



JAHRESBERICHT 2004

PERIPHERIE

Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II

A-8010 Graz

Tel/Fax: ++43-316-817342

www.peripherie.ac.at

office@peripherie.ac.at

Inhalt



1. PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG..	3
2. PERIPHERIE – 2004 IM ÜBERBLICK.....	6
3. PROJEKTE	10
3.1. Gender Mainstreaming	10
3.2. Entwicklungspartnerschaft JUST GEM – Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)	12
3.3. MOBISC – Mobility and Progression in Science Careers	23
3.4. Gütesiegel für soziale Integrationsunternehmen	38
4. WEITERE TÄTIGKEITEN	39
4.1. Vernetzung	39
4.2. Öffentlichkeitsarbeit	40
5. QUALITÄTSSICHERUNG.....	42
6. ZUKÜNFTIGE PROJEKTE – PERSPEKTIVEN.....	43

1. PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE GENDERFORSCHUNG



Mit unserem Tätigkeitsbericht 2004 möchten wir Ihnen einen Überblick über unsere Arbeit geben und Sie über wichtige Ereignisse und Veränderungen in unserer Organisation informieren. 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 alle Interessierten 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 2004 im Überblick (Abschnitt 2). Eine Darstellung der Projekte des Jahres 2004 (Abschnitt 3) und eine Beschreibung der sonstigen Tätigkeiten (Abschnitt 4) dokumentieren die geleistete Arbeit. Die Qualitätssicherung des Instituts (Abschnitt 5) wird vorgestellt. Mit einem Blick auf die zukünftigen Projekte (Abschnitt 6) schließt der Jahresbericht.

PERIPHERIE, das Institut für praxisorientierte Genderforschung, wurde im Jahr 2000 als Verein gegründet und setzt sich heute aus einem interdisziplinären Team von WissenschaftlerInnen zusammen. Die Vielfalt der inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte von PERIPHERIE ergibt sich aus dem Wissenspotenzial 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 der 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 in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Bedingungen. Insbesondere geschlechtsspezifische Erkenntnisse ermöglichen eine positive Weiterentwicklung des Gesundheitssystems.

Folgende **Grundsätze** stützen unsere Arbeit:

- **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 und 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 der Fachbereiche 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 gestellt 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. PERIPHERIE – 2004 IM ÜBERBLICK



Folgende **Projekte** wurden im Jahr 2004 durchgeführt:

Die steirische Entwicklungspartnerschaft **Just Gem** (Equal) beschäftigt sich seit Herbst 2002 mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der politischen und wirtschaftlichen Praxis. Es werden strukturverändernde Prozesse in Gang gesetzt, die in Zukunft eine umfassende Gleichstellungspolitik in der steirischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik forcieren.

Im Rahmen von Just Gem wurden im Jahr 2004 von PERIPHERIE Case Studies durchgeführt, die das Ziel haben, den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in vier ausgewählten Institutionen/ Organisationen zu untersuchen, zu beschreiben und zu analysieren. Die untersuchten Institutionen haben zum einen Gender Agents innerhalb der Entwicklungspartnerschaft ausbilden lassen, zum anderen setzen sie ein Pilotprojekt zu Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Institution um. Auf der Grundlage von Tiefeninterviews mit den Gender Agents und relevanten AkteurInnen in Leitungspositionen wird der Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in zwei Erhebungsphasen untersucht. Im Frühjahr 2005 wird diese Untersuchung mittels eines Forschungsberichtes abgeschlossen.

Im Rahmen der transnationalen Tätigkeit der Entwicklungspartnerschaft „Climbing to Equality“ hat PERIPHERIE gemeinsam mit spanischen, italienischen und holländischen PartnerInnen ein Konzept für das Datenmodul entwickelt. Daten zur Repräsentanz von Frauen und Männern in politischen Gremien und Gewerkschaften (auf regionaler, nationaler und EU-Ebene) wurden von PERIPHERIE und allen anderen beteiligten PartnerInnen zusammengestellt. Die italienischen PartnerInnen haben die nationalen Daten vergleichend analysiert und in einem Bericht zusammengefasst.

Innerhalb der Gender-Werkstatt im Rahmen von Just Gem hat eine Mitarbeiterin von PERIPHERIE laufend ihre Gender Expertise eingebracht und einen Vortrag zu Gender Mainstreaming und Gender Studies gehalten.

Mobisc – Mobility and Progression in Science Careers – ist ein Projekt, in dem fördernde und hemmende Bedingungen für Frauen und Männer im Wissenschaftsbetrieb und insbesondere die Auswirkungen von Mobilität auf wissenschaftliche Karrieren untersucht wurden. PERIPHERIE führte dieses EU-Projekt in Kooperation mit PartnerInnen aus England, Portugal, Griechenland und Italien durch. Das Projekt startete im Jänner 2003 und wurde im Jahr 2004 abgeschlossen. Alle beteiligten Länder erstellten einen nationalen Bericht, der

die Ausbildungssituation in den einzelnen Ländern, die universitäre Situation sowie die Verteilung zwischen Frauen und Männern und die speziellen Fördermaßnahmen für Frauen im Wissenschaftsbereich analysiert. Gleichzeitig wurden in allen beteiligten Ländern je 50 Interviews mit WissenschaftlerInnen aus dem naturwissenschaftlichen Bereich und 20 Interviews mit ExpertInnen durchgeführt. Mit einem geschlechtsspezifischen Fokus wurden transnationale Vergleiche zu unterschiedlichen Themen wie Repräsentanz von Frauen, Mobilität, Aufstiegskriterien, Arbeitszeit, Vereinbarkeit und Förderung von WissenschaftlerInnen durchgeführt. Innerhalb einer Konferenz in Lissabon wurden die Projektergebnisse vorgestellt. Zudem wurde von PERIPHERIE eine Veranstaltung in Graz mit dem Titel „Karrieren und Barrieren – Frauen im Wissenschaftsbetrieb“ organisiert, in der die Ergebnisse vorgestellt wurden und österreichische WissenschaftlerInnen ihre Situationen beschrieben haben.

Innerhalb der Equal-Entwicklungspartnerschaft **„Gütesiegel für soziale Integrationsunternehmen“** hat PERIPHERIE im Jahr 2004 die Gender Expertise eingebracht. Das Gütesiegel ist eine Auszeichnung für Soziale Integrationsunternehmen, die klar definierte soziale, organisatorische und wirtschaftliche Qualitätsstandards gewährleisten. Mit dem Gütesiegel verpflichtet sich das Unternehmen der Qualität und somit der ständigen Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen. Die Qualitätskriterien für dieses Gütesiegel wurden im Jahr 2004 entwickelt und in einem Pilotversuch getestet. Ab 2005 können sich alle Sozialen Integrationsunternehmen für das Gütesiegel bewerben. In Österreich werden Soziale Integrationsunternehmen künftig die Möglichkeit haben, sich durch ein anerkanntes Gütesiegel auszeichnen zu lassen.

PERIPHERIE nimmt in dieser Partnerschaft die Rolle der GM-Beauftragten ein. Durch eine wissenschaftliche Begleitung wird sowohl der Entwicklungsprozess als auch das Produkt Gütesiegel unter den Aspekten der Chancengleichheit evaluiert. Dieser Ansatz wird durch seine wissenschaftliche Herangehensweise auch auf andere Handlungsfelder übertragbar sein.

Folgende **Publikationen** und **Projektberichte** wurden erstellt und sind auf unserer Homepage zu finden:

Malli, Gerlinde: Präsentation der Zwischenergebnisse der Case Studies, Graz 2003.

Kapeller, Doris/ Kastner, Monika: The Austrian Universities And The Gender Perspective, Leeds 2004.

Kapeller, Doris/ Thurn, Nicole/ Malli, Gerlinde: Measuring And Rewarding Excellence Of Academic Careers, Leeds 2004.

Kapeller, Doris (2004) Mobility and Progression in Science Careers, 'MOBISC' – Kurzbericht.

Folgende **Veranstaltungen** wurden im Jahr 2004 von PERIPHERIE organisiert bzw. bei folgenden Veranstaltungen hat PERIPHERIE einen Beitrag geleistet:

Vortrag bei der Mobisc Konferenz in Lissabon: „The Austrian Universities And The Gender Perspective“, 26.2.2004 - 27.2.2004

ExpertInnenvortrag „Geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt“ für die Entwicklungspartnerschaft IDA, 6.5.2004

„Karrieren und Barrieren – Frauen im Wissenschaftsbetrieb“, 21.10.2004, Graz

Vortrag „Gender Mainstreaming und Gender Studies“ innerhalb der Gender Werkstatt (Just Gem)

PERIPHERIE nahm an folgenden **Vernetzungstreffen** und transnationalen Treffen (kleinere Koordinationstreffen werden hier nicht aufgelistet) teil:

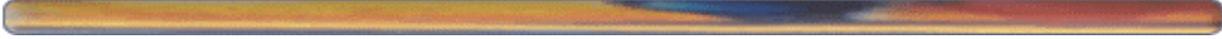
- Thekla
- Frauenrat
- Plattform der steirischen Sozialprojekte
- Gender Mainstreaming und Qualitätssicherung, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- Arge steirische Erwachsenenbildung
- Transnationales Treffen im Rahmen von Mobisc
- Teilnahme an der Konferenz im Rahmen von Mobisc
- Steuerungsgruppe Just Gem
- Teilnahme an der Gender Werkstatt im Rahmen von Just Gem

In den anschließenden Kapiteln werden die einzelnen Bereiche detailliert beschrieben. Zusätzliche Informationen finden Sie auf unserer Homepage www.peripherie.ac.at

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
 - Equal
- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung für Wissenschaft und Forschung
- Stadt Graz, Amt für Jugend und Familie
- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung

3. PROJEKTE



3.1. Gender Mainstreaming

In den Aktivitäten des Instituts ist Gender Mainstreaming sowohl ein eigenständiger als auch ein übergreifender Forschungs- und Bildungsbereich, 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 davon ausgegangen, dass das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis darstellt, dessen Ursachen sozial und kulturell bedingt 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

PERIPHERIE betreibt Grundlagenforschung im Bereich Gender Mainstreaming. Ziel ist die Anbindung der praktischen Erfahrungen an die Forschungsarbeit, um einen Beitrag zur Ausgestaltung des Konzepts des Gender Mainstreaming zu leisten. 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. Ein modulares Bildungs- und Umsetzungsangebot auf der Basis des Rahmenkonzepts zu Gender Mainstreaming bietet den Kundinnen und Kunden eine umfassende Hilfestellung bei dessen Umsetzung. 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)

Weitere Angebote im Bereich Gender Mainstreaming von PERIPHERIE:

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

3.2. Entwicklungspartnerschaft JUST GEM – Chancengleichheit für Frauen und Männer. Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark (Gemeinschaftsinitiative EQUAL)

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. Die Laufzeit erstreckt sich von September 2002 bis August 2005.

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 III (Sensibilisierung & Informationsverbreitung), sowie für „Aktion 3“, die für die Verbreitung der Resultate und Vernetzung von GeM-Aktivitäten (GeM = Gender Mainstreaming) zuständig ist. Die Ergebnisse des Forschungsmoduls sind auf einer CD-Rom erhältlich, zudem wird auf den Homepages www.justgem.at und www.peripherie.ac.at ein Einblick in die Ergebnisse geboten.

PERIPHERIE hat im Jahr 2003 Daten zu Politik auf regionaler, steirischer und nationaler Ebene recherchiert und zusammengestellt und im folgenden Jahr upgedatet. Es wurden grundlegende Beschreibungen zu Gleichstellung, Recht und Geschlecht sowie Gender Mainstreaming, Geschlecht und Politik vorgelegt. Eine historische Zeittafel zur Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich in den letzten zwei Jahrhunderten wurde erarbeitet und ein Flyer zu den Ergebnissen des Daten-Moduls entwickelt. Die Ergebnisse sind auf der Homepage der Entwicklungspartnerschaft www.justgem.at veröffentlicht.

