

Jahresbericht '08



EINLEITUNG	3
ANGEBOTE VON PERIPHERIE – INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE	
GENDERFORSCHUNG	5
WEITERBILDUNG, BERATUNG UND COACHING	5
<i>Datencoaching</i>	6
<i>Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"</i>	7
GESCHLECHTERSENSIBLE REGIONALANALYSE, REGIONALENTWICKLUNG UND GENDER	
MAINSTREAMING	8
FRAUENBERICHTE/ GENDER-BERICHT FÜR KOMMUNEN, REGIONEN UND LÄNDER.....	9
GENDER STUDIES	10
KONZEPTION, ORGANISATION UND DURCHFÜHRUNG VON SYMPOSIEN, TAGUNGEN, SEMINAREN UND	
WORKSHOPS	12
EVALUIERUNGEN	13
TEAM.....	15
PROJEKTE	18
LEARN FOREVER	18
<i>Studie</i>	20
<i>Evaluation</i>	26
SCHRITTE ZUR GLEICHSTELLUNG IM ARBEITSFELD DER STEIRISCHEN NGOs	36
ONLINE PLATTFORM INNERHALB DER COMMUNITY OF PRACTICE ON GENDER MAINSTREAMING	41
COACHING IM BEREICH GENDER MAINSTREAMING / MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT GRAZ.....	42
WORKSHOP „UP TO DATE STATT TATENLOS“	42
VERNETZUNG.....	46
THEKLA.....	46
BILDUNGSNETZWERK STEIERMARK	47
FRAUENRAT	47
CoP ON GENDER MAINSTREAMING	48
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	49
EQUAL PAY DAY 2008	49
FRAUBUDGET GRAZ: „UNS STEHT MEHR VOM KUCHEN ZU“	57
PERIPHERIE GEWINNT DEN SONDERPREIS "GELEBTE CHANCENGLEICHHEIT IN DER IT" DES EBIZ	
EGOVERNMENT AWARD IN DER STEIERMARK.....	59
FÖRDERGEBERINNEN	60

Einleitung

Mit unserem Jahresbericht 2008 geben wir Ihnen einen Überblick über unsere Arbeit und informieren Sie über wichtige Ereignisse und Veränderungen in unserer Organisation. Er richtet sich einerseits an die Institutionen, welche die Arbeit von Peripherie durch ihre Aufträge und Subventionen ermöglichen und unterstützen. Andererseits ist der Jahresbericht als Information für alle Interessierte gedacht, die auf diesem Weg Einblick in die Arbeit des Instituts erhalten.

Der Jahresbericht beinhaltet neben einer Kurzbeschreibung der Angebote des Instituts die Schwerpunkte des Jahres 2008, sowie eine Beschreibung der Veranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit.

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

Gender Studies fragen nach der Bedeutung des Geschlechts in der Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft. Sie unterscheiden zwischen den Analysekatégorien biologisches Geschlecht (*sex*) und soziales Geschlecht (*gender*). Dabei wird davon ausgegangen, dass zumindest das soziale Geschlecht und alle seine Zuschreibungen und Bedeutungen konstruiert, also künstlich erzeugt sind. Gender Studies hinterfragen somit die Festschreibung von Weiblichkeit und Männlichkeit und deren Zusammenhänge mit angeblich unveränderlichen biologischen Gegebenheiten.

Der Vorteil der Kategorie *gender* gegenüber dem Begriff „Geschlecht“ liegt auf der Hand. Durch die Differenzierung zwischen *sex* und *gender* kann eine Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht getroffen werden, die im deutschen Sprachgebrauch in dieser Weise nicht möglich ist. Die stillschweigende Festschreibung von Männlichkeit und Weiblichkeit auf angeblich unhinterfragte biologische Gegebenheiten kann aufgesprengt werden. Durch die Einführung der *sex-gender* Relation entsteht ein kultureller und historischer Rahmen, in dem die Frage nach der Konstruiertheit von Geschlecht erst überhaupt möglich ist.

Im Verständnis von Peripherie ist Geschlechterforschung sowohl Kultur- als auch Sozialwissenschaft und immer interdisziplinär. Wir streben eine Verschränkung zwischen Forschung und gesellschaftlicher Praxis an. Daher geht es in allen Projekten, die in

diesem Jahresbericht beschrieben sind, um die sozialen, kulturellen und strukturellen Auswirkungen der Geschlechtszugehörigkeit und die Folgen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern. Die Ergebnisse der Forschung werden maßgeschneidert auf die Zielgruppen in unterschiedlicher Weise in die Praxis transferiert, denn nur so kann der Widerspruch zwischen Praxis und Theorie überwunden werden.

Das Jahr 2008 war im Großen und Ganzen zwei inhaltlichen Schwerpunkten gewidmet: Gender Mainstreaming und Lebensbegleitendem Lernen, insbesondere für bildungsbenachteiligte Frauen.

Im Bereich Gender Mainstreaming wurde abgesehen von der Grundlagenarbeit eine Online Plattform innerhalb der Community of Practice on Gender Mainstreaming entwickelt und moderiert. Diese hatte zum Ziel, die Erfahrungen mit Gender Mainstreaming zu bündeln und gegenseitiges Lernen zu ermöglichen.

Ein weiteres Projekt von Peripherie hatte zum Ziel, Gender Mainstreaming und Frauenförderung in den steirischen NGOs zu analysieren und Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Handlungsfeldern der NGOs festzulegen.

Lebensbegleitendes Lernen schließt oft einige gesellschaftliche Gruppen aus: learn forever als Expertinnennetzwerk hat sich den Schwerpunkt gesetzt, bildungsbenachteiligte Frauen zur Weiterbildung zu motivieren und damit in den Prozess des lebenslangen Lernens zu integrieren. Innerhalb dieses Netzwerkes werden Modelle zum selbstgesteuerten Lernen entwickelt und erprobte Modelle in weitere Erwachsenenbildungsinstitutionen transferiert. Innerhalb dieses Netzwerkes ist Peripherie für die Evaluierung aller Maßnahmen zuständig und führt gemeinsam mit agenda – Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft - eine Studie zu den Bildungswünschen und –bedarfen von nichterwerbstätigen Frauen durch.

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

Doris Kapeller
Geschäftsführerin

Angebote von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Weiterbildung, Beratung und Coaching

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

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

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

- Aufbereitung von Daten über die Entwicklung einer bestimmten Branche in einer Region in Bezug auf Frauen und Männer und Ableitung empfohlener Maßnahmen.

- **Das Team von PERIPHERIE bietet Weiterbildung und Coaching zum gesamten inhaltlichen Spektrum des Instituts an.**
Themenschwerpunkte und Zeitausmaße passen wir an die Bedürfnisse unserer AuftraggeberInnen an.

