziale Dienste wenden

- Erfahrungen und Probleme im Kontakt
- Erklärungs- und Interpretationsmuster der Befragten (Problemursachen)
- Lösungsansätze, Veränderungswünsche
- Allgemeine Aussagen über Lebenssituation, Probleme und Bedürfnisse von MigrantInnen in der Steiermark

Im Zuge der Interviews wurde auch der Weiterbildungsbedarf der Befragten erhoben und in einem nächsten Projektschritt durch entsprechende Veranstaltungsangebote aufgegriffen.

Interkulturelle Weiterbildung und Ausbildung

Weiterbildung

Interkulturelle Öffnung des Sozialwesens kann durch aktive Maßnahmen auf mehreren Ebenen vorangetrieben werden. Eine wichtige Rolle kommt dabei der Aus- und Weiterbildung zu, weshalb ein zweiter großer Projektschwerpunkt diesem Thema gewidmet war. Auf Basis einer theoretischen Diskussion des Begriffs „interkulturelle Kompetenz“ und der im Forschungsteil gewonnenen Erkenntnisse wurde eine Weiterbildungsreihe konzipiert, um die Handlungskompetenz der MitarbeiterInnen in interkulturellen Situationen zu erhöhen. Zwischen Juni 2002 und Dezember 2002 wurden folgende vier Veranstaltungen durchgeführt, die auch den Anspruch verfolgten, impulsgebend zu wirken, indem verstärkt MultiplikatorInnen berücksichtigt wurden.

- Als Auftaktveranstaltung diente der Workshop „Interkulturelle Orientierung als Qualitätsmerkmal von Institutionen“ (4. Juli 2002), der sich an Führungskräfte richtete, um Grundlagen für interkulturelle Öffnungsprozesse zu schaffen. Eine Sensibilisierung der Leitungsebene stellt einen wichtigen Baustein dar, auch um in weiterer Folge MitarbeiterInnen psychosozialer Dienste für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen. Führungspersonen sollten Signale an MitarbeiterInnen senden, dass die Beschäftigung mit interkulturellen Aspekten „von oben“ gewünscht wird.

- Da die öffentliche Verwaltung einen Schwerpunkt in unserem Projekt darstellte, boten wir weiters am 16. November 2002 eine interne Schulung für das Team des Bürgerbüros Kapfenberg an („Kompetenz im Kontakt mit ausländischen MitbürgerInnen“).

- Die empirische Studie hatte verdeutlicht, dass es vielfach Schnittstellen wie Schule oder Kinderbetreuung sind, an denen sich Kommunikation zwischen MigrantInnen und Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft ergibt und an denen wichtige Integrationsschritte passieren - oder aber auch scheitern. Daher wurde als dritter Schwerpunkt ein zweitägiges interkulturelles Training für Regionalstellenleiterinnen des Vereins Tagesmütter („Tagesmütter im Kontakt mit Familien mit Migrationshintergrund“) organisiert. Damit sollten zum einen im Familienbereich tätige Personen erreicht werden, zum anderen auch MultiplikatorInnen, die als Anlaufstelle für viele MitarbeiterInnen (in diesem Fall die

Tagesmütter in den Bezirken) bei Problemen im Umgang mit MigrantInnen fungieren. Das Seminar fand am 22. und 23. November 2002 statt.

- Die vierte Veranstaltung griff mit dem Thema „Gewalt“ den in den Interviews am häufigsten nachgefragten Weiterbildungsinhalt auf. Das Seminar „Leben zwischen Abhängigkeit und Selbstbestimmung. Gewalt als Thema der Beratungsarbeit mit Migrantinnen“ (6. Dezember 2002) war offen ausgeschrieben und wurde auch von Mitarbeiterinnen aus verschiedensten Institutionen angenommen.

Als Referentinnen dieser Veranstaltungen wurden erfahrene, auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmte Expertinnen aus dem In- und Ausland eingeladen, wobei u.a. darauf Wert gelegt wurde, dass die Referentinnen selbst einen Migrationshintergrund hatten (was in drei Veranstaltungen realisierbar war).

Insgesamt nahmen 60 Personen an den Weiterbildungen teil. Sie kamen zu rund einem Viertel aus dem Verwaltungsbereich, zu 25% aus migrationsspezifischen Institutionen und etwas mehr als 25% waren MitarbeiterInnen psychosozialer und pädagogischer Einrichtungen. Weitere TeilnehmerInnen kamen aus diversen Institutionen und der Politik. In der Vorbereitung und Öffentlichkeitsarbeit wurde besondere Mühe darauf verwendet, Personen in den steirischen Bezirken anzusprechen. Diese stellten rund ein Drittel der Teilnehmenden.

Die Reihe wurde evaluiert und kann rückblickend als sehr erfolgreich beurteilt werden.