Innerhalb der transnationalen Arbeit hat PERIPHERIE einen englischen Bericht zu den grundlegenden statistischen Daten in der Steiermark und Österreich sowie zur politischen Repräsentanz von Frauen vorgelegt. Das Konzept dafür wurde mit den holländischen, italienischen und spanischen Partnerorganisationen entwickelt. Die italienischen PartnerInnen haben auf Grundlage der nationalen Befunde einen vergleichenden Bericht verfasst.

PERIPHERIE hat gemeinsam mit Joanneum Research im Jahr 2003 die Evaluationsbögen für den Gender Agent-Lehrgang von Modul I erstellt.

Im Jahr 2004 hat PERIPHERIE Case Studies durchgeführt, die den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in Institutionen

untersuchen. Der Endbericht der Case Studies wird im Frühjahr 2005 abgeschlossen.

Case Studies – ein Überblick

Gegenstand dieser Forschungsarbeit ist der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in vier ausgewählten Organisationen bzw. Institutionen, die repräsentativ für die Gesamtheit jener Institutionen stehen, die im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft Just Gem ein Pilotprojekt durchführen und MitarbeiterInnen im von Just Gem angebotenen Lehrgang für Gender Agents ausbilden ließen. Die Auswahl der Institutionen erfolgte nach den Kriterien Größe, inhaltlicher Tätigkeitsbereich der Institution, regionale Verteilung und Vorerfahrungen mit Gender Mainstreaming.

Generell ist der Blick auf die Dynamik, die sich im Laufe des Implementierungsprojektes ergab, gerichtet. Die erste Forschungsfrage ist demnach weniger am „warum“, als vielmehr am „wie“ orientiert und hat eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Institutionen als Ergebnis. In diesen Intra-Fall Analysen geht es darum, sich mit jedem einzelnen Fall vertraut zu machen, den Kontext und die Tiefenstrukturen der sozialen Phänomene – in diesem Fall des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming – zu verstehen.

Die zweite Forschungsfrage widmet sich der Rolle der Gender Agents in ihren Institutionen. Dabei stehen zunächst die Einstellungen der Gender Agents im Vordergrund, die Fragen nach dem Rollenverständnis und der Rollendefinition, der Motivation und Identifikation mit der Rolle, der Akzeptanz und den Zukunftsvorstellungen umfassen. Zudem werden institutionelle Faktoren, die den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming begünstigen bzw. hemmen, analysiert: Wie funktioniert das Top down Prinzip? Sind die Aufträge an die Gender Agents klar definiert? Welche Ressourcen stehen den Gender Agents für die Wahrnehmung ihrer Aufgabe zur Verfügung? Ist ihre Rolle formalisiert, institutionell verankert? Welche Positionen werden die Gender Agents nach Abschluss des Projektes einnehmen? Die dabei gewonnen Inter-Fall Analysen verfolgen den Zweck, einen Gesamteindruck über die genannten Dimensionen auf einer Ebene zu vermitteln, die verallgemeinernde Schlüsse zulässt.

Um das Prozesshafte an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Institutionen erheben zu können, haben wir zwei Zeitpunkte der qualitativen Befragung gewählt. Die erste Erhebungsphase erstreckte sich über die Monate Mai und Juni 2004. Da sich in den meisten Institutionen der Projektstart verzögert hatte, konnte wenig bis nichts über die praktische Umsetzung berichtet werden. In den Monaten Oktober und November 2004 wurden die

gleichen Personen ein zweites Mal interviewt. In allen Institutionen war bereits mit der Umsetzung der Pilotprojekte begonnen worden, wenn auch in den meisten Fällen erst in Form von Auftaktveranstaltungen oder Auftaktworkshops. Im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt wurde jedoch selbstverständlicher, konkreter und spezifizierter mit dem Thema Gender Mainstreaming umgegangen.

Zu beiden Zeitpunkten der empirischen Forschung wurden alle Gender Agents und alle für den Implementierungsprozess relevanten Personen in Leitungspositionen bzw. des mittleren Managements interviewt. Es wurden insgesamt 30 Tiefeninterviews in der durchschnittlichen Dauer von 60 Minuten geführt. In der 2. Erhebungsrunde wurden dieselben Fragen noch einmal gestellt. Dazu kam ein Fragenblock über Veränderungen, die sich innerhalb der Erhebungszeitpunkte ergeben haben und spezifische Nachfragen, die sich aus dem Interviewmaterial der ersten Erhebungsrunde ableiten ließen. Eine Person konnte in der zweiten Erhebungsphase lediglich über eine schriftliche Befragung erreicht werden. 3 Personen haben aus Kompetenzgründen ein Interview verweigert und auf die Zuständigkeit der Gender Agents verwiesen.

Die empirische Ergebnisse (detaillierte Beschreibungen der vier Institutionen und Analyse der Dimensionen auf Vergleichsbasis) werden um eine Zusammenschau bewährter Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Reflexionen über methodische Implikationen und theoretische Debatten über Gender Mainstreaming im Kontext sozialwissenschaftlich-feministischer Perspektiven ergänzt. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse der Inter-Fall Analysen präsentiert:

EINSTELLUNGEN DER GENDER AGENTS

Rollenverständnis und Definition

Hinsichtlich der Definition der Rolle „Gender Agent“ und des Verständnisses darüber, was ein Gender Agent tun kann und soll, dominierte in der ersten Erhebungsphase Unklarheit und Unsicherheit. Je weniger die TeilnehmerInnen des Lehrgangs in ihrer beruflichen oder persönlichen Vorgeschichte mit dem Thema Gleichstellung von Männern und Frauen befasst waren, umso unklarer waren auch die Vorstellungen darüber, wie die sukzessive erworbenen Kompetenzen in die Praxis umgesetzt werden könnten. In der zweiten Erhebungsphase zeigte sich, dass das Selbstverständnis, mit dem die Rolle in der Zwischenzeit über die theoretische Auseinandersetzung und auch praktische Umsetzung angetreten worden war, wesentlich klarer und

zielorientierter vermittelt wurde. Die Statements der Befragten machen deutlich, dass Gender Agents nicht als individuelle „Weltverbesserer“ auftreten, sondern dass ihnen als systemisch eingebundene AkteurInnen bestimmte Zuständigkeiten im Bereich des Gender Mainstreaming überantwortet werden und ihre Tätigkeiten damit strukturverändernd wirken sollen. Ausnahmen bildeten jene Gender Agents, die nicht unmittelbar mit der Umsetzung und Koordination der Pilotprojekte betraut sind und auch sonst keine Aufträge, Gender Mainstreaming in ihren Institutionen zu festigen, erhalten. Sie besuchten den Lehrgang in erster Linie aus persönlichem Interesse und beschreiben ihre Rolle als Selbsternennung.

Der Titel Gender Agent wurde in den meisten Fällen weder von den Ausgebildeten selbst, noch von den Personen in ihrem Arbeitsumfeld verwendet. Das hat einerseits damit zu tun, dass diese Bezeichnung neu, nicht durchgehend bekannt und ungewohnt ist und deshalb selbst in Institutionen, in denen ähnliche Bezeichnungen bereits existieren, eher zu Verwirrungen als zu einer Klarheit führt. Auch wird die Bezeichnung Gender Agent vermieden, weil sie schlichtweg abgelehnt wird. Diese emotional ablehnende Haltung entspricht zum einen der generellen Ablehnung einer künstlich anglikaniserten Sprache (dabei bezieht sich die Kritik auch auf den Begriff Gender Mainstreaming selbst), zum anderen werden Assoziationen von verdeckter Ermittlung, Ausforschung oder Spionage wachgerufen. Lediglich eine Interviewpartnerin erzählte davon, dass sie kein Problem mit der Bezeichnung Gender Agent hätte, sondern im Gegenteil immer wieder darauf hinweist, dass sie diesen Titel trägt. In einem anderen Fall wurde zwar der Titel bisher nicht verwendet, es wurde aber auch deutlich gemacht, dass keine bessere, alternative Bezeichnung zu finden sei. Gerade die Assoziationen mit „Geheimer Ermittlung“ wurden als besonders positiv in den Vordergrund gerückt, weil: „Was geheim ist, ist auch interessant, oder?“

Motivation und Identifikation mit der Rolle

Hinsichtlich der Gesamtorganisationen kann von zwei Motiven für das Interesse an Gender Mainstreaming ausgegangen werden. Einerseits wurde das Nichtthematizieren und Nichtbefassen mit einem gesellschaftspolitisch relevanten Thema wie der Gleichstellung von Frauen und Männern offenbar als institutsinterner Mangel erfahren und motivierte dazu, sich an der EP Just Gem zu beteiligen. Andererseits dürfte das Streben nach Professionalisierung, Vollendung und „Wachstum“ im Bereich des bereits begonnenen Verankerungsprogramms von Gender Mainstreaming ausschlaggebend für das Engagement gewesen sein. Gerade im Blick auf Institutionen gilt es freilich auch die externen Motivationen – also das Prestige nach außen hin,

die Etikettierung oder das finanzielle Anreizsystem –, die mit der Beteiligung an einer Europäischen Gemeinschaftsinitiative verbunden sind, mitzudenken.

Als wesentlich für die direkt beteiligten AkteurInnen erscheint die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. Die extrinsische Motivation kann über materielle (Entlohnung) wie immaterielle Anreize (Gruppenmitgliedschaft, Kommunikation, Arbeitszeit, Personalentwicklung usw.) beeinflusst werden. Mindestens so wichtig wie die Pflege der extrinsischen Motivation ist auch die der intrinsischen Motivation, bei der die Arbeit per se und ihre Sinnhaftigkeit Anreiz stiften. In jedem Fall sind beide Anreizsysteme zu identifizieren. Welchem Antrieb nun größeres Gewicht beigemessen wird, hängt von der institutionellen Position der AkteurIn, der persönlichen Betroffenheit, dem inhaltlichen Arbeitskontext und vom Geschlecht ab. Überwiegt bei den weiblichen Gender Agents die intrinsische Motivation bzw. wird sie in den Interviews auch artikuliert, dominiert bei den männlichen Gender Agents eher der Prestigegegewinn. Ein Ergebnis, das wenig verwundert, und dennoch deutlich macht, dass Beweggründe, sich mit einem Thema zu befassen, immer vor der Folie der persönlichen Geschichte, der Betroffenheit, zu lesen sind.

Akzeptanz

Die Qualität der Gender Mainstreaming Umsetzung hängt entscheidend von der Akzeptanz bzw. vom Widerstand der beteiligten AkteurInnen ab. Deshalb ist es von nicht zu unterschätzender Bedeutung, bei den AkteurInnen Bewusstsein für die Problematik geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und die Notwendigkeit ihrer Beseitigung zu schaffen.

Das kognitive Verständnis über Gender Mainstreaming ergab in der ersten Erhebungsrunde kein einheitliches Bild. Tendenziell wird Gender Mainstreaming eher akzeptiert und anerkannt als Frauenförderung, was die Gefahr in sich birgt, Frauenförderung als vernachlässigwertes Thema abzurängen.

Bezüglich des inhaltlichen Arbeitsfeldes besteht im Falle der Ähnlichkeit bzw. Überlagerung des eigentlichen Arbeitsgebietes mit Gender Mainstreaming der Anreiz, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, darin, dass die Akzeptanz für das Thema eine größere ist als die Akzeptanz für Frauenförderung. Im extrem gegenteiligen Fall ist die Position ambivalent. Einerseits wird es als angenehm empfunden, an einem für das eigene Umfeld eher fremden Thema zu arbeiten, es motiviert auch, sich zur Abwechslung mit etwas anderem zu beschäftigen. Andererseits bedarf es eines größeren

Engagements, das Thema bei KollegInnen publik zu machen und nicht das negative Image eines Exoten bzw. einer Exotin angehängt zu bekommen. Unmittelbar mit der Akzeptanz des Themas bei Kollegen und Kolleginnen verbunden ist die Anerkennung, die den Gender Agents für ihre Arbeit zukommt. Als sekundäre Motivation nimmt Anerkennung bzw. Wertschätzung einen großen Stellenwert ein. In der ersten Erhebungsphase dominierten die Erfahrungen, dass dem Thema eher ablehnend begegnet wurde; vor allem wurde Gender Mainstreaming nicht ganz ernst genommen und belächelt.