Datencoaching



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

Will eine Organisation oder ein Betrieb Gender Mainstreaming implementieren, ist eine der ersten Aufgaben, die Ist-Situation bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld zu analysieren: Wo steht meine Organisation in Bezug auf Gleichstellung – beim Personal, bei den Dienstleistungen, bei den Produkten?

PERIPHERIE bietet dazu maßgeschneidertes Coaching an: Welche Daten brauche ich, um den Status quo feststellen und Gleichstellung umsetzen zu können? Wie komme ich zu ihnen? Und wie mache ich Informationen dingfest, die in meiner Einrichtung schon existieren, jedoch weit verstreut sind?

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

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

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

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

Lehrgänge "gendersensible Statistiken + Daten"

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



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

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

Geschlechtersensible Regionalanalyse, Regionalentwicklung und Gender Mainstreaming

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

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



Foto: Aaron Kohr – www.fotolia.de

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

zu einer nachhaltigen Finanzierung der Renten- und Gesundheitssysteme.

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

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

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

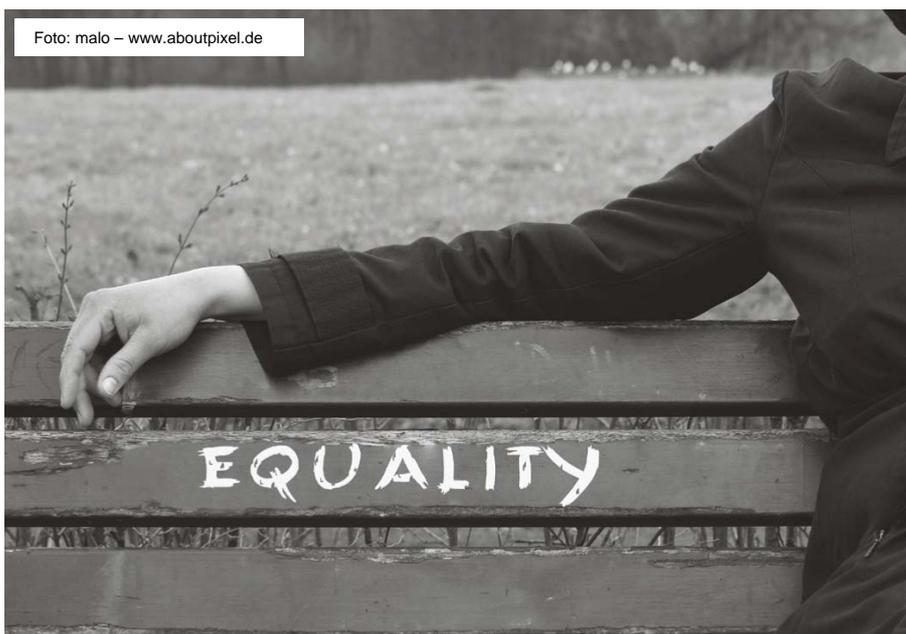
Frauenberichte/ Gender-Berichte für Kommunen, Regionen und Länder

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

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

Unsere thematischen Schwerpunkte liegen dabei in erster Linie bei den Themen

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



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

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

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

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

Gender Studies

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

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

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

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



Bisher haben wir Gender Studies in unterschiedlichen Bereichen durchgeführt:

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

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

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

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

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

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



Foto: ninino – www.photocase.com

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

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

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

Evaluierungen

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

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



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

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

Team



Mag.ª Dr.ª Doris Kapeller

Geschäftsführerin, Soziologin

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

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



Mag.ª Ulla Sladek

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Mehrjährige Forschungs-, Evaluierungs- und Projektentwicklungserfahrung

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

Schwerpunkte:

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



Mag.ª Edith Pöhacker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Schwerpunkte:

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



Mag.ª Cornelia Gugganig

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Germanistin und Historikerin

Studium der Interdisziplinären Geschlechterstudien

Schwerpunkte:

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



Mag.^a Gerlinde Malli

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Soziologin

Mehrjährige Forschungs-, Evaluierungs- und Projektentwicklungserfahrung

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Frauen- und Geschlechterforschung,
- Veranstaltungen,
- Betreuung der Homepage,
- Projektentwicklung.



Katja Kohl

Praktikantin, Studium der Soziologie und Psychologie

Schwerpunkte:

- Gender Mainstreaming,
- Veranstaltungen,
- Dateneingabe in das Statistikprogramm SPSS
- Administrative Tätigkeiten.

Projekte

learn forever



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

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

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

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

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

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

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

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

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

In learn forever I (2005 – 2007) wurden eine internationale Recherche zur Zielgruppenerreichung sowie Lehr- und Lernmethoden (Peripherie, prisma) und eine Erhebung von Weiterbildungsbarrieren und Wünschen, in der bildungsbenachteiligte Frauen als Expertinnen positioniert werden (Peripherie, nowa), erarbeitet. Sie bilden die Grundlage für die entwickelten Modelle. Nowa, prisma, frauenstiftung steyr entwickelten Modelle zur Zielgruppenerreichung, Modelle zur Potenzialanalyse und Stärkung der Selbst-

lernkompetenzen sowie Angebote, die die Lernbarrieren reduzieren (mobile IKT-Lernwerkstätte und Lernarrangements „Lernen gestalten“). Unter Führung von agenda wurde eine Weiterbildung für Trainerinnen in der Erwachsenenbildung und für pädagogische Mitarbeiterinnen „von der Trainerin zur Moderatorin von Lernprozessen“ entwickelt. Es ist gelungen, die Zielgruppe zu erreichen und Lernprozesse so zu gestalten, dass es zu keinem Abbruch gekommen ist – alle Teilnehmerinnen absolvierten die PC Start Prüfung, entwickelten sich zu eigenverantwortlichen Lernerinnen, die ihre Lernziele selbstständig formulieren und umsetzen können.

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

Im Folgenden werden die zwei Schwerpunkte, an denen Peripherie beteiligt ist, detailliert beschrieben und die ersten Ergebnisse vorgestellt:

Studie

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

Design

Mit dieser Studie soll Grundlagenwissen über bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss in drei österreichischen Regionen erzeugt werden. Weiters sollen ihre Bildungsbedürfnisse und -bedarfe sichtbar gemacht werden, damit Bildungsangebote entwickelt werden können, die ihnen den Einstieg ins Lebensbegleitende Lernen ermöglichen.