Ausbildung

Neben dem Weiterbildungsbereich wurde aber auch die Ausbildungssituation im Sozialwesen beleuchtet. Sensibilisierung für interkulturelle Aspekte bzw. einschlägige Handlungskompetenzen sind in modernen, durch kulturelle Vielfalt charakterisierten Gesellschaften nicht nur für spezialisierte Berufsgruppen relevant, sondern sollten in den entsprechenden Ausbildungsgängen grundsätzlich verankert werden. Eine schriftliche Befragung in steirischen Fachschulen und Hochschulen (Sozialwesen und Pädagogik) untersuchte, inwiefern diese Anforderung in den einzelnen Institutionen und Lehrplänen berücksichtigt wird. Die Ergebnisse werden im Forschungsbericht dargestellt und Empfehlungen für die Steiermark abgeleitet.

Selbstorganisation - Seminarreihe

"Selbst-organisiert/Selbst-bestimmt/Selbst-gestaltet!"

Selbstorganisation ist ein wichtiger Teil von Entwicklungsprozessen. Durch Selbstorganisation entstehen in einem System neue Strukturen. Diese neuen Strukturen und die bereits bestehenden Strukturen beeinflussen sich gegenseitig. Dieser Prozess bewirkt Veränderung. Durch Selbstorganisation wird die Persönlichkeit und die Selbstentwicklung gefördert und die Entdeckung neuer Möglichkeiten angeregt. Bei der Selbstorganisation geht es um das Wahrnehmen von Handlungsoptionen und die Entwicklung neuer Handlungsoptionen. Selbstorganisation bedeutet die Übernahme von Eigenverantwortung.

Im Rahmen einer selbstorganisierten Gruppe ist es leichter, seine eigenen Anliegen und Interessen zu vertreten und somit eine größere gesellschaftliche Mitgestaltung und politische Mitbestimmung zu erreichen. In den Selbstorganisationen entstehen solidarische Formen der gesellschaftlichen Bearbeitung sozialer Probleme, die individuelle und gruppenspezifische Problemwahrnehmungen thematisieren. Es sind durchwegs diese Mikro-Kontexte, meist soziale Netzwerke, die eine Bewegung entstehen lassen und in denen die individuelle Unzufriedenheit aufgenommen und bearbeitet wird. Diese Mikro-Kontexte stellen eine potenzielle organisatorische Basis kollektiver Interessenfindung, Problemartikulation, Willensbildung und gezielter Einflussnahme dar.

Die Seminarreihe zur Selbstorganisation wurde als Pilotprojekt konzipiert, welches als Vorbild für weitere Selbstorganisationstätigkeiten dienen kann. Die Seminarreihe sollte den Seminarteilnehmerinnen ermöglichen, ihre eigenen Ideen, Wünsche und Bedürfnisse in Bezug auf Selbstorganisation zu äußern. Die Ausrichtung des Projekts auf Migrantinnen wurde deshalb gewählt, da es zurzeit sehr wenig selbstorganisierte Aktivitäten für und von Migrantinnen gibt. Die grundlegende Idee bzw. Konzeption der Seminarreihe wäre aber auch für die Selbstorganisation von Migranten ein Gewinn.

Die Seminarreihe zur Selbstorganisation von Migrantinnen verfolgte das Ziel, sich gemeinsam für Veränderungen bzw. Verbesserungen, z. B. in Form von mehr sozialen und politischen Rechten für Frauen mit Migrationshintergrund in Österreich, zu engagieren. Um sich organisieren zu können, sind spezifisches Wissen, spezifische Qualifikationen und spezifische Informationen notwendig. Die Teilnahme an der Seminarreihe sollte die Teilnehmerinnen darin unterstützen, ihre Fähigkeiten und Potenziale zu fördern und zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen sollten im Verlauf der Seminarreihe jene Qualifikationen erwerben, die sie als Multiplikatorinnen im Feld der Selbstorganisation qualifizieren.

Am Beginn der Seminarreihe standen eine Informationsveranstaltung zur „Ideensammlung“ und eine weitere Veranstaltung zur gemeinsamen Entwicklung der Inhalte für die Seminarreihe. Das Angebot wurde als dreitägige zusammenhängende Seminarreihe durchgeführt.

Das Curriculum wurde zwar gemeinsam mit den Referentinnen der Seminarreihe in seinen Grundelementen festgelegt, aber sowohl im Interessen der Seminarteilnehmerinnen als auch im Sinne eines effektiven Vermittlungs- und Aneignungsprozesses, stand die prozesshafte Entwicklung der Seminarreihe im Mittelpunkt. Die Seminarreihe sollte eine Rückbindung der erlernten Inhalte und Verfahren an die Lebenswelt der Seminarteilnehmerinnen herstellen und die Basis für einen informellen und fruchtbaren Erfahrungsaustausch liefern.