Das oft mühsame Kämpfen um Akzeptanz wurde von vielen der Befragten allerdings nicht als demotivierend für ihre Arbeit empfunden. Im Gegenteil scheint sich durch diese eher ablehnende Haltung eine Dynamik zu entwickeln, die in vielen Fällen zu einer Festigung des Selbstverständnisses und der Identifikation mit der Rolle als Gender Agent führte. Schließlich geht es nicht nur um Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit, sondern auch um das Verteidigen eigener Wertvorstellungen und Überzeugungen.

In einem Fall wurde zunächst erst gar nicht versucht, mit dem Begriff Gender Mainstreaming zu operieren, weil, so wurde vermutet, damit nur Verwirrung, Unmut und Ablehnung hervorgerufen würden. Gender Mainstreaming sei zu theoretisch und „akademisch“ und weise kaum praktische Bezüge auf. In einem traditionellen Umfeld, in dem die Werte des Patriarchats nach wie vor unhinterfragte Gültigkeit besitzen, ist es besonders schwierig, Akzeptanz für das Thema zu schaffen.

Hat sich die gesamte Organisation bisher nicht mit dem Thema Gender Mainstreaming befasst, ist die Herausforderung der Implementierung von Gender Mainstreaming besonders groß. Die Investitionen, um Akzeptanz zu schaffen, sind hoch. Dem Thema wird zunächst skeptisch begegnet, weil es mit zusätzlicher Arbeit assoziiert wird.

Als wesentlicher Einflussfaktor für eine breite Akzeptanz sind sicherlich die Einstellungen zur Gleichstellung und die Förderungen der Strategie des Gender Mainstreaming von Seiten der institutionellen Spitze zu werten. Sie bieten den Gender Agents einerseits Rückenstütze, andererseits wird ihnen für ihre Arbeit Anerkennung gezollt. Dass hier überwiegend Männer befragt wurden, wird nicht verwundern. Auffällig ist, dass das Thema Gender Mainstreaming in den seltensten Fällen „emotionslos“ besprochen wurde.

Gemeinhin gilt, dass Gender Mainstreaming nur dann erfolgreich implementiert werden kann, wenn die Personen in Leitungsposten ganz klar Position dafür beziehen, Ziele vorgeben und den Umsetzungsprozess engagiert unterstützen. Auf diese Weise kann eine breite Akzeptanz für die Gender Agents erreicht werden. Nach Ergebnissen der ersten Erhebungsphase muss davon ausgegangen werden, dass in drei von vier Organisationen zumindest eine offene Willensbekundung und Sensibilisierung der obersten EntscheidungsträgerInnen besteht. Abgesehen von einem Fall

nehmen die Personen der obersten Leitungsebene ihre Position ernst und wahr. In diesem einen Fall wusste die Person in Leitungsposition in der ersten Erhebungsrunde nicht einmal darüber Bescheid, dass es Gender Agents in ihrer Institution gibt; sie konnte sich auch keine Vorstellungen darüber machen, welche Funktionen und Aufgaben Gender Agents übernehmen könnten.

Generell kann festgehalten werden, dass die Akzeptanz des Themas in den Institutionen vor allem von den Einstellungen und Wahrnehmungen der AkteurInnen abhängt und sich in jedem Fall innerhalb der beiden Erhebungszeitpunkte erhöht hat.

Zukunftsvorstellungen

Nachdem die Tätigkeiten der Gender Agents in den meisten Fällen sehr eng an die Verantwortung für die Pilotprojekte im Rahmen von Just Gem geknüpft sind, sehen viele ihre Tätigkeit nach Beendigung des Projektes als unklar. Ihnen ist bewusst, dass der Prozess der Implementierung nach Ende des Projektes nicht abgeschlossen sein wird, sie haben aber keine konkreten Vorstellungen darüber, ob und wie dieser Prozess fortgesetzt werden wird und vor allem, welche Position sie dabei einnehmen.

In zwei der Fallbeispiele ist die zukünftige Verankerung von Gender Mainstreaming und die Einrichtung einer/ eines internen Beauftragten für Gender Mainstreaming Angelegenheiten Teil des Pilotprojektes. Hier ist es klar, dass die zu Gender Agents ausgebildeten Personen ihre Aufgabe als BegleiterInnen und BeraterInnen im Bereich des Gender Mainstreaming weiterhin wahrnehmen werden.

Die Erwartungen über die Auswirkungen von Gender Mainstreaming im Allgemeinen sind sehr unterschiedlich. Einerseits werden durchaus positive Veränderungen damit verbunden, andererseits wird befürchtet, dass Gender Mainstreaming nur dann etwas bewirkt, wenn die politischen AkteurInnen vehement für diese Strategie auftreten und die Assoziationen mit Frauenförderung beseitigt werden können.

Dort, wo Gender Mainstreaming ohnehin auf der Tagesordnung steht, wird der Fortbestand der Strategie auch nicht in Zweifel gezogen. Verunsicherung entsteht dort, wo das Fehlen einer politischen Rückenstütze und einer Stütze von Seiten der unmittelbar Vorgesetzten befürchtet wird. In vielen Fällen sind die Erwartungen bzw. Zukunftsvisionen sehr eng an die Sensibilisierung der EntscheidungsträgerInnen geknüpft.

INSTITUTIONELLE FAKTOREN

Top down

Gender Mainstreaming ist als Top Down Strategie charakterisiert. Damit ist die ausdrückliche Verpflichtung und Verantwortung der politischen und beamteten Spitze in Organisationen oder Institutionen gemeint, den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming zu initiieren, die Umsetzung zu steuern und zu kontrollieren.

Speziell in großen Institutionen mit einer ausdifferenzierten Organisationsstruktur ist diese Verantwortungsübernahme eine groß angelegte Aufgabe und die Erfahrung dieser Untersuchung zeigt, dass das Bekenntnis der höchsten politischen und beamteten Führungsebene zu Gender Mainstreaming in den hierarchischen Zwischenebenen, im Bereich der Abteilungsleitung etwa, hängen bleiben kann. Neben dem Verdacht auf eine mangelnde Ernsthaftigkeit der Leitungsebene, der sich aus diesem Ergebnis ableiten ließe, zeigt es aber auch die Bedeutung der Einbindung aller Managementebenen einer Organisation.

Wie aus den Beschreibungen der einzelnen Institutionen hervorgeht, scheint das „Top down Prinzip“ im oben gemeinten Sinn in den meisten Institutionen zu funktionieren. Neben den formellen Beschlüssen, die in den beiden größeren Institutionen existieren, wurden auch Steuerungsgruppen installiert, die sich für eine regelmäßige Bearbeitung und Kontrolle der Umsetzung von Gender Mainstreaming annehmen.

Im Sinne der Top Down Strategie sind es nicht zuletzt die ProjektkoordinatorInnen und ExpertInnen, die sich um die Umsetzung der Pilotprojekte bemühen. Hier kommt neben den externen Gender Mainstreaming ExpertInnen den Gender Agents eine tragende Rolle zu, denn sie verfügen als interne Fachleute über eine Koppelung von Gender Wissen und spezifischem Fachwissen ihre inhaltlichen Tätigkeitsbereiche innerhalb der Institutionen betreffend. Im idealtypischen Fall wurden sie von den Top Down Beauftragten ernannt, diese Aufgabe zu übernehmen und haben klare Zielanweisungen und Aufträge erhalten. In der praktischen Umsetzung dieser Ebene des Top Downs hat sich allerdings herausgestellt, dass weder die Ernennung noch die Auftragsvergabe in jedem Fall eindeutig und klar ist.

Dabei kann kein Unterschied zwischen Institutionen mit großen und Institutionen mit geringen Vorerfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming ausgemacht werden. Die Unterschiede bestehen vielmehr darin, in welchem Ausmaß die Leitungspersonen selbst mit dem Thema Gender Mainstreaming befasst sind bzw. wie weit sie inhaltlich in das Pilotprojekt involviert sind. Dabei gilt es zwei Ebenen zu unterscheiden: Entweder ist die Person in Leitungsposition selbst zum Gender Agent ausgebildet und

hauptverantwortlich für das Pilotprojekt oder die Person in Leitungsposition delegiert die Aufgabe an eine/n MitarbeiterIn.

In der praktischen Erfahrung zeigte sich auch, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming Bottom Up durch engagierte Initiativen oder EinzelkämpferInnen vorangetrieben wird. In einem Fall wurde die Gender Agent weder von einer Führungsperson ernannt, noch ist mit ihrer Funktion ein offizieller Auftrag verbunden.

Dass es für die konkrete Umsetzung und ernst gemeinte Verankerung von Gender Mainstreaming dennoch von großer Bedeutung ist, klare Aufträge zu erhalten, zeigte sich in zweierlei Hinsicht. Zum einen wurde klar, dass der Einsatz einzelner Personen aufgrund von mangelnden Ressourcen und fehlenden Verbindlichkeiten an Grenzen stößt, wenn die Verantwortung nicht Top Down wahrgenommen wird. Zum anderen hat sich innerhalb der beiden Erhebungszeitpunkte in einem Fallbeispiel gezeigt, dass die zwei Rollen, nämlich jene als Top Down Beauftragte/r und Umsetzungsverantwortliche/r, kaum in kompetenter Weise zu vereinen sind. Hier wurde die Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Pilotprojektes an eine andere Person delegiert, um die Rollenkonflikte, die entstehen können, wenn man zu seinem eigenen bzw. zu seiner eigenen AuftraggeberIn wird, zu umgehen.

Ressourcen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Alltagspraxis ist eine Aufgabe, die sich nicht nebenbei erledigen lässt. Auch wenn es gilt, Gender Mainstreaming innerhalb der Regelstruktur und Regelabläufe umzusetzen, bedeutet das nicht, dass nicht eigene Ressourcen für die Umsetzung notwendig wären. Die Bereitstellung von Ressourcen kann gemeinhin als relativ zuverlässiger Gradmesser für die Ernsthaftigkeit des Gender Mainstreaming Engagements in Institutionen bzw. Organisationen betrachtet werden. Dabei lässt es sich im Allgemeinen zwischen finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen unterscheiden.

Die finanziellen Ressourcen, die den Institutionen für ihre Pilotprojekte von der EP Just Gem zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt wurden, beziehen sich auf externe Dienstleistungen wie Projektmanagement, Planung, Konzepte, Gutachten, Beratung, Coaching, Analysen, Studien und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf allgemeine Sachkosten wie Reisezuschüsse oder eventuelle Raummieten für Konferenzen und auf Öffentlichkeitsarbeiten wie Publikationen, mediale Verbreitungen oder Informationsveranstaltungen. Für die in dieser Studie untersuchten Institutionen belaufen sich die Kosten dafür auf mindestens 32.900 € bis höchstens 42.000 €. In der Wahrnehmung der Gender Agents spiegelt sich diese budgetäre

Situation völlig unterschiedlich wider. Beziehen die einen sie auf eher persönliche Ressourcen, sehen die anderen die Situation in einen größeren institutionellen Kontext eingebettet.