Die Studie beruht auf einem Methodenmix aus sekundärstatistischen und unterschiedlichen qualitativen Zugängen:

Zuerst wurden Literatur- und Statistikrecherchen zur Nichterwerbstätigkeit von Frauen

in Österreich durchgeführt. Damit wurden verschiedene theoretische Zugänge beschrieben, Nichterwerbstätigkeit definiert und diese Zugänge statistisch dargestellt. Parallel dazu wurden Zahlen zur (Nicht-)Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen auf Basis von Literatur- und (sekundär)statistischen Recherchen beschrieben.

Im zweiten Schritt ging es um regionale Analysen. Es wurden drei österreichische Modellregionen ausgewählt, in denen die Erhebungen stattfinden: der Bezirk Oberpullendorf als ländliche, vorwiegend landwirtschaftlich strukturierte Region, die Stadt Bruck an der Mur als Bezirkshauptstadt, deren Wirtschaftsstruktur nach wie vor von Industrie bestimmt ist und die Stadt Innsbruck, die hauptsächlich Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungssektor bietet.

Aufbauend auf den Ergebnissen der regionalen Recherche und der Literaturlarbeit wurden in den drei Regionen je sechs Interviews mit ExpertInnen aus den Bereichen regionaler Arbeitsmarkt und regionale AMS-Politik, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Beratung, allgemeine Frauenberatung, Familienberatung, Migrantinnenberatung und TrainerInnen für Deutschkurse, Erwachsenenbildung, Bildungsberatung sowie Frauenbeauftragte durchgeführt. Im Zentrum standen Fragen, wie sie die Gruppe der nicht erwerbstätigen Frauen beschreiben, welche regionalen Charakteristika sie in Hinblick auf diese Frauen sehen und welche Bedingungen notwendig wären, um diese Frauen zur Weiterbildung zu motivieren.

Auf der Grundlage der regionalen Recherchen und der ExpertInneninterviews sowie der Erarbeitung der Charakteristika der Gruppe der bildungsbenachteiligten Nichterwerbstätigen werden in jeder Region zwölf Interviewpartnerinnen aus der Gruppe der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss ausgewählt und interviewt. In der anschließenden Analyse wurden die Lernzugänge, Bildungsansprüche sowie Barrieren analysiert und die regionalen und gruppenspezifischen Unterschiede herausgearbeitet.

In jeder der drei Regionen findet zudem ein dreistündiger Workshop mit sechs bis acht Frauen statt, die die gleichen Merkmale wie die Teilnehmerinnen der qualitativen Interviews aufweisen. Die Workshops sollen eine Reflexion der regionalen Ergebnisse sowie die Grundlage für die Entwicklung von Empfehlungen bieten.

Auf der Grundlage der Literaturrecherche und den empirischen Erhebungen – ExpertInneninterviews, qualitative Interviews und Workshops mit bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen – werden Empfehlungen für unterschiedliche Anspruchsgruppen (regionale arbeitsmarkt- und bildungspolitische AkteurInnen) entwickelt.

Erste Ergebnisse

Bisher wurden die Literaturrecherchen, die regionalen Analysen und die ExpertInnen-Interviews durchgeführt. Im Folgenden werden die Hauptergebnisse der ExpertInnen-Interviews kurz dargestellt.

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht“

Die befragten ExpertInnen haben unterschiedlich viel Kontakt zu bildungsbenachteiligten, nicht erwerbstätigen Frauen. Sie definieren die Untersuchungsgruppe als die schwierigste Zielgruppe zum Erreichen. In der Studie spiegelt sich das Dilemma der gesellschaftlichen Unsichtbarkeit und undefinierbarkeit von Nichterwerbstätigkeit und geringer Qualifikation wider. Nach dem Motto „weil nicht sein kann, was nicht sein darf“ können Frauen oftmals ihren Status selbst nicht benennen, insbesondere wenn sie nicht erwerbstätig sind und keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung bzw. Transferleistungen haben. Eine weitere gesellschaftliche Tatsache erschwert die Erreichbarkeit der Untersuchungsgruppe: Nicht erwerbstätige Frauen, insbesondere jene mit geringer Schulbildung, sind in keiner Form organisiert bzw. in institutionelle Rahmenbedingungen (wie z.B. AMS, Beratungsstellen) eingebunden.

Sobald zwei von diesen Problemlagen zusammentreffen „fehlt den Frauen ganz einfach die Kraft“, erwerbstätig zu sein oder gar sich weiterzubilden.

Nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss werden zumeist erst dann wahrgenommen, wenn sie aufgrund von Problemen, die sie ohne externe Hilfe nicht lösen können, Beratungsstellen aufsuchen bzw. wenn sie Migrantinnen sind. In allen drei Regionen thematisieren die Expertinnen, dass mangelnde Deutschkenntnisse die Teilhabe von Migrantinnen am Erwerbs- und Bildungsmarkt extrem behindern. Besonders problematisch ist die Situation für Migrantinnen, die dazu noch Probleme mit Lesen und Schreiben haben. Die Expertinnen in Innsbruck und in Oberpullendorf sehen in Bezug auf Migrantinnen vor allem die Problematik, dass diese vielfach die Ausbildungen aus ihrem Herkunftsland nicht anerkannt bekommen würden und sich ihnen auf dem österreichischen Erwerbsmarkt nur unqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Lange Abwesenheiten vom Erwerbsarbeitsmarkt und von formeller Weiterbildung nennen Expertinnen aus allen Regionen als wesentlichen Grund dafür, dass viele bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss mit Versagensängsten und Scheu vor Neuem zu kämpfen haben und oftmals mit der Haltung ‚Das schaffe ich nicht!‘ in Bildungs- oder Beratungskontexten sichtbar werden. Durch diese jahrelange Absenz haben sie viel an Selbstbewusstsein und Kenntnis über ihre Kompetenzen verloren. Vor allem Expertinnen aus Bruck und Innsbruck aus dem Weiterbildungskon-

text verweisen darauf, dass viele dieser Frauen schlechte Lernerfahrungen in der Schule gemacht haben, was sich hemmend auf die Lernmotivation auswirkt. Dazu konstatieren die Expertinnen auch Resignation aufgrund von wiederholten Jobabsagen und von schlechten Erfahrungen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsbereichen. Oft flüchten junge Frauen gleich nach dem Pflichtschulabschluss bzw. Ausbildungsabbruch in die Mutterschaft, betonen insbesondere die Brucker Expertinnen. Auch in den anderen beiden Regionen wurde das ansteigende Phänomen der „jungen Mutterschaft“ als eines der Charakteristika der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen hervorgehoben.