Die Anzahl der Seminarteilnehmerinnen betrug vierzehn Frauen, die bereits im Bereich der Selbstorganisation tätig sind bzw. sich im Bereich der Selbstorganisation betätigen möchten. Die Altersspanne der Seminarteilnehmerinnen reichte von ca. 21 bis 55 Jahre, die meisten Teilnehmerinnen waren zwischen 35 und 40 Jahre alt. Die meisten der Seminarteil-

nehmerinnen leben schon längere Zeit in Österreich. Ca. die Hälfte der Seminarteilnehmerinnen studiert oder hat bereits ein Studium abgeschlossen. Damit erreichte die Weiterbildungsreihe, gemessen am hohen (Aus-)Bildungsniveau, eine spezielle Gruppe von Migrantinnen, die in Hinblick auf die angestrebte Multiplikatorinnenwirkung unbedingt zu verteidigen ist.

Migrantinnenweiterbildung soll Bewusstseinsbildung bzw. –erweiterung ermöglichen und das Selbstbewusstsein stärken, Ressourcen aktivieren und Potenziale fördern, zur Wahrnehmung und kritischen Beleuchtung der eigenen Lebensumstände befähigen, von der Unsichtbarkeit zur Sichtbarkeit führen, alternative Konzepte, Ansätze und Strategien entwickeln und Migrantinnen ermöglichen, sich von gesellschaftlichen Zwängen zu befreien. Migrantinnenweiterbildung soll zu Solidarität führen und gemeinsames Handeln und gemeinsame Reflexion sein, die Kreativität fördern und Spaß und Freude bereiten und zur Partizipation in allen Bereichen der Gesellschaft führen.

5. WEITERE TÄTIGKEITEN

5.1. Vernetzungsarbeit

PERIPHERIE sieht in der Vernetzung mit unterschiedlichen Institutionen eine Aufgabe von besonderer Bedeutung, um den Anspruch der Verbindung von Forschung und Praxis zu gewährleisten.

Die **Entwicklungspartnerschaft Just Gem** (Equal) soll in Zukunft für die Steiermark eine Basis für Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Bereich bieten.

Thekla als Zusammenschluss von Mädchen- und Frauenprojekten in der Steiermark ermöglicht, unterschiedliches Wissen aus Forschung und Praxis zu koordinieren und durch Aktivitäten in die Praxis umzusetzen.

Der **Frauenrat** als wichtiges Gremium der Stadt Graz ist in frauenpolitischer Hinsicht durch die Vernetzung über Parteien hinweg ein wichtiges Diskussionsforum, an dem sich PERIPHERIE beteiligt.

Die Referenzgruppe des Projekts „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“ (siehe Abschnitt 4.2.) wurde von PERIPHERIE gegründet, um die Forschungsergebnisse zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden mit AkteurInnen der Praxis zu diskutieren und den Transfer der Ergebnisse in die Praxis zu gewährleisten.

Der **STEBEP** (Steirischer Beschäftigungspakt) als wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument der Steiermark ist für PERIPHERIE von besonderer Bedeutung, um arbeitsmarktpolitische Instrumente koordiniert zu entwickeln.

Gender Mainstreaming im Rahmen von **Urban link** ist ein Anliegen von PERIPHERIE. Dieser Arbeitskreis wurde gegründet, um Gender Mainstreaming in der Region von Graz zu forcieren, PERIPHERIE stellt diesbezüglich ExpertInnenwissen zur Verfügung.

5.2. Öffentlichkeitsarbeit

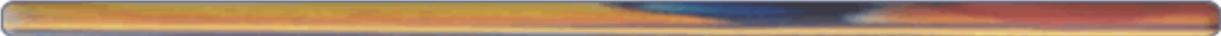
Die Homepage von PERIPHERIE (www.peripherie.ac.at) wurde neu konzipiert und wird Anfang 2003 online sein. Die Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit fand laufend statt (siehe Abschnitt 9.2.). Wir präsentierten PERIPHERIE in den Medien und nutzten sonstige Präsentationsmöglichkeiten: PERIPHERIE war am „Tag der Geisteswissenschaften“, einer Messe für Studien-, Praktikums- und Berufsmöglichkeiten der Geisteswissenschaftlichen

Fakultät an der Karl-Franzens-Universität Graz am 6. November 2002, vertreten. Mittels Vortrag und Informationsstand wurden BesucherInnen der Veranstaltung über PERIPHERIE informiert und mit anderen AusstellerInnen und Universitätsbediensteten Kontakte geknüpft. Eine weitere Gelegenheit zur Präsentation wird das Projekt „Kommunikation“ der Galerie Centrum (Färbergasse 7, Graz) im Kulturhauptstadtjahr 2003 sein, bei der das Vereinswesen in Graz präsentiert wird und PERIPHERIE bereits Unterlagen eingereicht hat.