Die personellen Ressourcen beziehen sich zum einen auf das Wissenskapital, das für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming zur Verfügung steht, zum anderen und damit verbunden auf die Personen, die an dem Prozess beteiligt sind, ihr Wissen, ihre Kompetenzen, ihr Engagement und ihre Zeit einbringen. Neben den externen ExpertInnen für Gender Mainstreaming, den wissenschaftlichen BegleiterInnen der Gender Analysen und Studien und den UnterstützerInnen in Leitungspositionen sind es vor allem die Gender Agents und ProjektkoordinatorInnen, die institutsintern den Umsetzungsprozess begleiten. Um ihnen die Möglichkeit der Aneignung der spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen zu bieten, wurde ihnen als materielle Ressource eine Weiterbildung, der Lehrgang zur Ausbildung zum/ zur Gender Agent, zur Verfügung gestellt. Es wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Gruppe der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit Gender Mainstreaming eher heterogen war. Einerseits wiesen sich die Gender Agents bereits als ExpertInnen aus und haben den Lehrgang vor allem deshalb als positiv empfunden, weil er einen Ausstieg aus dem normalen Arbeitsalltag bedeutete und neue Kooperationsmöglichkeiten und Wissensaustausch mit sich brachte. Andererseits wurde die Sensibilisierung und Veränderung der eigenen Einstellung als besonders positiv hervorgekehrt.

Ganz abgesehen von der Zeit, die für die Teilnahme am Lehrgang gebraucht wird, sind es vor allem die zeitlichen Ressourcen, die der Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming in Anspruch nimmt. Offiziell – und das gilt für alle untersuchten Institutionen – gilt es für die Gender Agents und ProjektkoordinatorInnen, ihre Arbeit während der Dienstzeit zu verrichten. Für alle Gender Agents bedeutet das, dass eine zusätzliche Tätigkeit zur regulären Arbeit hinzukommt. Wie sie damit umgehen, fällt unterschiedlich aus. Es liegt im Ermessen der Gender Agents, nach Prioritäten zu entscheiden, wann die Arbeit gemacht wird und an ihrem Zeitmanagement, ob über die offizielle Dienstzeit hinaus gearbeitet werden muss. In einem Fall wurde auch klar darauf hingewiesen, dass die Aufgaben als Gender Agent nicht mit der Dienstzeit zu vereinbaren sind und eigentlich ein eigener Posten dafür geschaffen werden müsste, will man die Aufgabenbeschreibung ernsthaft umsetzen.

Darüber hinaus gilt es, auf soziales Kapital als Ressource hinzuweisen, das über Netzwerkbildungen gewonnen werden kann. Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe oder Arbeitsgruppe etwa, die sich mit dem Thema der Implementierung von Gender Mainstreaming in der jeweiligen Institution oder Organisation befasst, bietet ein Forum, das AkteurInnen aus unterschiedlichen Abteilungen an einen Tisch bringt und die Chance, eine vernetzte Struktur über die gesamte Institution zu spannen. Zudem werden Kooperationen geschaffen, die ohne diese Gruppe nicht zustande kämen. Durch die

institutionalisierte Form des Treffens wird auch zeitliches Budget für die Arbeit an der Implementierung von Gender Mainstreaming frei gemacht.

Ähnlich positiv wurde der Lehrgang von den TeilnehmerInnen erlebt, die zusätzlich zu internen KooperationspartnerInnen ein Netzwerk über die Institutionen hinaus spannen konnten. Gerade der Erfahrungs- und Wissensaustausch über den eigenen „Horizont“ hinaus wurde als zusätzliche Ressource in den Vordergrund gestellt.

Institutionelle Positionierung der Gender Agents

Während der Projektlaufzeit war die Rolle der/ des Gender Agent in keinem der Fälle institutionell verankert. Das ist verständlich, da der Lehrgang noch nicht abgeschlossen war und die TeilnehmerInnen auch nicht zertifiziert waren. In zwei Fällen wurde von Seiten der Befragten in Leitungspositionen die institutionelle Verankerung der Gender Agents über ihre offizielle Projektleitung bzw. über die Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe definiert. Hinsichtlich der Frage nach der zukünftigen Positionierung der Gender Agents stellte sich ein Unterschied zwischen Institutionen bzw. Organisationen mit relativ großen Vorerfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming und jenen Organisationen, die im Rahmen von Just Gem zum ersten Mal mit dem Thema konfrontiert wurden, dar. In den letztgenannten Fällen soll die institutionelle Verankerung zum einen Teilresultat des Pilotprojektes sein. Für die Gender Agent und Projektverantwortliche handelt sich dabei um eine festgeschriebene Vereinbarung einer nachhaltigen Verankerung der Position. In den beiden Institutionen mit relativ großen Vorerfahrungen herrschte bezüglich der Frage nach der zukünftigen Positionierung der Gender Agents in einem Fall vor allem Unstimmigkeit zwischen Leistungspersonen und Gender Agent vor. Von Seiten der Gender Agent wurde der Wunsch nach einer institutionellen Verankerung deutlich artikuliert, wenn auch nicht klar ist, wer diese neu geschaffene Stelle besetzen könnte. Von Seiten der Leitungsebene wurde die Idee, die Rolle der/ des Gender Agent in Form einer Stabstelle zu verankern, vehement abgelehnt.

In der anderen Institution scheint gerade die Vorerfahrung mit Gender Mainstreaming oder mit angrenzenden Themen die Realisierung der Verankerung einer neuen Rolle zu behindern. Es wird befürchtet, dass durch die Institutionalisierung einer Ansprechperson für Gender Mainstreaming das bestehende Gefüge aus dem Gleichgewicht gerät. In derselben Institution wurde auch von Seiten einer Leitungsperson darauf hingewiesen, dass es weniger um formale Verankerungen gehe, denn um die Schärfung des Bewusstseins für Ungleichheitsfragen.



3.3. MOBISC – Mobility and Progression in Science Careers

MOBISC beschäftigt sich mit den Zusammenhängen zwischen Mobilität von WissenschaftlerInnen (insbesondere der Naturwissenschaften) und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in England (The University of Leeds), Griechenland (Research Centre For Gender Equality – Kethi), Italien (The University of Leeds), Österreich (PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung) und Portugal (CESIS). Mobisc wurde über das „Aktionsprogramm zur Förderung der Chancengleichheit“ (2001 – 2005) der Europäischen Union finanziert.

Ziel des Forschungsprojektes war ein besseres Verständnis der Faktoren, die zur unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen in den Wissenschaftssystemen der einzelnen Länder führen.

Als erster Schritt wurde von jedem Land ein nationaler Bericht verfasst, der sich mit der Situation von Frauen und Männern in höheren Schulen, an den Universitäten und mit Frauenförderung an den Universitäten beschäftigt und auf Sekundärstatistiken beruht. Darauf aufbauend wurden ExpertInnen-Interviews und je 50 Interviews mit AkademikerInnen (gesamt 250 Tiefeninterviews) an den Universitäten und in der Privatwirtschaft geführt, transkribiert und ausgewertet. Es wurde ein Flyer entwickelt und Publikationen zusammengestellt. Im Februar 2004 fand eine Konferenz in Lissabon statt. PERIPHERIE stellte zudem die Ergebnisse des Projektes in einer Veranstaltung mit dem Titel „Karrieren und Barrieren – Frauen im Wissenschaftsbetrieb“ am 21. Oktober 2004 zur Diskussion, in der auch Wissenschaftlerinnen über ihre eigenen Erfahrungen berichteten.

ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE

1) Die Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft: Europäische Trends in der Bildung und am Arbeitsmarkt

In den letzten Jahren ist die Anzahl von Frauen, die studieren und im Wissenschaftsbereich arbeiten – eine Domäne, die traditionellerweise von Männern besetzt wird –, gestiegen. Die wachsende Zahl an Hochschulabsolventinnen hat die Diskussion von einem eng gefassten Ansatz, der sich lediglich mit der Beteiligung von Frauen an den Wissenschaften befasste, zu Themen wie dem Karriereverlauf und der Repräsentanz von Frauen in den Wissenschaften verschoben. Um die quantitative Repräsentanz von weiblichen ForscherInnen an die Zielsetzungen des Europäischen Forschungsraums anzupassen, ist es notwendig, ihnen Möglichkeiten der gleichberechtigten Beteiligung in den Wissenschaften zu sichern.

1.1 Hohe weibliche Beteiligung bei Studierenden

In den letzten zwei Jahrzehnten ist die Anzahl an Frauen, die ein Universitätsstudium beginnen, stark gestiegen. Gewisse Felder der Wissenschaften (Technik, Physik) werden aber nach wie vor selten gewählt, wie es sich an den geringeren weiblichen Immatrikulationsraten in diesen Bereichen ablesen lässt.

1.2 Geschlechtsspezifische Berufswege in der Forschung

Frauen arbeiten eher in der medizinischen und sozialwissenschaftlichen Forschung als in den Bereichen der Technik und Physik. Eine weitere „horizontale Segregation“ betrifft die unterschiedlichen Sektoren des Arbeitsmarktes: Forscherinnen arbeiten eher im öffentlichen Bereich (staatliche Forschungszentren, höhere Bildungsanstalten) als im industriellen Bereich. Für die EU liegt der Schwerpunkt von R&D Ausgaben im industriellen Sektor.

1.3 Feminisierung ist nicht notwendigerweise ein Indikator für mehr Gleichheit

Hohe Anteile an Frauen bedeuten nicht notwendigerweise eine höhere Gleichheit zwischen den Geschlechtern. In einigen Ländern (Südeuropa und Beitrittsländer) spiegeln die höheren Beteiligungsraten von Frauen die geringen Standards an Forschungsförderung wider. Es besteht umgekehrt ein Zusammenhang zwischen hoher Forschungsfinanzierung und geringer Frauenbeteiligung.

1.4 Scheitern am Aufstieg

Der höchste Grad an Ungleichheit der Geschlechter wird im höheren Dienstalter sichtbar, insbesondere auf der Ebene der vollen Professuren. Im Jahr 1999 waren in Europa nur 11% der ProfessorInnen weiblich. Trotz der gestiegenen Aufmerksamkeit für die Problematik weiblicher Wissenschaftskarrieren, blieb die Ungleichverteilung in den höheren Positionen beinahe gleich. Frauen mit Professuren sind innerhalb der EU jedes Jahr um eine Rate von 0,5 - 1,0% gestiegen. Die AutorInnen des ETAN Berichts schließen daraus: „Das Warten auf einen Ausgleich der Geschlechter innerhalb der Professoren-Positionen auf Europäischen Universitäten ist keine besonders effektive Strategie.“ (ETAN 2000: 12)

1.5 Geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied

Hinsichtlich der Bezahlung sind hoch qualifizierte Frauen mit vielfältigen Problemen konfrontiert. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen eine steigende, vom Ausbildungsgrad abhängige Polarisierung der Gehälter. Daten von UK zum Beispiel lassen erkennen, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren gestiegen sind. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied von VollzeitakademikerInnen war in den Jahren 2002-03 um 4% höher als in den Jahren 1995-96 (Association of University Teachers, 2004).

2) Arbeitsvertrag und Entwicklung in wissenschaftlichen Karrieren

Die MOBISC Studie hat die Art des Arbeitsvertrages und die Entscheidung von WissenschaftlerInnen für Mobilität als bedeutend für ihre Karrieren identifiziert.

2.1 Befristete Verträge und wissenschaftliche Karrierelaufbahnen

Nach dem Doktoratsstudium für eine Zeit lang in befristeten Verträgen zu arbeiten, wird von ForscherInnen als ein Weg in das wissenschaftliche System akzeptiert. Es wird auch weitgehend von ihnen erwartet.

2.2 Zugang zur wissenschaftlichen Karriere

Befristete Verträge schaffen Flexibilität für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt und erlauben es, unterschiedliche Arbeitssituationen auszuprobieren. Oft wechseln ForscherInnen die Forschungsgruppen, um den Curriculum Vitae zu verbessern und Erfahrungen zu erweitern. Obwohl befristete Forschungsstellen und Post Docs unter gewissen Umständen große Chancen bieten, existieren

einige klare Schwächen im gegenwärtigen System. Obgleich die Mechanismen für wissenschaftliche Karrieren sich zwischen den Partnerländern unterscheiden, sind Gemeinsamkeiten zu identifizieren: Für befristete Verträge gilt, dass Erfahrung in der Lehre, der Forschung und Administration, der Zugang zu strategischen institutionellen Positionen ebenso wie die Möglichkeit, viel zu publizieren, eingeschränkt bleiben. Dauert die Position der Befristung bis zur Mitte der Karriere, wirkt sie sich hinderlich auf den weiteren Karriereverlauf aus.