„Wer trotz Kinder mehr als Teilzeit arbeiten geht, ist eine schlechte Mutter“

Die traditionellen Rollenerwartungen sind zentrale Aspekte, wenn es um die Chancen von Frauen geht, an Weiterbildung und am Erwerbsleben teilzuhaben. Aufgrund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern und der fehlenden institutionellen Betreuungs- und Unterstützungseinrichtungen können Frauen oftmals der am Arbeits- und auch am Weiterbildungsmarkt verlangten Flexibilität nicht entsprechen. Abgesehen davon, dass es zumeist an einem ausreichenden Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere für Kinder bis drei Jahren und Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder mangelt, wurden auch die zu hohen Kosten angesprochen. Zudem sind die Kosten gerade für bildungsbenachteiligte Frauen ein großes Hindernis, wenn sie abwägen, ob sie arbeiten sollen oder nicht.

Die Pflege von Angehörigen übernehmen traditioneller Weise auch zumeist Frauen. In allen Regionen wurden die Expertinnen dazu befragt, das Wissen der Expertinnen darüber scheint jedoch eher gering zu sein. Mobilität bzw. unzureichender Ausbau des öffentlichen Verkehrs ist in sehr unterschiedlichem Ausmaß Thema in den drei von uns untersuchten Regionen. In Innsbruck und Bruck an der Mur gibt es laut den Expertinnen gute öffentliche Verkehrsverbindungen. In Oberpullendorf stellt sich die Situation ganz anders dar. Ohne eigenes Auto sind die meisten Weiterbildungen und Arbeitsstätten nicht zu erreichen.

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

Die Angebotsdichte der Weiterbildung korreliert mit der Bevölkerungsdichte. Für Bildungsbenachteiligte sind jedoch kaum Angebote vorhanden und die einzige Finanzierungsquelle ist über das AMS gegeben. Diese Angebote gehen jedoch oft an den Wünschen und Bedürfnissen der bildungsbenachteiligten Frauen vorbei. Auf die Frage, was die bildungsbenachteiligten Frauen brauchen um Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen, betonen die Expertinnen, dass der Lebensunterhalt während der Ausbildung für sie selbst und vielfach für ihre Familien gesichert sein sollte, dass die Weiterbildung so nah als möglich beim Wohnort sein sollte, dass der Lehrabschluss

erleichtert werden sollte und neue Wege der Zielgruppenerreichung begangen werden sollten.

Im Gegensatz zur Erfahrung von Erwachsenenbildungseinrichtungen, dass IKT-EinsteigerInnenkurse nicht mehr gebucht werden, sehen die Expertinnen in unseren Modellregionen durchaus weiterhin Bedarf an IKT-Grundschulungen für die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen. Die interviewten Expertinnen bestätigen die Erfahrung aus der Bildungsarbeit mit Wiedereinsteigerinnen, dass die Inhalte Lernen lernen, Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen und ihres Wissens über ihre Kompetenzen, wesentliche Elemente eines solchen Bildungsangebotes sein müssen. Persönlichkeitsbildung nimmt in allen drei Regionen in den Expertinneninterviews breiten Raum in den Empfehlungen ein. Expertinnen aus dem Sozialbereich sind in allen drei Regionen überzeugt, dass Weiterbildungen für bildungsbenachteiligte Frauen mit multiplen Problemlagen sich zu Anfang mit diesen Problemlagen und deren Lösung beschäftigen müssen, damit die Teilnehmerinnen „überhaupt an Lernen denken können“.

Insgesamt werden von den Expertinnen ganzheitliche Weiterbildungsmodelle gefordert, was sich auch in der Gestaltung und Ausrichtung widerspiegeln sollte: Das Prinzip der monoedukativen Kurse (also geschlechtshomogene Angebote) scheint außer Frage zu stehen. Die Expertinnen vor allem aus dem Sozialbereich beschreiben für alle drei Regionen zusätzliche Settings, die Theorie mit viel Alltagspraxis verknüpfen, und schlagen umfassende individuelle Begleit- und Beratungsstrukturen (etwa Coaching oder Ausbildungsassistenz) für jene Frauen vor, die Bedarf haben.

Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschulabschluss

Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sehen die ExpertInnen in folgenden Strategien: Insgesamt müsse die Strategie des Lebenslangen Lernens in Österreich umgesetzt werden und es müssten von Seiten der Bildungspolitik Angebote gerade für diese Gruppe von Frauen geschaffen werden, fordert eine Expertin aus der Frauenberatung in Oberpullendorf. Eine Arbeitsmarktexpertin aus Tirol ist sogar der Ansicht, dass ein „kultureller Bruch“ in Bezug auf das Lernen herbeigeführt werden müsse, damit „Lernen nicht als etwas Aufgesetztes“ gesehen werde, sondern in das Leben aller Menschen „integriert sein sollte“. Bildungsbenachteiligte Frauen fühlten sich von den gängigen Bildern von Lernen und Weiterbildung nicht angesprochen, ist eine Arbeitsmarktberaterin überzeugt.

Großen Handlungsbedarf seitens der Politik sieht die Innsbrucker Expertin aus der Migrantinnenberatung. Diese müsse grundsätzlich einige Gesetze ändern und das Thema Migration positiver diskutieren: „Es müssen Potenziale, Wichtigkeit und Notwendigkeit von Migration verstärkt erwähnt und nicht nur Probleme diskutiert werden.“

Eine bessere Finanzierung von Aktivitäten im MigrantInnenbereich zieht für sie unweigerlich auch Weiterbildungsangebote für Migrantinnen nach sich.

Eine verstärkte finanzielle Förderung der Lehrausbildungen fordern Interviewpartnerinnen aus Oberpullendorf und Innsbruck.

Innsbrucker Expertinnen sehen einen starken geschlechterpolitischen Handlungsbedarf. Sie fordern das Bekenntnis zu Bildungsangeboten, die sich an bildungsbenachteiligte Frauen richten, und deren ausreichende Finanzierung. Eine Expertin aus dem Sozialbereich erachtet die langfristige Finanzierung von derartigen Weiterbildungsangeboten und Neuentwicklungen als notwendig. Eine Expertin aus der Arbeitsmarktberatung sieht die Notwendigkeit, das Image von Frauenberatungsstellen aufzubessern und die Migrantinnenberaterin spricht davon, dass die Genderkompetenz insgesamt erhöht werden müsse, damit Migrantinnen und ihre spezifischen Problemlagen erkannt würden.

Im Bereich der regionalen AkteurInnen sprechen die Interviewpartnerinnen in allen drei Regionen vor allem das Thema Zusammenarbeit von unterschiedlichen Einrichtungen an: Vernetzung und möglichst breite Kooperationen (Gemeinden, Sozialpartnerorganisationen, AMS, Bildungs- und Beratungseinrichtungen) haben sich in Bruck bereits bewährt und neue Projekte und deren Weiterentwicklungen ermöglicht. Auch in Innsbruck wird von breiten und erfolgreichen Vernetzungserfahrungen (in Form von Dachverbänden) berichtet, die unbedingt fortgesetzt werden sollten, etwa die Zusammenarbeit von ArbeitsmarktexpertInnen und PraktikerInnen der Bildungsarbeit.