5.3. Teilnahme an Veranstaltungen

- “Starting a New Phase of European Research and Technology Cooperation. Austrian Kick-off Conference for the 6th EU Framework Programme for Research, Technological Development and Demonstration” am 2. Oktober 2002 in Wien; veranstaltet von „BIT – Bureau for International Research and Technology Cooperation“, Wien; Teilnehmerin: Monika Kastner
- „Baustelle Chancengleichheit. Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung“ am 12. und 13. November 2002 in Steyr; veranstaltet von „Frauenstiftung Steyr“; Teilnehmerin: Monika Sträußberger
- “Towards a Closing of the Gender Pay Gap”, European Transnational Conference, Oslo, Norway, 17.-19. November 2002; Teilnehmerinnen: Doris Kapeller, Margareta Kreimer, Marianne Egger de Campo
- „Gender Mainstreaming“, Enquête des Steiermärkischen Landtages am 27. November 2002 in Graz; Teilnehmerinnen: Doris Kapeller, Monika Kastner

6. QUALITÄTSSICHERUNG



Die Tätigkeiten von PERIPHERIE werden innerhalb der EU-Programme regelmäßig evaluiert. Allein schon die Tatsache, dass PERIPHERIE viele Kooperationspartnerschaften angeboten werden, sowie die hohe Akzeptanz von regionalen, nationalen und internationalen Institutionen in der kurzen Zeit des Bestehens, weisen auf die Verlässlichkeit der MitarbeiterInnen und die Qualität und Kontinuität der von uns geleisteten Arbeit hin.

Die Tätigkeiten des Instituts für praxisorientierte Genderforschung wurden im Jahr 2001 aktiv in Angriff genommen, die meisten der Tätigkeiten wurden zu Beginn ehrenamtlich durchgeführt. Die Arbeit hat in der zweiten Hälfte des Jahres 2001 ein Ausmaß angenommen, das eine Basisfinanzierung notwendig machte und wir konnten im Jahr 2002 unsere Tätigkeiten äußerst erfolgreich ausweiten. Zudem wurde der Personalstand stark erweitert und größere Büroräumlichkeiten wurden bezogen.

Das Institut PERIPHERIE hat zur Evaluation externe BeraterInnen (Referenzgruppen) herangezogen, die in strukturierten Zeiträumen eine Prozessevaluation vornehmen, um die Tätigkeiten zu bewerten und gegebenenfalls zu korrigieren.

Das positive Feedback von regionalen, nationalen und internationalen AkteurInnen und die Anfragen von unterschiedlichen Institutionen hinsichtlich potenzieller Kooperationen bestärken uns in unserer Tätigkeit und stellen zudem auch ein wichtiges Evaluationskriterium dar.

Monatlich trifft sich der Vorstand mit allen MitarbeiterInnen, um die inhaltliche, finanzielle und strukturelle Planung von PERIPHERIE zu reflektieren. Einmal im Jahr findet eine ganztägige Klausur mit dem Vorstand und den MitarbeiterInnen zur inhaltlichen und strategischen Konzeption statt. Innerhalb der jährlichen Vollversammlung des Vereins werden der Tätigkeits- und der Finanzbericht von der Geschäftsführung detailliert dargelegt.

7. FÖRDERGEBERINNEN



Förderungen:

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für das Sozialwesen
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften
- ESF – Europäischer Sozialfonds
 - Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit
 - Aktionsprogramm zur Verhinderung von sozialer Ausgrenzung
 - Equal
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Frauengrundsatzabteilung
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung für Wissenschaft und Forschung
- Stadt Graz, Amt für Jugend und Familie
- AMS/SALE– Projektmanagement und Consulting
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung
- Bürgermeisteramt der Stadt Graz
- SPÖ Landesgeschäftsführung, Steiermark

Sonstige Finanzierung:

- Mitgliedsbeiträge
- TeilnehmerInnenbeiträge
- Spenden

8. PERSPEKTIVEN



GENDER GAP II

Es handelt sich um das Folgeprojekt von „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“ (siehe Abschnitt 4.2.). Der Schwerpunkt dieses Projekts liegt auf der Entwicklung und Implementierung von Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Das Projekt startet im Jänner 2003.

EFFECTS&SOLUTIONS

Dieses Projekt ist eine Weiterführung von STRATEGIES&EFFECTS mit dem Schwerpunkt der Verminderung der sozialen Ausgrenzung von SozialhilfebezieherInnen. Dieses Projekt hat einen frauenspezifischen Fokus. Der Start des Projekts ist für Mitte 2003 vorgesehen.