2.3 Konkurrenz um permanente Positionen und Arbeitsbedingungen

WissenschaftlerInnen, die in unserer Studie befragt wurden, betonten die Schwierigkeiten, die sich auf dem Weg zu einer permanenten Position ergeben können. Der übliche Karriereverlauf sieht vor, eine unbefristete Position zu erreichen. Die Konkurrenz um die raren Stellen ist dementsprechend groß und bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeit der ForscherInnen mit befristeten Verträgen. In den Interviews wurden Probleme wie lange Arbeitszeit, Verlust an Autonomie und das Gefühl, sich nicht über die Arbeitsbedingungen und Methoden beklagen zu dürfen, beschrieben.

2.4 Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben in befristeten Verträgen

Frauen sind eher in befristeten Verträgen tätig als Männer. Für jene, die Arbeit und Familie zu vereinbaren haben, stellen sich befristeter Verträge als besonders problematisch dar. Der Mangel an Sicherheit, der mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen verbunden ist, kann zu einem großen Problem für ForscherInnen mit PartnerInnen und Kindern werden, nicht zuletzt aufgrund der an sie herangetragenen Erwartung, häufig den Arbeits- und Wohnort zu wechseln.

2.5 Politische Überlegungen

Befristete Verträge stellen akzeptable Wege dar, um zwischen unterschiedlichen Forschungsgebieten, Forschungsgruppen und Ländern zu wechseln. Der Mangel an definierten und voraussagbaren Karriereschritten aber, erscheint als größtes Problem, dem „VertragsforscherInnen“ (befristete Verträge) ausgesetzt sind. Die Arbeit der Research Careers Initiative in UK und das „Karriereplanungs-Curriculum für WissenschaftlerInnen“ des Projektzentrums Gender Forschung der Universität Wien (Österreich) sind Beispiele, die damit beginnen, die neuen Karrierewege zu strukturieren.

3) Mobilitätserwartungen und Karriereverlauf

3.1 Die Europäische Forschungslandschaft

Einer der Meilensteine von ERA ist die Mobilität von WissenschaftlerInnen, die andere Laboratorien und Forschungsgruppen benötigen, um Fähigkeiten und Techniken zu erwerben und das eigene Wissen mit anderen zu teilen.

3.2 Die Beziehung zwischen Mobilitätserwartungen, Karriereentwicklung und außergewöhnlicher Qualität im Forschungssektor

Mobilität scheint eine wichtige und übliche Komponente in wissenschaftlichen Karrieren zu sein. In welchem Ausmaß wissenschaftliches Arbeiten im Ausland für die Karriere notwendig ist, ist länderspezifisch unterschiedlich und hängt von der fachlichen Disziplin (im Bereich Physik ist Mobilität beispielsweise ein „Muss“), der Qualität und Größe des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes, von Maßnahmen zur Mobilitätsförderung und weiteren kulturellen Faktoren ab.

3.3 Push und Pull Faktoren beeinflussen die Mobilität

Der Druck auf WissenschaftlerInnen ins Ausland zu gehen, spiegelt die Notwendigkeit internationaler Erfahrung und die Bedeutung, neue Fähigkeiten und Techniken zu lernen, für den wissenschaftlichen Karriereverlauf wider. In einigen Ländern entsteht die Notwendigkeit eines mobilen wissenschaftlichen Daseins auch aus dem generellen Mangel an Arbeitsmöglichkeiten. In einigen Fällen bieten Forschungsstipendien im Ausland bessere Möglichkeiten und Chancen als die nationalen. Einige InterviewpartnerInnen gehen aus persönlichen und/oder familiären Gründen ins Ausland.

3.4 Inter-sektorale Mobilität

Der Entwicklungsgrad des privaten Forschungsmarktes innerhalb der EU weist länderspezifische Unterschiede auf. Sich im privaten Sektor anzusiedeln, stellt für viele WissenschaftlerInnen eine Möglichkeit dar, der problembehafteten akademischen Karriere zu entkommen. Vor allem Frauen, die Arbeit und Familienleben vereinbaren wollen, schlagen häufig diesen Weg ein. Im Unterschied zu kleinen und mittleren Unternehmen sind die Mobilitätserfordernisse in multinationalen Unternehmen sehr hoch, da auch hier der Karriereaufstieg eng an Mobilität gebunden ist.

3.5 Ist Mobilität geschlechtsspezifisch?

Bei jungen WissenschaftlerInnen (StudentInnen, DoktorantInnen) ist nur ein geringer geschlechtsspezifischer Unterschied bezüglich Mobilität festzustellen. Mobilität wird zum Problem, wenn WissenschaftlerInnen versuchen, die Anforderungen des Berufslebens mit dem persönlichen/ familiären Leben zu vereinbaren. Partnerschaft und Kinderbetreuung schaffen in diesem Zusammenhang besonders für Frauen Probleme.

3.6 Hindernisse der Mobilität

Zu den spezifischen Schwierigkeiten, mit denen mobile WissenschaftlerInnen mit PartnerInnen und Kindern konfrontiert sind, kommen Probleme administrativer, bürokratischer und logistischer Natur. Dazu zählen Schwierigkeiten wie zum Beispiel eine Aufenthaltsgenehmigung oder Gesundheitsversicherung zu bekommen, eine Wohnung zu finden, ein Bankkonto zu eröffnen oder den Führerschein anerkennen zu lassen. Ebenso blieb mobilen WissenschaftlerInnen mit Familie häufig der Zugang zu arbeitsrechtlichen Leistungen verwehrt.

Einige der interviewten Personen haben von Problemen erzählt, ihre Diplome und Qualifikationen anerkennen zu lassen. Außerdem wurden Anpassungsschwierigkeiten der neuen Umgebung, der unterschiedlichen Arbeitsmethoden gegenüber und Sprachbarrieren als Hindernisse genannt.

4) Hervorragende Qualität, Vernetzung und Karriereverlauf

Ein Ergebnis der empirischen Arbeit dieser Studie stellt die Verknüpfungen zwischen hervorragender Qualität, Vernetzung und Karriere dar.

4.1 Monitoring Mechanismen der Leistungen sind länderspezifisch unterschiedlich

In einigen Mitgliedstaaten (z.B. Italien) besteht keine klare Beziehung zwischen Leistungskriterien und Aufstieg. Andere Länder (z.B. UK) haben transparente und objektive Ansätze entwickelt, um Forschungsleistungen zu bewerten und zu belohnen.

4.2 Netzwerke sind eng mit Karrieremöglichkeiten und -entwicklung verbunden

Dennoch sind Netzwerkbildungen und soziales Kapital für Karrieren in allen Ländern von Bedeutung. Es besteht eine enge Beziehung zwischen Mobilität

und der Fähigkeit, akademische Netzwerke zu nutzen (sowohl hinsichtlich der Arbeit im Ausland als auch der Teilnahme an Konferenzen). Gerade für die Netzworkebildung ist die Verfügung über Zeit als relevant anzusehen.

4.3 Zugang zu Netzwerken unterscheidet sich nach Ländern und Geschlecht

Je nach Wichtigkeit von Netzwerken für wissenschaftlich Karrieren sind der unterschiedliche Zugang zu und die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen als Faktoren zu beachten, die die Karriereentwicklung von WissenschaftlerInnen mit familiären/ persönlichen Verantwortungen, und insbesondere die Karriereentwicklung von Frauen, beeinflussen.

5) Der Einfluss von Arbeitszeit auf die Karriereentwicklung

Dem Faktor Zeit wurde in der Untersuchung ein großer Stellenwert eingeräumt. Es wurde die Frage nach den geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich des Umgangs mit Zeit, und dessen Implikationen, gestellt.

5.1 Die Erwartung hinsichtlich langer Arbeitszeit

WissenschaftlerInnen arbeiten außergewöhnlich viele Stunden und übersteigen damit deutlich die Arbeitszeitrichtlinie („Working Time Directive“: 48 Stunden pro Woche). Die meisten WissenschaftlerInnen arbeiten durchschnittlich zwischen 60 und 80 Stunden pro Woche, inklusive Wochenend- und Ferienarbeit. Diese Arbeit wird weder als Leistung anerkannt noch bezahlt.

5.2 Arbeitszeit in der Industrie

WissenschaftlerInnen im industriellen Sektor haben tendenziell stärker strukturierte Arbeitszeiten und arbeiten weniger Stunden; ihre Zeit- und Arbeitsplatzflexibilität ist dementsprechend geringer. Überstunden werden aber eher ausbezahlt als in anderen Bereichen.

5.3 Funktionale Qualität von „Überstunden“ und die Beziehung zur Karriere

Extensive Überstunden, Wochenend- und Ferienarbeit tragen zur überdurchschnittlichen Arbeitszeit der WissenschaftlerInnen bei. Die Qualität der Arbeit in dieser Zeit unterscheidet sich von der Arbeit in den „Kernzeiten“. Die zusätzliche Arbeit konzentriert sich zumeist auf Publikationen, Konferenzen und Netzworkebildung – Faktoren, die für die Karriere besonders wichtig sind. WissenschaftlerInnen, die der Forschung viel Zeit widmen wollen bzw. können,

haben deutliche Wettbewerbsvorteile gegenüber jenen, die eine „normale Arbeitszeit“ aufwenden.

5.4 Der Einfluss von Elternschaft

WissenschaftlerInnen mit Kindern sind weniger in der Lage bzw. weniger gewillt, diese extensive Arbeitszeit für ihre Forschung aufzuwenden. Insbesondere sind sie weniger bereit, am Wochenende zu arbeiten und Zeit für Konferenzreisen aufzuwenden.

5.5 Der Migrationsfaktor

WissenschaftlerInnen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen mit Zeitdruck bei ihrem Auslandsaufenthalt: In einigen Fällen befreit ihr Status als ForschungsstipendiatIn sie von anderen Pflichten, sodass sie sich auf die Forschung konzentrieren können. In einigen anderen Fällen konnten WissenschaftlerInnen bei ihrem Auslandsaufenthalt die Arbeitszeit komprimieren, sodass sie mehr Zeit zu Hause verbringen konnten. WissenschaftlerInnen im Ausland haben weniger informelle Hilfestellungen, um den Anforderungen der Kinderbeaufsichtigung gerecht zu werden.

5.6 Die Potentiale von rechtlicher und politischer Intervention

WissenschaftlerInnen verteidigen ihr Recht auf zeitliche und örtliche Flexibilität, ihre Arbeit wird als „freiwillig“ und resistent gegenüber Arbeitszeitmessungen beschrieben. Für WissenschaftlerInnen ist Flexibilität gleichbedeutend mit langer Arbeitszeit und erfordert rasche Reaktionen auf Arbeitsanforderungen, die wiederum anderen Verantwortungen entgegenstehen. Dies führt zu Problemen für jene mit Familie und beschränkt die Möglichkeiten einer effektiven politischen Intervention.

5.7 Karriereentwicklung

Um das „Spielfeld Wissenschaft“ für Frauen und Männer und insbesondere jene mit Familie gleichberechtigt zu gestalten, müsste sich die Arbeitskultur ändern. Vielleicht ist dies durch zusätzliche Ressourcen und Arbeitskräfte möglich, um die Tendenz von WissenschaftlerInnen, überdurchschnittlich viele Stunden zu arbeiten, abzuschwächen.

6) Vereinbarkeit von Doppelkarrieren

Doppelkarrieren treffen insbesondere für die Naturwissenschaften zu. Sie bieten spezifische Herausforderungen und Möglichkeiten. Frauen sind eher davon betroffen als Männer.