Expertinnen mit Erfahrung in der Sozial- und Frauenberatung gehen in ihren Vernetzungsempfehlungen noch einen Schritt weiter: Sie fordern die Kooperation und Vernetzung mit jenen Einrichtungen, die direkten Kontakt mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen haben, „wo die Frauen eh schon angedockt sind“. Aktive Zusammenarbeit mit diesen Beratungsstellen sollte für die Zielgruppenerreichung genutzt werden, etwa damit diese verstärkt auf Weiterbildungsmöglichkeiten hinweisen. Nach Ansicht einer Brucker Expertin sollten diese Beratungsstellen nicht erwerbstätige Frauen besonders darauf hinweisen, dass es Finanzierungsmöglichkeiten durch das AMS gibt.

Eine Innsbrucker Interviewpartnerin schlägt sogar vor, diese Berufsgruppen mit pädagogischen Kompetenzen auszustatten, damit diese bildungsbenachteiligten Frauen erste Schritte ins Lernen und damit in die Weiterbildung ermöglichen.

Die Kombination aus diesen unterschiedlichen Faktoren zeigt, wie vielfältig und unterschiedlich sich die Situation der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen darstellt und wie dringend eine Integration dieser Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen notwendig ist. Gerade die strukturellen Benachteiligungen, die geringe institutionelle

Einbindung und die Spiegelung dieser Faktoren in ihrem sozialen Umfeld und ihrer subjektiven Konstellation, die Selbstzweifel und das geringe Selbstbewusstsein, weisen darauf hin, dass dringend Handlungsbedarf besteht.

Im Prozess des lebenslangen Lernens dürfen diejenigen Frauen nicht vergessen werden, die sowohl am Rande des Bildungs- als auch des Erwerbsarbeitsmarktes stehen!

Evaluation

Peripherie ist für die Evaluierung des gesamten Projektes zuständig und bietet damit einen wichtigen Bestandteil der Qualitätssicherung. Der größte Teil der Evaluierung bezieht sich auf den Transfer (siehe Beschreibung unten). Zudem werden die Lernarrangements „Lernen gestalten“ für die verschiedenen Zielgruppen (bildungsbenachteiligte erwerbslose Frauen, bildungsbenachteiligt prekär beschäftigte Frauen, junge Frauen) evaluiert. Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und Lerntreffs werden von Anfang an prozessbegleitend evaluiert, d.h. die Zwischenergebnisse werden den Lernbegleiterinnen in Reflexionsworkshops präsentiert, damit diese allfällige Adaptionen noch während der Durchführung vornehmen können. Dafür werden die Evaluierungsinstrumente, die im Rahmen von learn forever I entwickelt wurden, an die Konzeptadaption angepasst und verwendet. Die Evaluation bezieht folgende Dimensionen mit ein: Zielgruppenerreichung, Information über Weiterbildung, Motive für Teilnahme, Zufriedenheit mit Weiterbildung, Lernbegleitung, Rahmenbedingungen, Selbstorganisiertes des Lernens, Kompetenzerweiterung durch die Weiterbildung, Nutzen und Nachhaltigkeit der Weiterbildung, demografische Daten und Ausgangsposition.

Evaluierung des Transfers

Im ersten Projekt learn forever wurden Konzepte für neue Bildungsangebote, das Lernarrangement „Lernen gestalten“ und die Mobile IKT-Lernwerkstatt, erarbeitet und erfolgreich durchgeführt. In der nunmehr zweiten Runde von learn forever werden diese Angebote in drei Institutionen der Erwachsenenbildung in drei Regionen Österreichs, nämlich Hallein, Rohrbach und Völkermarkt transferiert. Das bedeutet, dass jene Organisationen und Mitarbeiterinnen, die für die Durchführung in learn forever I verantwortlich waren nun den Part der Transfergeberinnen übernehmen und die teilnehmenden Bildungseinrichtungen über den gesamten Transfer begleiten. Diese Begleitung erfolgt im Wesentlichen auf drei Ebenen. Diese spiegeln die Rollen in den Transfernehmenden Institutionen wider: Erstens, die organisatorische Leitung ist neben der Bereitstellung der Ressourcen vor allem für die Implementierung des Lernarrangements „Lernen gestalten“ bzw. der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in ihre jeweilige Institution verantwortlich und hat die Aufgabe dafür zu sorgen, dass die Standards von

learn forever in der Organisation umgesetzt werden und die Inhalte von learn forever nachhaltig verankert werden. Zweitens, die pädagogische Leitung ist dafür zuständig, dass die Bildungsangebote in learn forever II erfolgreich durchgeführt werden. Zudem ist sie eine wichtige Know How Trägerin sowohl innerhalb der Organisation als auch in der gesamten Region. Im Projekt unterstützt sie darüber hinaus die Lernprozessmoderatorin, die die dritte Ebene darstellt. Die Trainerinnen werden zunächst auf ihre neue Rolle als Lernprozessmoderatorin vorbereitet und setzen das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt im Anschluss in ihrer Region um. Jede teilnehmende Organisation wird nun von den Transfergeberinnen auf allen drei Ebenen während des gesamten Transfers begleitet, dabei arbeiten Prisma und eb projektmanagement mit der Volkshochschule Völkermarkt Kärnten, agenda und nowa – Netzwerk für Berufsausbildung - mit der Volkshochschule Hallein Salzburg sowie die Frauenstiftung Steyr mit dem ALOM FrauenTrainingsZentrum Rohrbach zusammen. Die Transferbegleiterinnen sowie die Transferumsetzerinnen und Lernprozessmoderatorinnen werden im gesamten Transfer in die Evaluierung durch Peripherie einbezogen.

Design

Die Evaluierung des Transfers der Mobilen IKT-Lernwerkstatt sowie des Lernarrangements „Lernen gestalten“ in die teilnehmenden Organisationen wurde als begleitende Prozessevaluierung angelegt. Dabei wurden zu drei Zeitpunkten Erhebungen durchgeführt und im Anschluss analysiert. Durch diese ständige Begleitung können die Ergebnisse der Evaluierung den Beteiligten jederzeit rückgemeldet und auf mögliche Probleme aufmerksam gemacht werden.

In der ersten Phase, der Evaluierung der Ausgangssituation, wurde einerseits ein Startworkshop mit den Transfergeberinnen veranstaltet. Darin sind die Ziele und Erfolgskriterien des Transfers erarbeitet und diskutiert, sowie die Erwartungen an die Evaluierung abgeklärt worden. Darüber hinaus wurde das Konzept der Transferevaluierung allen beteiligten Akteurinnen im anschließenden Forum präsentiert und auftretende Fragen beantwortet.