DIGITISATION OF LABOUR (digilab)

“European E-Business and the development of new skills and expertise” ist ein Projekt, das bei der EU (6. Rahmenprogramm für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration) eingereicht wurde. E-Business und IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien) sind ein bedeutsamer Faktor im europäischen Arbeitsmarkt mit einem enormen Potenzial an Arbeitsplätzen. Das Projekt, das in Kooperation mit PartnerInnen aus mehreren europäischen Ländern konzipiert wurde, beschäftigt sich sowohl mit den technischen Grundlagen als auch mit erforderlichen sozialen Kompetenzen (z.B.: Umgang mit kultur- und sprachspezifischen Unterschieden) in diesem Sektor und legt einen besonderen Schwerpunkt auf die in Österreich besonders häufig vertretenen Klein- und Mittelunternehmen (KMU).

GENDER MAINSTREAMING

Der Ausbau der Forschungstätigkeit (Grundlagenforschung, Evaluierung realisierter Konzepte zur Weiterentwicklung) ist ein Arbeitsbereich von PERIPHERIE, der zukünftig noch stärkere Beachtung finden wird.

SOZIALARBEITSFORSCHUNG

Katja Hartl, im Vorstand des Vereins tätig, wird ab Anfang 2003 im Bereich der Forschung ihr Interesse an Sozialarbeit als eigenständigen Themenbereich von PERIPHERIE einbringen.

Weitere Projekte und Kooperationen sind in der **Vorbereitungsphase**.

9. ANHANG

9.1. Fotos

Abeitstreffen zum transnationalen Projekt „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“, Athen, 12.-15. September 2002



Abschlusskonferenz des transnationalen Projekts „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“, Oslo , 17.-19. November 2002



Eröffnung der neuen Büroräumlichkeiten am 30. Oktober 2002



9.2. Pressespiegel



Doris Kapeller (Mitte) ist Soziologin und betreibt mit ihrem Team wichtige EU-Forschungen.

WM/Konstantinov

Gleiches Recht für Mann und Frau als EU-Anliegen

Davon, dass ihr Interesse der EU viel Geld wert ist, profitiert ein Grazer Wissenschaftlerinnenteam.

VON KATHARINA KOCHER-LICHEM
kocher@woche.at

Um nicht mehr mit dem Wort Gleichberechtigung arbeiten zu müssen, hat sich der international einsetzbare englische Begriff „Gender-Mainstream“ durchgesetzt. Ein Team von Grazer Wissenschaftlerinnen hat sich diesem Thema verschrieben und wird als Verein „Peripherie“ dafür von der Europäischen Union intensiv in Anspruch genommen.

„Wir kommen alle aus der Wissenschaft und haben die Erfahrung gemacht, dass dort Untersuchungen zur Gleichberechtigung nur schwer durchführbar sind“, erklärt Vereinsvorstand Doris Kapeller. „Der Europäischen Union ist dieser Bereich aber recht viel Geld wert, wir arbeiten seit zwei Jahren intensiv an diversen Forschungsprojek-

HELLE KÖPFE

ten“, setzt sie fort. Die aktuellste Arbeit stellen sie im November in Oslo (Norwegen) der Öffentlichkeit vor. Dort findet ein Kongress zum Thema „Die Überwindung der Gehaltskluft zwischen den Geschlech-

Verein Peripherie

Man möchte meinen, dass mit dem Thema Gleichbehandlung kein Staat mehr zu machen ist. Das Gegenteil ist der Fall - Peripherie wurde vor 2000 gegründet und beschäftigt derzeit acht Mitarbeiterinnen.

Untersucht wird das Thema sowohl in Forschung und Praxis - die Europäische Union hat die Gleichbehandlung zum Kriterium für die Vergabe von Förderungen gemacht.

Der Verein finanziert sich hauptsächlich aus EU-Projekten, wird aber auch von der öffentlichen Hand in Stadt, Land und Bund unterstützt.

tern“ statt, 300 Kongressteilnehmer werden erwartet. Die Grazerinnen haben die Gehaltsunterschiede dreier Branchen ermittelt: Ingenieurinnen, Lehrerinnen und Arbeiterinnen der Nahrungsmittel verarbeitenden Industrie wurden in Österreich, Irland, Norwegen, Griechenland und Dänemark untersucht.

Die EU führt die Gleichbehandlung auch als Kriterium für die Vergabe von Fördergeldern an. „Wenn entdeckt wird, dass hinter schönen Worten keine Taten stehen, fordern sie die Förderungen auch zurück“, weiß Kapeller. Ein Projekt der Staut Graz wäre an so etwas beinahe gescheitert.