6.1 Doppelkarrieren sind die „Norm“ für WissenschaftlerInnen

Junge WissenschaftlerInnen im früheren Stadium ihrer Karriere reagieren positiv auf die Anforderung der permanenten Mobilität; sie nehmen sie zu diesem Zeitpunkt üblicherweise als vorteilhaft wahr. Obwohl die Erfahrungen der Einzelnen beträchtlich variieren, schwindet die Toleranz im Allgemeinen nach ein bis zwei befristeten Post Doc Verträgen. Diese Phase gilt als entscheidend für den potenziellen Aufstieg. Diese Situation dürfte eher Frauen betreffen, insbesondere wenn sie die Jüngeren in der Partnerschaft sind und sich in einem früheren Stadium ihrer beruflichen Laufbahn befinden.

6.2 Partnerschaften auf derselben Karriereebene haben dämpfende Effekte für die Mobilität

Dieser Effekt steht in engem Zusammenhang mit dem Alter. Frauen neigen eher dazu, an einem Ort zu bleiben. Dieser dämpfende Effekt beschränkt auch die potentielle Rückkehr und hält sie im Gastgeberland fest.

Die Tendenz, dass Frauen eher ältere Partner haben (die zumeist auch höher auf der Karriereleiter positioniert sind), die in der gleichen oder ähnlichen Disziplin tätig sind, bedeutet, dass Frauen eher dem Partner auf einen neuen Ort folgen und damit ihrer Karriere schaden.

6.3 Frauen, die mit ihrem Partner den Ort wechseln, sehen ihre eigene Karriere oft als sekundär

Wenn Wissenschaftlerinnen auf der gleichen Karrierestufe wie ihre Partner stehen und ihnen ins Ausland folgen, erleiden sie oft Nachteile in ihrer Karriere: sie sind häufig unterbeschäftigt, arbeitslos oder zunehmend dequalifiziert. Dies kann sie unter Umständen soweit entmutigen, dass sie die wissenschaftliche Forschung verlassen. Frauen werden trotz ihrer hoch spezialisierten Fähigkeiten eher als Männer zu ‚Anhängsel‘ oder ‚reisenden Ehefrauen‘.

Die Herausforderung der doppelten Jobsuche kann signifikante Effekte auf die Karrieren von PhysikerInnen haben. Frustrationen aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung können dazu führen, dass beide die Physik verlassen, was sich auf den gesamten Berufsstand auswirkt. Die mangelnde Aufmerksamkeit für die Folgen von Doppelkarrieren und die höhere Betroffenheit der Frauen von Unterbeschäftigung führt dazu, dass eine steigende Repräsentanz von Frauen in der Physik verhindert wird.

6.4 WissenschaftlerInnen leben oft mit Fernbeziehungen

Zusätzlich zu den beschriebenen Einflüssen auf die Karriereentwicklung weisen WissenschaftlerInnen hohe Trennungsraten auf und berichten über Schwierigkeiten, neue Beziehungen aufzubauen. Viele von ihnen tolerieren zeitliche Phasen der geografischen Trennung von ihren PartnerInnen und Kindern, manchmal sogar für viele Jahre, um ihre Karrieren zu sichern. Weibliche WissenschaftlerInnen bleiben eher Single und/ oder finden sich eher unter jenen, die alleine umziehen.

Derzeitige Entwicklungen der Kommunikations- und Informationstechnologie führen dazu, dass eine größere Anzahl an WissenschaftlerInnen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem erreichen kann. Inwieweit sie von dieser Entwicklung profitieren können, hängt auch von der Art ihrer Arbeit (zum Beispiel, ob sie lehren oder nicht) und von der Art ihrer Forschung (zum Beispiel, ob ein Labor benötigt wird oder die Arbeit theoretisch orientiert ist) ab.

6.5 Forschungscluster ziehen Paare in Doppelkarrieren an

Forschungscluster oder 'Entwicklungsregionen' erfordern steigende Mobilität und ziehen WissenschaftlerInnen, die zwei Karrieren aufbauen wollen, wie einen Magneten an. Aus diesem Grund bevorzugen viele WissenschaftlerInnen, in UK zu arbeiten.

7) Kindererziehung, Betreuung und Karriere

Familiäre Verantwortung beeinflusst sowohl die Retention als auch die Entwicklung von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren. Die Kultur von wissenschaftlichen Karrieren (wie oben beschrieben) führt zu ernsthaften Herausforderungen für WissenschaftlerInnen, die ihr professionelles und persönliches Leben vereinbaren wollen.

7.1 Allgemeine Faktoren

Der Druck, ständig umzuziehen, regelmäßig und häufig spontan zu reisen (Teilnahme an Konferenzen, Forschungsdurchführung ...), das exzessive Ausmaß an Arbeitsstunden und eine Reihe an Unsicherheiten in befristeten Positionen zu tolerieren, sind Faktoren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erschweren.

7.2 Kulturelle Faktoren

Es wurden viele hemmende Faktoren für Karrieremöglichkeiten von Frauen identifiziert, die sich zuallererst auf die vorherrschende kulturelle Wahrnehmung, dass die primäre „Berufung“ der Frauen in der privaten Sphäre liege, zurückführen lassen. Dies zeigt sich deutlich in der Beharrlichkeit der ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Zeit, die für unbezahlte Arbeit zu Hause verwendet wird (siehe unten).

7.3 Der Einfluss von EU Gesetzen und Politik

Während Institutionen der EU initiativ gewirkt haben, um familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln und einen gleichen Zugang zu sozialen Ansprüchen zu sichern, um eine freie Bewegung der Arbeitskräfte zu ermöglichen, ist ihr Einfluss auf den privaten Bereich noch immer sehr stark von tief verwurzelten kulturellen, politischen und ökonomischen Normen bestimmt. Infolgedessen existieren innerhalb der Mitgliedsstaaten signifikante Unterschiede hinsichtlich der Kinderbetreuungsangebote. Zudem sind die Struktur und die Erwartungen des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes so gestaltet, dass die Wahl des Landes stärker durch akademische Ansprüche und Bildungsmöglichkeiten als von der Qualität des persönlichen Lebens oder den gebotenen Unterstützungsleistungen für Familien geprägt ist.

8) Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben: geschlechtsspezifische Verwendung von Zeit

8.1 Verwendung von Zeit im Privaten unterscheidet sich

Eine zweite Dimension von Zeit, die in dieser Studie betrachtet wurde, betrifft die Verwendung von Zeit im informellen, häuslichen Bereich. Diese Dimension der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wird in Studien zur Karriereentwicklung oft übersehen. Die Forschung zeigt, dass der Gebrauch von Zeit in dieser Sphäre stark geschlechtsspezifisch determiniert ist und dass dies wichtige Auswirkungen auf Neuanstellungen, Erhalt und Entwicklung von Karrieren hat, da gerade Wissenschaft lange Arbeitszeiten verlangt. Die Interviews befassten sich mit zwei Fragenkomplexen:

- Verwenden (mobile) weibliche und männliche WissenschaftlerInnen ihre Arbeitszeit und ihre Privatzeit unterschiedlich?
- Wie wird Arbeit und Privates vereinbart?

8.2 „Arbeit“ und „Betreuung“ werden unterschiedlich bewertet

Die Ergebnisse der rechtlichen und politikwissenschaftlichen Analyse haben sich mit der spezifischen Bewertung von Konzepten der Arbeit in der Europäischen Union befasst, insbesondere mit der Unterbewertung von Betreuung. Einige Mitgliedsstaaten haben begonnen, nationale Zeitstudien zu entwickeln, die den unterschiedlichen Verbrauch von Zeit, den Frauen und Männer zu Hause aufwenden, beleuchten. Die Ergebnisse einiger dieser Studien weisen auf deutliche und anhaltende Unterschiede in den Zuständigkeiten von Männern und Frauen hin. Die Interviews mit den WissenschaftlerInnen zeigten, wie stark die Zeitverwendung in beiden Bereichen geschlechtsspezifisch geprägt ist. Diese Unterschiede haben große Auswirkungen auf die Zeit und Energie, die WissenschaftlerInnen mit Kindern und insbesondere Mütter für bezahlte Arbeit aufwenden können und beeinflussen ihre Karriereentwicklung.

8.3 Die Verwendung von Zeit außerhalb der Arbeit beeinflusst die Möglichkeit, Karriere zu machen

Erfolg in wissenschaftlichen Karrieren verlangt typischerweise die Akzeptanz von langen und unsozialen Arbeitszeiten.

- Zeitliches Engagement verbunden mit familiärer Verantwortung beschränkt das Ausmaß und die Qualität der Zeit von WissenschaftlerInnen mit Familie, die für die Arbeit verwendet werden kann. Diese Dynamiken sind stark geschlechtsspezifisch.
- Mobilitätsanforderungen (sogar für kurze Perioden), die oft den Erfolg in der Karriere von WissenschaftlerInnen bestimmen, sind zusätzliche Quellen für Zeitdruck und stehen oft im Konflikt zum persönlichen/ familiären Leben.
- Flexible Arbeitszeitarrangements in der Wissenschaft werden üblicherweise als förderlich für die Kombination von bezahlter Arbeit, Haushalt und Familienpflichten betrachtet.
- Zeit für sich selbst (persönliche Zeit) ist üblicherweise rar, insbesondere wenn mobile WissenschaftlerInnen kleine Kinder haben.

EINIGE ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Anteil an Studentinnen hat sich mittlerweile jenem der Studenten angeglichen, in einigen Fächern ist er sogar höher. Der Grad der Feminisierung zeigt aber einen allgemeinen Rückgang nach dem Berufseinstieg, insbesondere in spezifischen Disziplinen (zum Beispiel Physik und Technik) und im industriellen Sektor.

Die Tendenz der Forschung und Politik, sich auf die Beteiligungsraten zu konzentrieren, hat bis zu einem gewissen Grad von der Thematik der Karriereentwicklung abgelenkt. Es besteht ein umgekehrter Zusammenhang zwischen dem Grad der Feminisierung und dem Dienstalalter, da Frauen den Karriereaufstieg nicht in gleichem Maße schaffen wie ihre männlichen Kollegen.

Die Gründe dafür sind komplex. Die Mobilitätserwartung in wissenschaftlichen Karrieren ist ein wichtiger Faktor, der mit anderen Dimensionen der Karriereentwicklung verbunden ist. Der Druck „mobil zu sein“ spiegelt zum einen die Bedeutung von internationaler und vielfältiger Erfahrung für den Karriereverlauf wider, zum anderen weist er auf die Häufigkeit von befristeten Verträgen und, in einigen Ländern, auf den Mangel an beruflichen Positionen hin. Im frühen Stadium der Karriere sind Frauen gleich mobil wie Männer, ihre Fähigkeit und Bereitschaft weiterhin umzuziehen, nimmt jedoch innerhalb des Lebenslaufs in dem Maße ab, in dem andere Verantwortungen und Verpflichtungen steigen.

Doppelkarrieren sind innerhalb wissenschaftlicher Karrieren weit verbreitet. Sie sind eigentlich der „Normalfall“. Diese Situation führt zu zusätzlichem Druck auf WissenschaftlerInnen, insbesondere die Partnerinnen versuchen die Anforderungen der mobilen Forschungskarrieren mit dem persönlichen Leben zu vereinbaren. In vielen Fällen verlieren die Frauen, da der männlichen Karriere mehr Priorität eingeräumt wird. Doppelkarrieren beeinflussen auch die Entscheidung über die Örtlichkeit und ermutigen Personen, in Forschungscluster zu gehen. Sogar in Situationen, in denen beide Partner sich eine Forschungsposition im gleichen Land sichern konnten, pendeln Frauen eher als ihre Männer.