Auf der anderen Seite haben persönliche Interviews mit den organisatorischen und pädagogischen Leiterinnen in den drei Transferregionen stattgefunden. In diesen ersten Treffen wurden neben den bisherigen Aktivitäten vor allem auch die Organisationsstruktur, der Bewusstseinsstand der Transfernehmenden Institutionen sowie die Erwartungen und Ziele in learn forever näher besprochen.

Zeitgleich startete auch die Weiterbildung „Von der Trainerin zur Moderatorin von selbstgesteuerten Lernprozessen“. Dieser diente einerseits als Vorbereitung für die

Lernprozessmoderatorinnen der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein und Rohrbach, sowie der beiden Mobilen IKT-Lernwerkstätten in Kärnten. Andererseits konnten auch weitere interessierte Trainerinnen daran teilnehmen. Peripherie evaluierte diese Weiterbildung mit Hilfe von Fragebögen zu den einzelnen Workshops. Die einzelnen Workshops wurden ausgewertet, in einem Bericht zusammengefasst und die Ergebnisse der Weiterbildungsleitung und in der Folge dem Weiterbildungsteam rückgemeldet.

Nach dem Ende der Weiterbildung folgte die zweite Phase, die Zwischenevaluierung. Da diesmal sowohl die Transfernehmerinnen als auch die Transfergeberinnen, insgesamt dreizehn Personen, befragt werden sollten, wurde die Methode der Telefoninterviews gewählt. Dies war auch aufgrund des recht knappen Zeitrahmens von Vorteil. Thema dieser Interviews war der bisherige Verlauf des Transfers sowie der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstatt.

Die Ergebnisse, die in all den bisherigen Interviews sowie aus dem Weiterbildungslehrgang erzielt wurden, sind anschließend in der Zwischenpräsentation vorgestellt und mit den Transferbegleiterinnen diskutiert worden.

Die dritte Phase der Prozessevaluierung umfasste persönliche Interviews mit transfernehmenden und transfergebenden Partnerinnen. Inhalte der Interviews waren die Aktivitäten der letzten Wochen sowie ein Rückblick und eine Beurteilung des gesamten Transfers. Durch diese persönlichen Interviews hatten die Beteiligten zum Schluss noch einmal die Möglichkeit über den gesamten Transfer zu reflektieren und ihnen wichtige Themen hervorzuheben. Die Durchführung erfolgte recht unterschiedlich, teils handelte es sich um Einzelinterviews, teils wurde das Gespräch mit zwei Projektmitarbeiterinnen einer Organisation abgehalten. Aufgrund von Termenschwierigkeiten fand ein Interview telefonisch statt. Darüber hinaus wurden telefonische Interviews mit den vier Lernprozessmoderatorinnen durchgeführt. Diese ersetzten die zunächst geplante Gruppendiskussion am Ende der Weiterbildung. Somit konnten die Erfahrungen der Lernprozessmoderatorinnen nicht nur in Bezug auf die Weiterbildung sondern auch über den Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten sowie des gesamten Transfers erhoben werden. Die Inhalte aller Interviews wurden anschließend ausgewertet und gemeinsam mit den Ergebnissen der vorangegangenen Projektphasen analysiert und in die Endpräsentation eingearbeitet.

Im Rahmen der Evaluierung des Transfers wurden auch die Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen genauer untersucht. In Kärnten wurden zwei Mobile IKT-Lern-

werkstätten in zwei Gemeinden durchgeführt. Das Konzept der Evaluierung wurde von Prisma übernommen und überarbeitet. Es umfasste eine Zwischenbilanz sowie eine Abschlussreflexion, die mittels kurzer Fragebögen erhoben wurde.

Die Evaluierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Salzburg und Oberösterreich erfolgte durch einen umfangreichen Fragebogen. Dieser wurde bereits in learn forever I verwendet und nun an die jeweiligen Lernarrangements „Lernen gestalten“ in Hallein und Rohrbach angepasst.

In allen drei Transferregionen gab es im Anschluss für die Frauen die Möglichkeit an Lerntreffs oder Lernnetzwerken teilzunehmen und das Gelernte zu vertiefen und zu festigen. Auch hier wurde jeweils am Ende der Veranstaltung eine Evaluierung mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dann an die Mitarbeiterinnen rückgekoppelt.

Ergebnisse

Analyse der Startfigur

An dem Transfer der Bildungsangebote aus learn forever I nahmen im Rahmen von learn forever II folgende Institutionen teil: das ALOM FrauenTrainingsZentrum Rohrbach (Oberösterreich) und Volkshochschulen in Hallein (Salzburg) und Völkermarkt (Kärnten). Diese drei Regionen weisen dabei recht unterschiedliche Charakteristika auf, die bei der Implementierung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ sowie der Mobilen IKT-Lernwerkstatt eine wichtige Rolle spielen. Es war daher in der Anfangsphase des Projektes von großer Bedeutung seitens der Transferbegleitung eine genaue Analyse der Startfigur vorzunehmen, um sich auf die Organisation und deren Bedürfnisse einzustellen. Zu Beginn des Transfers sollte sicher die Frage gestellt werden, wie sich learn forever in die Organisation einfügt und welche Anknüpfungspunkte vorhanden sind. Auf der Seite der Volkshochschulen ist hier vor allem das Thema Grundbildung zu erwähnen und die Tatsache, dass „es ja gerade auch die Aufgabe der Volkshochschulen ist, den ländlichen Raum zu bedienen.“ (organisatorische Leiterin, Kärnten) Darüber hinaus passt es in eine VOLKS-hochschule gut hinein, auch weniger privilegierten Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit zur Weiterbildung zu geben. Im FrauenTrainingsZentrum hingegen spielen die langjährige Projekterfahrung und das Frauenthema eine wesentliche Rolle.