Der Verein Peripherie hat derzeit sieben Projekte eingereicht. In Graz erheben die Damen, wie Migrantinnen Bildung an eigene Landsleute weitergeben könnten. Und gemeinsam mit der Uni Göttingen nimmt Kapeller gerade lokale Beschäftigungsförderungen und deren (vielleicht unbewusste) Ausgrenzung von Menschen unter die Lupe.

Die Woche, 29.9.02

Peripherie –

Institut für praxisorientierte Genderforschung

Am 30. Oktober 2002 wird mit Beiträgen aus Politik, Wissenschaft und Projektpraxis, einer Studienpräsentation (EU-Projekt „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“) und einem Fest mit Kulturprogramm die feierliche Eröffnung der neuen Institutsräume begangen: Beginn: 11.00 Uhr (Pressekonzferenz), **Tag der offenen Tür ab 12.00 Uhr in der Friedrichgasse 3/II**. Ab 18.00 Kulturprogramm.

Interdisziplinäre Praxis: Das interdisziplinäre Team (Soziologie, VWL, Bildungswissenschaften) ermöglicht es, auf aktuelle gesellschaftliche Probleme flexibel einzugehen und durch (inter-)nationale Kooperationen innovative Konzepte und Ideen zu entwickeln.

Zentrale Arbeitsbereiche sind Gender Mainstreaming, Arbeitsmarktforschung, Sozialpolitik, Bildung und Integrationspolitik. PERIPHERIE sieht es als Aufgabe, auch einen regionalen und lokalen Beitrag zum gesamteuropäischen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung
 Tel./Fax: ++43 – 316 – 81 73 42
 office@peripherie.ac.at
 www.peripherie.ac.at

*Korso Nr. 8, 6. Jhg.
 Okt. 2002, S. 17*

eu-projekt

Geschlechtsunterschied ade?

Das mittlere Einkommen von Frauen macht in Österreich nur ca. 65% des Einkommens von Männern aus. Frauen verdienen in allen Branchen und Berufsklassen weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Rahmen des Projektes „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“ wurden von Peripherie, dem Institut für Praxisorientierte Genderforschung in Graz, 28 Personen unterschiedlicher Berufsgruppen in zehn österreichischen Unternehmen anhand eines vorgegebenen Interviewleitfadens befragt. Die abschließenden Berichte des von EU und nationalen Stellen finanzierten Projektes sollen im Rahmen einer internationalen Konferenz in Oslo von 17 bis 19. November vorgestellt werden. Aus den vorläufigen Ergebnissen entnehmbar ist, dass den drei befragten Berufsgruppen (AHS-Lehrerinnen, ungelernete ArbeiterInnen/Nahrungsmittelindustrie und technische IngenieurInnen mit Hochschulabschluss) vor allem die signifikant hohe Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gemein ist. Auffallend ist auch das weitgehende Fehlen einer Diskussion des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes in Österreichs Öffentlichkeit. Durch Studien wie diese soll auf die Problematik verstärkt hingewiesen werden. 14

*an.schläge Nr. 11/02, 16. Jhg.
 Nov. 2002, S. 27*



Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Am 30. Oktober 2002 wird mit Beiträgen aus Politik, Wissenschaft und Projektpraxis, einer Studienpräsentation (EU-Projekt „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“) und einem Fest mit Kulturprogramm die feierliche Eröffnung der neuen Institutsräume begangen.

Beginn: 11.00 Uhr (Pressekonzferenz), **Tag der offenen Tür ab 12.00 Uhr in der Friedrichgasse 3/II** – ab 18.00 Kulturprogramm.

Interdisziplinäre Praxis: Das interdisziplinäre Team (Soziologie, VWL, Bildungswissenschaften) ermöglicht es, auf aktuelle gesellschaftliche Probleme flexibel einzugehen und durch (inter-)nationale Kooperationen innovative Konzepte und Ideen zu entwickeln.

Zentrale Arbeitsbereiche sind Gender Mainstreaming, Arbeitsmarktforschung, Sozialpolitik, Bildung und Integrationspolitik. PERIPHERIE sieht es als Aufgabe, auch einen regionalen und lokalen Beitrag zum gesamteuropäischen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung Tel/Fax: ++43 – 316 – 81 73 42
 Mail: office@peripherie.ac.at | Web: www.peripherie.ac.at

http://www.korso.ac.at/korso/wissensch/wissenthemen_1002.htm

11.11.02

31.10.02

FORSCHUNGSINSTITUT

Neue Räume für Suche nach gleichem Recht

Nach zwei Jahren Vorbereitung konnte gestern das Institut für praxisorientierte Genderforschung (Peripherie) die neuen Räume in der Friedrichgasse 3 mit einem Tag der offenen Tür eröffnen. Die derzeit sieben Forscherinnen befassen sich dort mit Studien zum Thema Chancengleichheit, Migrationsprobleme und Sozialpolitik. So werden etwa Strategien entwickelt, wie man das Problem der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche Arbeit lösen kann.