Arbeiten in anderen Ländern bietet vielen WissenschaftlerInnen die Möglichkeit, viel Zeit für ihre Forschung zu verwenden, ohne zusätzliche Verantwortlichkeiten verbunden mit der Arbeit und der Familie zu haben bzw. sozialem Druck ausgesetzt zu sein. In dieser Situation berichten WissenschaftlerInnen von beschleunigter Produktivität und Karriereentwicklung (zu Hause und im Ausland). Unsere Ergebnisse zeigen, dass WissenschaftlerInnen mit Migrationserfahrung in unserer Stichprobe extrem lange, unsoziale und unplanbare Arbeitszeiten haben. Sie zeigen auch, dass sie sich disproportional stark auf Aktivitäten konzentrieren, die für ihre Karriere förderlich sind (Publikationen und Vernetzung). WissenschaftlerInnen mit Kindern und insbesondere Mütter sind weniger in der Lage, dieses Ausmaß an Stunden für ihre wissenschaftliche Tätigkeit zu verwenden und somit die gleiche Produktivität zu erreichen.

Nicht nur die Verwendung von Zeit für die Arbeit ist eine Schlüsselkategorie, die Karriereentwicklungen beeinflusst. Die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich jener Zeit, die für die unbezahlte Familienarbeit aufgewendet wird, beschränkt die Fähigkeit von WissenschaftlerInnen mit Familie und insbesondere von Frauen, gleich viel Zeit wie ihre männlichen Kollegen für ihre Forschung zu verwenden.

Mobilität ist, wie wir beschrieben haben, in bestimmtem Umfang ein Zeichen für vertragliche Unsicherheit. Die Häufigkeit von befristeten, unsicheren Arbeitssituationen in der Wissenschaft stellt einen kritischen Aspekt für viele WissenschaftlerInnen dar, die ihr Leben und ihre Karriere planen wollen. Frauen sind im Allgemeinen weniger glücklich mit dieser Art von Verträgen als Männer. Sie stellen arbeitsrechtliche Probleme fest, die den Mutterschaftsurlaub und andere Formen der Unterstützung (wie z.B. die Pension) betreffen.



Derzeit liegen folgende **Publikationen** vor:

- Kastner, Monika/ Sträußberger, Monika (2003): Country Report Austria, Graz.
- Kapeller, Doris/ Kastner, Monika (2003): Austrian Universities and the Gender Perspective, Leeds.
- Kapeller, Doris/ Thurn, Nicole/ Malli, Gerlinde (2004): Measuring And Rewarding Excellence Of Academic Carreers, Leeds.

- Kapeller, Doris (2004): Mobility and Progression in Science Careers
'MOBISC' – Kurzbericht.

3.4. Gütesiegel für soziale Integrationsunternehmen

Das Gütesiegel ist die Auszeichnung für Soziale Integrationsunternehmen und -organisationen in Österreich. Es gewährleistet klar definierte soziale, organisatorische und wirtschaftliche Qualitätsstandards in Sozialen Integrationsunternehmen. Mit dem Gütesiegel verpflichten sich Unternehmen und Organisationen, die die soziale und berufliche Integration von Menschen als Unternehmenszweck definiert haben, bestimmte Qualitätsstandards zu erfüllen. Die ständige Weiterentwicklung ihrer Produkte und Dienstleistungen sowie der gesamten (Unternehmens-)Organisation und ihrer Menschen stehen dabei im Mittelpunkt. Die Einhaltung dieser Qualitätsstandards wird regelmäßig überprüft. Im Rahmen der Bewerbung um das Gütesiegel analysieren ausgewählte ExpertInnen das Soziale Integrationsunternehmen hinsichtlich bestimmter Qualitätsstandards. Sie eruiieren und dokumentieren etwa, wie effektiv und effizient eingesetzte (Förder-)Mittel und Ressourcen verwendet werden. Gleichzeitig betrachten sie Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der Organisation. Die gewonnenen Erkenntnisse leiten dann qualitätssichernde und qualitätssteigernde Entwicklungen ein. Kurz: Sie führen zur Umsetzung von Verbesserungen.

Soziale Integrationsunternehmen sind marktwirtschaftlich orientierte Unternehmen und Organisationen wie sozialökonomische Betriebe (SÖB), gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) und Beschäftigungsgesellschaften (BG). Sie unterstützen die berufliche und soziale Integration langzeitarbeitsloser Menschen durch Betreuung und Beschäftigung und ermöglichen ihnen dadurch die notwendige berufliche Qualifizierung. Durch das Anbieten zeitlich befristeter Arbeitsplätze wie auch von Dauerarbeitsplätzen stellen Soziale Integrationsunternehmen eine öffentlich geförderte Brücke zwischen langzeitarbeitslosen Menschen und dem Arbeitsmarkt her.

PERIPHERIE hat in dem Entwicklungsprozess des Gütesiegels die Funktion der Gender Beauftragten übernommen. Alle EQUAL-Projekte müssen die GM-Strategie umsetzen. Die Strategie erfordert, dass bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Geschlechter getrennt in den Blick genommen werden. Indem dies erfolgt, können Ungleichheiten entlang der Geschlechtszugehörigkeit erkannt werden. Auf diesen Erkenntnissen basierend müssen dann Maßnahmen gesetzt werden, die geeignet sind, die Ungleichheiten zu beseitigen. Auch dabei müssen die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern berücksichtigt

werden. Gleichstellung, nicht Gleichbehandlung ist das Ziel von Gender Mainstreaming.

PERIPHERIE hat bei den Treffen der Arbeitsgruppen auf eine geschlechtergerechte Gremien-Kultur geachtet sowie alle Produkte der Entwicklungspartnerschaft auf Geschlechtergerechtigkeit geprüft, das einschlägige Know-how zur Verfügung gestellt und der Entwicklungspartnerschaft die Ergebnisse rückgemeldet sowie bei Lösungsvorschläge mitgearbeitet.

4. WEITERE TÄTIGKEITEN



4.1. Vernetzung

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 **Grazer 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.

Im Jahr 2003 haben sich die **steirischen Sozialprojekte** zu einer **Plattform** zusammen gefunden, um einerseits eine Anwartschaft für wenig privilegierte gesellschaftliche Gruppen zu bilden und um andererseits auf die Kürzungen im Sozial-, Beschäftigungs- und Bildungspolitischen Bereich aufmerksam zu machen. PERIPHERIE sieht die Teilnahme an dieser Plattform als eine wichtige und gesellschaftspolitisch notwendige Aufgabe.

Die Teilnahme an der **Arge der steirischen Erwachsenenbildung** stellt für PERIPHERIE eine wichtige Vernetzung im Bildungsbereich dar.

Die **transnationalen Treffen** im Rahmen des Projektes **MOBISC und die Teilnahme an der MOBISC-Konferenz** sind für uns von besonderer Wichtigkeit und erfüllen den Grundsatz der Internationalität.

Die Mitarbeit am **Arbeitskreis Gender Mainstreaming und Qualitätssicherung im Rahmen des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen** ist ein Anliegen von PERIPHERIE. Dieser Arbeitskreis wurde gegründet, um Gender Mainstreaming zu forcieren. PERIPHERIE stellt ExpertInnenwissen zur Verfügung.

Die regelmäßige Teilnahme an der **Gender Werkstatt** (im Rahmen von Just Gem) ermöglicht den Austausch des ExpertInnen-Wissens im Bereich Gender Mainstreaming.

4.2. Öffentlichkeitsarbeit

Die Homepage von PERIPHERIE (www.peripherie.ac.at) wird laufend aktualisiert, alle Veröffentlichungen sind als Pdf-files zum Downloaden. Die Presse- bzw. Öffentlichkeitsarbeit findet laufend statt. Wir präsentieren PERIPHERIE in den Medien und nutzen andere Möglichkeiten wie Kongresse, Symposien, Veranstaltungen, die wir selbst organisieren oder an denen wir teilnehmen bzw. durch Vorträge mitwirken.

Veranstaltungen 2004

Unsere Veranstaltungen waren ein großer Erfolg. Alle Vorträge sind auf unserer Homepage erhältlich. Zu den Veranstaltungen wurden externe ReferentInnen eingeladen. Die Programme sind im Folgenden aufgelistet.

Vortrag bei der Mobisc Konferenz in Lissabon: „The Austrian Universities And The Gender Perspective“, 26.2.2004 - 27.2.2004.

Vortrag „Geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt“ innerhalb der Entwicklungspartnerschaft IDA, 6.5.2004, Graz.

Veranstaltung „Karriere und Barrieren – Frauen im Wissenschaftsbetrieb“, 21.10.2004, Graz.

Vortrag „Gender Mainstreaming und Gender Studies“ innerhalb der Gender Werkstatt (Just Gem).

KARRIEREN UND BARRIEREN FRAUEN IM WISSENSCHAFTSBETRIEB

PRÄSENTATION MOBISC
STATEMENTS VON EXPERTINNEN
und
DISKUSSION

Donnerstag, 21. Oktober 2004
19:00 Uhr

Stadtteilcafé **PALAVÉR**
Griesgasse 8, 8020 Graz

VERANSTALTUNGSPROGRAMM

Begrüßung und Einleitung

Mag.^a Gerlinde Malli (PERIPHERIE - Graz)

Formelle und informelle Kriterien wissenschaftlicher Laufbahnen – ein internationaler Vergleich zwischen Griechenland, Italien, Österreich, Portugal und UK – Ergebnisse eines transnationalen Projekts von PERIPHERIE

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller (PERIPHERIE - Graz)

Statements von Frauen im Wissenschaftsbetrieb

Persönliche Karriere – fördernde und hemmende Bedingungen

a.o. Univ. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ med. Èva Ràsky (Institut für Sozialmedizin/ Universität Graz)

Veränderte Karriereperspektiven durch das neue Dienstrecht

Univ. Ass.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Katharina Scherke (Institut für Soziologie/ Universität Graz)

Außeruniversitäre Forschung

DI.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ulrike Seebacher (IFZ - Graz)

Diskussion

Moderation: Mag.^a Gerlinde Malli (PERIPHERIE - Graz)

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung
Friedrichgasse 3/II, 8010 Graz
Tel/Fax: 0316-817342
E-Mail: office@peripherie.ac.at

www.peripherie.ac.at



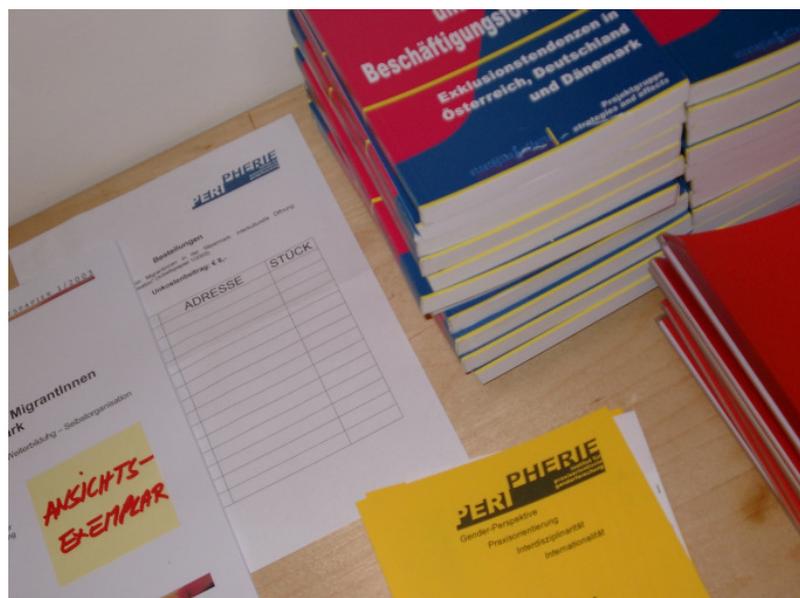
5. QUALITÄTSSICHERUNG

Die Tätigkeiten von PERIPHERIE werden innerhalb der EU-Programme regelmäßig extern evaluiert. Allein 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 Arbeit hat in der zweiten Hälfte des Jahres 2001 ein Ausmaß angenommen, das eine Basisfinanzierung notwendig machte. Im Jahr 2002 konnten wir 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. Zudem war die Organisationsberatung im Jahr 2003 sehr hilfreich.