Neben den Arbeitsbereichen der einzelnen Organisationen sind auch die Struktur sowie die Positionen der MitarbeiterInnen zu berücksichtigen. Gerade wenn man fremde Institutionen anspricht und von der Teilnahme am Transfer begeistern will, stellt sich die Frage welche Ebene dabei zentral ist und zuerst angesprochen werden soll. In diesem Transfer ging die Initiative in erster Linie von den Mitarbeiterinnen aus, was eine

erfolgreiche Durchführung der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten begünstigte. Jedoch erfordert es dann umso größere Anstrengungen die Inhalte von learn forever auch nachhaltig und über den Projektzeitraum hinaus in die Organisation zu implementieren. Um dies zu verwirklichen muss die Geschäftsführungsebene gewonnen werden. Die durch die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der einzelnen Ebenen erzeugte Spannung zwischen Finanzierbarkeit und inhaltlichen Themen zeigt sich auch in dem folgenden Zitat: „Der Direktor sieht das Ganze eher kaufmännisch und berücksichtigt die ökonomischen Interessen. Er ist der Meinung, dass nicht alles 100% umgestellt werden kann, sondern dass es das normale Geschäft auch noch gibt und dies das Hauptstandbein der Volkshochschule darstellt. Die pädagogische Leiterin hingegen, die bei irrsinnig viel Sachen sehr offen ist sagt: Ja genau, das müssen wir machen und wir müssen im Bereich Personalentwicklung etwas verändern usw.!“ (Transferbegleitung, Salzburg)

In der Analyse der Startfigur ist es sicher auch wichtig sich die Organisation hinsichtlich der Rollenverteilung im Transfer (3-Teilung in organisatorische Leitung, pädagogische Leitung und Lernprozessmoderatorin) genauer anzusehen. Wie es sich nämlich gezeigt hat, ist diese Teilung in dieser Form nicht immer sinnvoll, obwohl „es diese drei Funktionen braucht. Man muss es nur gut klären, das kann auch eine Person sein. Also Funktion ist nicht gleich Person. Aber das was dahintersteckt, diese Aufgaben und Rollen, die braucht es. Aber ich kann genauso diese pädagogische Leitung haben und eine Lernprozessmoderatorin sein. Das geht und das muss einem auch klar sein.“ (Transferbegleitung, Oberösterreich)

Die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen

Ein zentraler Teil von learn forever bildet die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Frauen und diese richtig zu vermitteln, ist von großer Bedeutung. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass die einzelnen Kriterien der Zielgruppendefinition¹ beliebig verwendet werden können und die Möglichkeit besteht sich die Tür offen zu lassen, sollte man die Frauen nicht erreichen. Wenn man schon länger mit dieser Zielgruppe arbeitet, entwickelt man ein Gefühl dafür, welche Frauen nun dazugehören und welche nicht. Aber wenn man dies weitervermittelt, können leicht Missverständnisse auftreten,

¹ „Lernungewohnte erwerbstätige und nicht erwerbstätige Frauen, ohne bzw. mit geringer Berufsausbildung, die über keinen bzw. niedrigen Qualifikationsabschluss bis zur Berufsbildenden Mittleren Schule verfügen und die, seit 2 Jahren an keiner (Weiter-)Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, die unmittelbar für die Erwerbsarbeit verwertbar ist. Der Schwerpunkt wird insbesondere auf lernungewohnte Frauen gelegt, deren höchste abgeschlossene Ausbildung, die Pflichtschule ist.“ (Zielgruppendefinition laut Antrag)

wie folgendes Beispiel zeigt: „Ich habe z.B. nie daran gedacht, dass eine Akademikerin einmal zu den bildungsbenachteiligten Frauen zählen kann. Also, es ist eine Zielgruppe die sehr vielfältig ist, die extrem heterogen ist, wo durchaus auch Leute drinnen sind, die einen recht guten Bildungsgrad haben und wiederum Leute, die kaum Bildung genossen haben. Ich sehe es als sehr heterogene Gruppe.“ (organisatorische Leiterin, Salzburg) Da der Ausbildungsstand der Frauen einer der zentralen Punkte in der Definition darstellt, können Akademikerinnen nicht zur Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen gezählt werden.

Der Auseinandersetzung mit der learn forever Zielgruppe und zu verstehen, welche Frauen nun in diese hineinfallen und welche nicht, muss daher genug Platz im Transfer eingeräumt werden. Dies ist beispielsweise im Rahmen des Weiterbildungslehrgangs passiert, auch wenn die eine oder andere Teilnehmerin darüber nicht besonders erfreut war: „Es war vielleicht sehr viel Input: Was ist jetzt eine lernungewohnte² Frau? Und auf dem ist vielleicht ein bisschen lang herumgeritten worden.“ (Lernprozessmoderatorin, Kärnten)

Obwohl es in Bezug auf die Zielgruppendefinition einige Missverständnisse gegeben hat, sind in allen drei Regionen die Teilnehmerinnen sehr gut ausgesucht worden. Dies hängt auch damit zusammen, dass sich nach den Ausschreibungen sehr viele Frauen gemeldet haben, zu den Infoveranstaltungen gekommen sind und auch danach an einer Teilnahme sehr interessiert waren. „Daher war es kein Problem, die Frauen auszuwählen, es ist ja auch eine sehr spannende Aufgabe! Wir haben es auch gewissenhaft gemacht und wiederholt geschaut, dass die Kriterien passen.“ (pädagogische Leiterin, Kärnten) Dabei hat sich auch gezeigt, dass die verschiedensten Methoden der Zielgruppenerreichung erfolgreich sein können. Es wurde nämlich in den drei Regionen die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten mit unterschiedlichen Mitteln beworben. In Rohrbach bediente man sich vorwiegend Pressetexten, die man verfasst hat, in Hallein wählte man die klassische Methode der Inserate und in den Kärntner Gemeinden wurden die Einladungen über den jeweiligen Bürgermeister ausgesendet. Die Resonanz war dabei gleich nach der Veröffentlichung so groß, dass keine weiteren Aktionen gesetzt werden mussten und beispielsweise „die Arbeit mit MultiplikatorInnen nicht notwendig war.“ (Transferbegleitung, Kärnten)

Aufgrund der großen Nachfrage sowie der Tatsache, dass in den Ausschreibungen keine Teilnehmerinnenbegrenzung angegeben war, entschloss man sich in Kärnten jenen Frauen, die nicht ausgewählt wurden, ein Alternativangebot zu machen. Dabei handelte es sich um eine verkürzte Variante der Mobilen IKT-Lernwerkstatt, die über die Gemeinde und mit Hilfe des Bildungsgutscheins der Arbeiterkammer finanziert

² Während der Interviews wurde statt bildungsbenachteiligt noch der Begriff lernungewohnt verwendet.

wurde. In Salzburg entschloss man sich etwas später zu einem ähnlichen Schritt und im FrauenTrainingsZentrum in Rohrbach informierte man die Frauen über alternative Angebote in ihrer Organisation.