*Kleine Zeitung
31.10.02*

35% Einkommensdifferenz zwischen Mann und Frau!

Das wissenschaftliche Erarbeiten von Strategien gegen die europaweiten geschlechtsbedingten Einkommensunterschiede und das Implementieren dieser Strategien in die gesellschaftliche Praxis hat sich die Grazer Forschungseinrichtung Peripherie (Institut für praxisorientierte Genderforschung) zum Ziel gesetzt. Dazu wird etwa das im Jahr 2001 gestartete, von EU-Kommission, Land Steiermark und Stadt Graz finanzierte Projekt „Towards a closing of the gender pay gap“ im Jänner 2003 abgeschlossen. Mit den Projektpartnern Norwegen, England, Dänemark, Island und Griechenland werden Berichte und Guidelines vorgelegt, die konkrete „Handlungsanweisungen“ zur Überwindung des gap beinhalten. Peripherie-Geschäftsführerin und -Mitinitiatorin **Dr^a. Doris Kapeller** kündigt für 2003 bereits das Folgeprojekt an:

Gender Gap II - Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.
Kontakt: Peripherie,
Friedrichgasse 3, 8010 Graz,
Tel. (031 6) 81 73 42
Mail: office@peripherie.ac.at
Web: www.peripherie.ac.at



Peripherie-Management:
Dr^a. Doris Kapeller, Dr^a. Daniela Holzer
und Dr^a. Margareta Kreimer (v. l.)

*KORSO Nr. 9, 6. Mg.
Nov. 2002, S. 7*

Top-Frauen sind stärker benachteiligt

Eine Konferenz in Oslo widmete sich der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. Österreich steht mit durchschnittlich 16 Prozent in Europa recht schlecht da.

Colene M. Schmidt

Oslo - „Bereiten Sie Ihre Tochter auf die Arbeitswelt vor. Geben Sie ihr weniger Taschengeld als Ihrem Sohn“, rät die britische Kommission für Chancengleichheit (Equal Opportunities Commission - EOC) ihren Landsfrauen auf einem Plakat. Sie war ein Teilnehmer der transnationalen Konferenz „Towards a Closing of the Gender Pay Gap“, die bis Dienstag zum Phänomen der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in Oslo tagte.

Soziologinnen und Ökonomen aus Dänemark, Griechenland, Großbritannien, Island, Norwegen und Öster-

reich präsentierten ihre Länderberichte und tauschten mögliche Strategien - wie Arbeitsevaluierungssysteme und Karenzmodelle - aus.

Dass ungleiche Entlohnung zulasten von Frauen überall auf der Welt existiert, ist unbestritten. Auch wenn ein repräsentativer Vergleich schwierig ist: Für Österreicherinnen sieht es im internationalen Vergleich besonders schlecht aus. „Es ist egal, welche Statistik man sich anschaut, wir sind immer im letzten Viertel“, sagt die Soziologin Doris Kapeller von „Peripherie“, einem Grazer Institut für praxisorientierte Genderforschung, das den österreichischen Bericht in Oslo präsentierte.

Unter den teilnehmenden Ländern rangiert Österreich knapp vor Griechenland an vorletzter Stelle mit einer Einkommensschere von 16 Prozent, das heißt Frauen verdienen im Durchschnitt um 16 Prozent weniger als ihre Kollegen. Am besten schnitt Dänemark mit acht Prozent ab.

Kapeller und ihre Kolleginnen untersuchten drei verschiedene Arbeitsbereiche:

Die Löhne von Technikerinnen, Lehrerinnen und von Arbeiterinnen aus der geflügelverarbeitenden Industrie wurden unter die Lupe genommen. „Am kleinsten waren die Unterschiede mit zwölf Prozent bei den Arbeiterinnen“, erklärt die Soziologin und Koautorin der Studie, Märianna Egger De Campo, „weil es hier insgesamt weniger Einkommensstufen gibt.“ Während Frauen vor allem an Fließband eingesetzt werden, dürfen Männer so genannte „sensable“ Maschinen bedienen und erhalten dafür Zulagen.

Sogar in der Lehre

Dort wo es mehr Hierarchien gibt, wie bei Technikerinnen mit Hochschulabschluss, tut sich auch die Schere weiter auf, weiß Margareta Kreimer, Ökonomin an der Uni Graz. Auch wenn hier die Qualifikationen gleich sind wie jene der Männer, finden sich Argumente wie das „geringere zeitliche Engagement“, bedingt durch Familienplanung. Das hindert Frauen daran, in höhere Positionen aufzusteigen. Das gilt auch für den Bereich

der Lehrer - bei ihnen liegt der Einkommensunterschied wie bei Technikerinnen bei 17 Prozent, obwohl das Einkommensschema an öffentlichen Schulen an sich transparent und egalitär ist.