Das positive Feedback von regionalen, nationalen und internationalen AkteurInnen im Jahr 2004 und die Anfragen von unterschiedlichen Institutionen hinsichtlich potenzieller Kooperationen bestärken uns in unserer Tätigkeit und stellen zudem ein wichtiges Evaluationskriterium dar.



6. ZUKÜNFTIGE PROJEKTE – PERSPEKTIVEN



PERIPHERIE plant für 2005 eine Workshopreihe, die die Diskrepanz zwischen Gender Studies und Gender Mainstreaming schließt und das bisherige Wissen in eine breitere Öffentlichkeit transferiert.

Das konzipierte Vorhaben versteht sich als **Workshopreihe zum Thema „Gender Mainstreaming und sozialwissenschaftliche Forschung“**. Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit Gender Mainstreaming eine Aufgabe für alle, und die Umsetzung von GM eine Aufgabe der Führung: „Top down“. GM benötigt klare Verantwortlichkeiten und Steuerungsfunktionen. Der Erfolg stellt sich jedoch nicht ohne aktive Mitarbeit von unten ein: „Bottom Up“. Daher sind eine Sensibilisierung auf allen Ebenen sowie die Einbindung gleichstellungspolitischer AkteurInnen von besonderer Bedeutung. Gender Mainstreaming beruht auf der Produktion und der systematischen Nutzung von sozialwissenschaftlichem Gender Wissen. Im Rahmen des Workshops sollen dieses Wissen vermittelt, konkrete gleichstellungspolitische Ziele definiert und effiziente Umsetzungspläne diskutiert werden.

Bisher wurde wenig über die Anwendung von Gender Studies und von sozialwissenschaftlichen Methoden im Bereich der Implementierung von Gender Mainstreaming gearbeitet. Das folgende Konzept einer Workshopreihe will dieses Defizit verringern:

- Vermittlung und Weiterentwicklung des Basiswissens über GM
- Verbindung von Theorie (Gender Studies, sozialwissenschaftliche Methoden) und Praxis der Implementierung im Bereich GM
- Erprobung und Diskussion von best practice
- Reflexion des Status Quo im Bereich GM in der Steiermark
- Weiterentwicklung der Theorie von GM
- Perspektivenentwicklung

POP UP GEM (POLicy and PUBLIC Service Push GENDER Mainstreaming)

Auf oberster Ebene der Entwicklungspartnerschaft (Equal) steht das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt voranzutreiben, der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken, Gender-Gaps zu verringern und die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Mit POP UP GEM soll nachweisbar erreicht werden, dass:

- die Verankerung von GeM auf politisch strategischer Ebene sich in fundierten Planungsprozessen für Programme und Förderungen widerspiegelt.
- Organisationen, die bereits Erfahrung mit GeM-Implementierungsprozessen haben, aktiv als BeraterInnen und MultiplikatorInnen für andere Organisationen in ihrem politischen Handlungsfeld wirken.
- durch Kompetenzaufbau die GM-Prozesse in politisch tätigen Organisationen von internen ExpertInnen kompetent koordiniert und gesteuert werden.
- die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf Gleichstellung sich in der Unternehmens- und Personalpolitik der Betriebe niederschlägt.

Die Tätigkeit innerhalb von POP UP GEM wird folgende Module (Projekte) umfassen:

MODUL 1: Entwicklung

Methoden und Tools zur Unterstützung bei Analyse, Planung, Controlling

MODUL 2: Beratung

Know-How-Transfer durch interne ExpertInnen

MODUL 3: Qualifizierung

Aus- und Weiterbildung zur Optimierung der Reformprozesse

MODUL 4: Qualität von Arbeitsplätzen

Gleichstellung in der Unternehmens- und Personalpolitik

Innerhalb der Entwicklungspartnerschaft werden von PERIPHERIE folgende Arbeitsschritte im Modul 1 umgesetzt:

Datengrundlagen

In einem ersten Arbeitsschritt wird der Bedarf der unterschiedlichen beteiligten beschäftigungspolitisch relevanten Organisationen und Personen an fehlenden Datengrundlagen in spezifischen Themenfeldern erhoben. Darüber hinaus wird ein Datencoaching für die beteiligten beschäftigungspolitisch relevanten Organisationen bzw. Personen angeboten. Bereits vorhandene Datenquellen sind auf ihre Gendertauglichkeit zu überprüfen bzw. ist zu klären, welche zusätzlichen Daten notwendig sind, um dem Anspruch einer geschlechterdifferenzierten Statistik und Datenerhebung als wichtiges Element der Umsetzung von Gender Mainstreaming gerecht zu werden. Geschlechterdifferenzierte Daten sind ein erster Schritt für die Analyse von unterschiedlichen Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Planungen auf Frauen und Männer. Eine Gender-Analyse kann nur auf einer geschlechterdifferenzierten Datenbasis feststellen, wie die Verteilung von Ressourcen – Einfluss, Erwerbsmöglichkeiten, Einkommen, Zeit usw. – auf beide Geschlechter aussieht. Das heißt, vorhandene Statistiken und Datensammlungen müssen bei entsprechendem Bedarf um das Merkmal Geschlecht erweitert werden. Darüber hinaus soll das Datencoaching eine Anleitung für zukünftige Datenerhebungen bieten. Dabei gilt zu beachten, dass die Indikatoren nicht nur nach Geschlecht zu differenzieren sind, sondern bereits die Auswahl der verwendeten Indikatoren und ihre Darstellung eine Rolle spielen. Das heißt, die Indikatoren müssen so ausgewählt und präsentiert werden, dass es möglich wird, Geschlechtsstrukturen sichtbar zu machen. Bei Hindernissen, Problemen oder Grenzen der Datengrundlagen wird sowohl den AnbieterInnen als auch den ProduzentInnen von Statistiken entsprechende Unterstützung angeboten.

Monitoring & qualitative Analyse der Betriebskulturen und der lebenspraktischen Realität der ArbeitnehmerInnen

Geplant ist, ein quantitatives Monitoring-System für die regelmäßige systematische und zielbewusste Beobachtung und Aufzeichnung von Fortschritten im Bereich Gender Mainstreaming auf betrieblicher Ebene zu entwickeln. Dieser Prozess schließt jedoch nicht nur die Entwicklung von Indikatoren und die Sammlung von Informationen ein, sondern auch deren Weitergabe an alle PartnerInnen und Beteiligten. Diese Informationsweitergabe soll sicherstellen, dass Entscheidungen über die Verbesserung der Situation getroffen werden können.

Das Monitoring-System soll Informationen zur Verfügung stellen, die

1. für die Analyse der Situation der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt nützlich sind,

2. überprüfbar machen, ob die Inputs gut genützt werden,
3. sicherstellen, dass alle Aktivitäten umgesetzt werden,
4. es erlauben, aus früheren Projektphasen zu lernen und
5. eine Einschätzung möglich machen, ob die geplanten Aktivitäten zur optimalen Lösung des zu bearbeitenden Problems beigetragen haben.

Handbuch für den Umgang mit Daten

Das Handbuch für den Umgang mit Daten bietet eine grundlegende Einführung in die geschlechtssensible Recherche, Verwendung, Interpretation und Darstellung von arbeitsmarktpolitisch relevanten Daten und Zahlen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Anhand von Beispielen werden Anschaulichkeit konkreter Umsetzungsmöglichkeiten und eine Verständlichkeit des oft verwirrenden „Datensalates“ ermöglicht. Ziel dieses Handbuches ist es, einen möglichst niedrigschwelligen und praktischen Zugang zum Thema Gender Mainstreaming zu schaffen, um der häufig geäußerten Kritik, das Thema werde zu theoretisch und akademisch präsentiert, Rechnung zu tragen.

Nach einer Einführung in grundlegende Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, belegt mit praktischen Beispielen, werden zentrale Fragen und Probleme bei der Recherche, Interpretation und Präsentation von Daten diskutiert:

- Welche Daten sind für die spezifischen Themenfelder notwendig?
- Wie komme ich zu Daten?
- Wie interpretiere ich Daten richtig?
- Wann müssen ExpertInnen zu Rate gezogen werden?

Das Handbuch soll einerseits AnwenderInnen anleiten, sich mit beschäftigungspolitischen Daten auseinanderzusetzen und sie für ihren Anwendungsbereich nutzbar zu machen. Andererseits soll auch gezeigt werden, welche Fragestellungen mit vorhandenem Material beantwortbar sind und in welchen Bereichen der Gleichstellung kein adäquates Datenmaterial vorhanden ist bzw. ExpertInnen herangezogen werden müssen.

Entwicklung von Tools für eine gleichstellungsorientierte Planung und für die Qualitätssicherung in der Auftragsvergabe

Mit einem Planungstool wird den AnwenderInnen eine weitere Unterstützungsstruktur angeboten. Geplant ist ein computerunterstütztes Tool,

das Planungsprozesse im Bereich Gender Mainstreaming anleiten und unterstützen soll.

Gender Mainstreaming integriert eine geschlechtssensible Perspektive in alle Aktivitäten und Maßnahmen. Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming stellen sich prozess- und ergebnisorientierte Fragen, die mittels eines computerunterstützten Programms den Planungsprozess erleichtern sollen. Zum einen ist in der prozessorientierten Perspektive zu überlegen, wie Planung, Durchführung und Evaluierung von Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gestalten, und wie Umsetzungs- und Entscheidungsstrukturen zu organisieren sind. Zum anderen ist in der ergebnisorientierten Perspektive zu konkretisieren, welches Ziel mit Gender Mainstreaming verfolgt wird und welche Ergebnisse angestrebt werden. Wie wird Chancengleichheit in konkrete und überprüfbare Teilziele umgesetzt und wie kann man die angestrebten Ziele erreichen?

Mit diesem computerunterstützten Tool werden die Erkenntnisse der Gender Lehrgänge in ein Arbeitsmittel gegossen, das allen AkteurInnen die Umsetzung im eigenen Handlungsfeld erleichtern soll.

Evaluierung der angebotenen GEM-Lehrgänge für PersonalistInnen und Interessensvertretungen

Die Evaluierung der angebotenen Lehrgänge und Seminare dient der laufenden Verbesserung und Weiterentwicklung der Lehrangebote für die Umsetzung von Gender Mainstreaming im arbeitsmarktpolitischen Bereich.

Als Instrumente der Evaluierung werden zum einen ein schriftlicher Feedback-Fragebogen für die TeilnehmerInnen mit offenen und standardisierten Bewertungsfragen konzipiert, zum anderen werden die Ergebnisse der quantitativen Evaluierung durch qualitative Interviews mit ausgewählten TeilnehmerInnen (im Sinne einer repräsentativen Stichprobenauswahl) verglichen bzw. ergänzt. Aus bisherigen Erfahrungen lässt sich ableiten, dass eine Fragebogenumfrage allein nicht ausreicht, um eine genaue und detaillierte Einschätzung der TeilnehmerInnen über ihre Zufriedenheit mit den Inhalten, Themen und Methoden der Lehrgänge bzw. Seminare zu erreichen. Generelle Probleme der schriftlichen Befragung, wie etwa die Kontrolle der Antwortsituation oder die begrenzten Nachfragemöglichkeiten bei Missverständnissen, können durch die Kombination mit qualitativen Befragungstechniken vermindert werden. Das Selbe gilt in umgekehrter Weise: Durch das Instrument des Fragebogens werden die oft verzerrenden Einflüsse der InterviewerInnen vermieden. Der Evaluierungsbericht entspricht

einer objektiven Analyse der Ergebnisse und kann als transferfähiges Fundament für die Weiterentwicklung von Lehrangeboten im Gender Mainstreaming Bereich herangezogen werden.