Karenzmodelle sind daher bei der Bekämpfung ungleicher Entlohnung oft der Knackpunkt. In Österreich gingen im Vorjahr genau zwei Prozent der Väter in Karenz. Ganz anders in Island, wo 80 Prozent der Männer zumindest eine TeilKarenz in Anspruch nahmen. „Wir haben seit Mai 2000 ein System für Elternschaftsurlaub, in dem man 80 Prozent seines Gehalts als Karenzgeld erhält, egal wie hoch das Einkommen ist“, erklärt Ljilja Mossesdottir von der Universität Reykjavik.

Das hätte bereits dazu geführt, dass auch Männer, die sich um eine Stelle bewerben, gefragt werden, ob sie gedanken, in Vaterschaftsurlaub zu gehen. Die Ökonomin kritisiert, dass der Kampf gegen ungleiche Entlohnung bloß der Kampf gegen ein Symptom ist, während die Krankheit oft hinter einem Zahlenspiel verschwindet.

Der Standard, 20.11.02

02.11.2002 **Die Wissenschaft ist frei!**

14:28 MEZ "Peripherie", das Grazer Institut für praxisorientierte Genderforschung zeigt vor, wie es auch gehen könnte

Peripherie online

Email an Peripherie

Doris Kapeller, Uni-Lektorin und Geschäftsführerin von Peripherie, kennt beide Seiten: die Universität und die außeruniversitäre Wissenschaft. "Seit wir unseren Verein vor 2 Jahren gegründet haben, haben wir einen Monsterschritt zur Etablierung unseres Instituts gemacht. Die Universität war uns dafür zu bürokratisch und es bestand eine große Skepsis interdisziplinär und praxisorientiert zu arbeiten."

Das sei auch eines der großen Defizite der Sozialwissenschaften, dass es keine institutionelle Rückkoppelung mit der Praxis gebe. Um ständig evaluieren und Praxiserfahrung einbauen zu können.

Das momentane Projekt "Towards a closing of the gender pay gap" steht knapp vor der zweiten Stufe. Kapeller: "Das Einkommen hat uns auch als Symbol für die grundsätzliche Situation von Frauen am Arbeitsmarkt interessiert." Und tatsächlich lassen sich aus den Einkommensunterschieden etliche Benachteiligungen heraus lesen.

Durchschnittliches Netto-Einkommen der Frauen rund 65 Prozent

Das durchschnittliche Nettoeinkommen unselbständig bebeschäftigter Frauen beträgt derzeit nur rund 65 Prozent. Auch wenn sich die Einkommensdifferenz in den 80ern verkleinert hat, öffnete sich die (Einkommens-)Schere seit Beginn der 90er kontinuierlich. Frauen verdienen in allen Branchen und Berufsklassen weniger wie Männer, ebenso arbeitszeitbereinigt, bei gleicher beruflicher Stellung und auch mit gleicher Ausbildung.

Die von Peripherie durchgeführte Studie hat sich in ihrer Analyse mit drei Berufsgruppen auseinandergesetzt: AHS-LehrerInnen in der Sekundarstufe, ungelernete ArbeiterInnen der nahrungsverarbeiteten Industrie und technische IngenieurInnen mit Hochschulabschluss.

Subtile Mechanismen

Die Gründe und Methoden der ungerechten Bezahlung sind zumeist relativ komplex. Subtile Mechanismen wie die unterschiedliche Klassifizierung von gleichen Arbeitsprofilen (z.B. Frau wird als "Putzfrau" eingestellt, Mann trotz gleicher Tätigkeit als "Fensterputzer", der besser bezahlt ist), sowie die Intransparenz des Lohnschemas leisten ihren aktiven Teil zu dieser Situation.

Aus solchen Analysen will Peripherie direkt anwendbare Guide-Lines und Empfehlungen ableiten. Margareta Kreimer, Ökonomin und Teil des Peripherie-Teams: "Unser Vorteil liegt auch darin, dass wir aktuelle Themen aus neuen Forschungsperspektiven sehr flexibel aufgreifen zu können."

Und damit auch gleich in die aktuelle Diskussion einsteigen können. Anfang Dezember veranstaltet Peripherie übrigens ein Seminar, dass aus dem Projekt "Integration von Migrantinnen in der Steiermark: interkulturelle Öffnung - Weiterbildung - Selbsthilfe" entstanden ist. Thema des Seminars: "Leben zwischen Abhängigkeit und Selbstbestimmung: Gewalt als Thema der Beratungsarbeit mit Migrantinnen", Anmeldungen werden noch entgegen genommen.

(e_mu)