Ob diese zusätzlichen, verkürzten Angebote zielführend sind, darüber kann man diskutieren. Auf der einen Seite ist es positiv den Frauen, wenn sie Interesse zeigen, auch etwas anbieten zu können. Andererseits ist der Transfer in learn forever darauf aufgebaut, dass die Bildungsangebote nach Möglichkeit auch in Zukunft angeboten werden und die Frauen daher auf nachfolgende Termine verwiesen werden sollten. Doch grundsätzlich ist es so, „dass wenn man etwas pilothaft durchführt, sollte man den Interessierten auch irgendetwas zur Verfügung stellen, was finanziell und örtlich etwas Ähnliches ist oder eine Alternative darstellt. Also das merken wir auch immer wieder, dass das eine wichtige Erkenntnis aus diesem Prozess ist.“ (Transferbegleitung, Kärnten)

Der Verlauf der Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstätten

Die Lernarrangements „Lernen gestalten“ und die Mobilen IKT-Lernwerkstätten im Rahmen von learn forever II sind in allen drei Regionen sehr gut verlaufen. Dies hängt zum einen auch damit zusammen, dass die Lernprozessmoderatorinnen sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden sind. Sowohl die Transferbegleiterinnen als auch die Transfernehmerinnen haben dabei die gute Zusammenarbeit, die Möglichkeit zur Hospitation sowie die Wichtigkeit der ständigen Begleitung hervorgehoben, die für den Rollenwechsel von der Trainerin zur Lernprozessmoderatorin so entscheidend ist. „Denn als Trainerin hat man immer diesen Druck, dass am Ende alle alles können und das ist ja nicht realistisch und gerade bei „Lernen gestalten“ geht es ja um ganz was anderes. Aber diesen inneren Druck als Trainerin, oder Tutorin oder Lernprozessmoderatorin wegzubekommen ist der eigentliche Knackpunkt und da ist es für sie auch sehr hilfreich, dass sie immer wieder mit mir sprechen können und ich ihnen diesen Druck nehme.“ (Transferbegleitung, Oberösterreich)

Aber nicht nur die gute Vorbereitung und Begleitung sind für das Gelingen ausschlaggebend. Einerseits bringen die Lernprozessmoderatorinnen sehr viel Engagement mit und auf der anderen Seite hat auch die Auswahl der Teilnehmerinnen gut funktioniert. Dies ist der pädagogischen Leiterin von Salzburg vor allem im Vergleich zu der später angebotenen verkürzten Variante der Lernarrangements „Lernen gestalten“ aufgefallen: „Die Gruppe im Lernarrangement war gut ausgewählt und es hat gut gepasst. Denn die andere (verkürzte) Gruppe war schon viel selbstorganisierter von Anfang an. Die haben sich leichter getan und waren nicht überfordert damit, dass an drei Abenden

wer anderer gekommen ist. Das wäre in der anderen Gruppe schon schwieriger gewesen.“ Darüber hinaus konnten die Partnerinnen auch feststellen, dass die Frauen im Zuge der Bildungsangebote selbstbewusster und selbstständiger geworden sind. Eine in diesem Zusammenhang interessante Frage ist sicherlich, wie die Situation dieser Frauen in einigen Jahren aussehen wird. Werden sie diesen Weg weitergehen, oder fallen sie zurück in alte Muster?

Die Ebene der Organisation

Die Durchführung der Bildungsangebote war also in allen drei Regionen sehr erfolgreich. Auf Organisationsebene zeigt sich dagegen ein etwas differenzierteres Bild. Im Rahmen der Organisationsentwicklung wurde in der Volkshochschule Salzburg besonders viel unternommen. Das hängt einerseits damit zusammen, dass es hier einen großen Aufholbedarf gab und sich die Organisation in einem Qualitätsmanagementprozess befindet. Es wurden neben der Aufnahme von Gender Kriterien (wie etwa der gegenderten Sprache) vor allem auch MitarbeiterInnenschulungen angeboten und durchgeführt. In Kärnten ist in diese Richtung nichts passiert: „Ich habe das auch nicht angeregt. Von mir aus, genauso wenig wie von der Leitung, ist da keine Initiative gekommen.“ (pädagogische Leiterin, Kärnten)

In Rohrbach ist die Situation wiederum eine andere. Hier wurde in einer der Startsitzen zum Transfer festgestellt, dass die Organisation die Qualitätsstandards von learn forever bereits erfüllt und daher kein Bedarf bestand, Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus ist es eine kleine Organisation, in der sich die Mitarbeiterinnen vorwiegend informell austauschen und Schulungen nicht notwendig sind. In diesem Punkt gab es zwar verschiedene Voraussetzungen, aber auch unterschiedlich viel Engagement in den drei Regionen.

Ziele und Erwartungen in learn forever

Interessant ist auch sich anzuschauen, welche Ziele die Transfergeberinnen und Transfernehmerinnen zu Beginn von learn forever II für den Transfer hatten. Dabei wurde auf der Seite der Partnerinnen vor allem betont, dass „dieses Projekt Schule machen soll“ und sie die Bildungsangebote in ihr reguläres Programm aufnehmen wollen. In Rohrbach wurde zudem darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Projektes als Zielgruppe Hausfrauen gewählt wurden, weil „wir glauben, dass wir für die Berufstätigen noch einmal leichter eine Förderung bekommen und das Lernarrangement dann noch einmal umsetzen können.“ (organisatorische Leiterin, Oberösterreich)

Jedoch stellte sich in allen drei Regionen die Akquirierung von Fördermittel als sehr schwierig heraus und keine Organisation konnte nach Abschluss des Transfers sicher-

stellen, dass das Lernarrangement „Lernen gestalten“ bzw. die Mobile IKT-Lernwerkstatt noch einmal angeboten wird. Vor allem die Volkshochschulen hätten sich dabei mehr Unterstützung von der Begleitung und auch eine stärkere Vernetzung gewünscht, da sie auf diesem Gebiet wenig Erfahrung haben. Dieser Aspekt sollte sicher in der Analyse der Startfigur Organisation, der zu Beginn angesprochen worden ist, Berücksichtigung finden, auch wenn bezüglich der Finanzierbarkeit der Angebote die Möglichkeiten der Transferbegleiterinnen begrenzt sind.

Schwierig ist es in diesem Zusammenhang dann auch die neue Zielgruppe in den Organisationen zu etablieren, vor allem auch „weil diese Gruppe eine besondere Beratung braucht und dies wiederum mit Kosten verbundene Veränderungen in der Organisation hervorruft“. (pädagogische Leiterin, Salzburg)

Grundsätzlich ist es im Laufe der Evaluierung des Transfers aufgefallen, dass Nachhaltigkeit von den Beteiligten ganz unterschiedlich ausgelegt wurde. Dies reichte vom Kennenlernen neuer Methoden durch die Mitarbeiterinnen bis zur langfristigen Implementierung der learn forever Bildungsangebote in die Organisation. Hier ist es sicher wichtig in Zukunft zu definieren, was Nachhaltigkeit bedeutet und was in diesem Zusammenhang genau angestrebt wird.

Fazit

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Transfer des Lernarrangements „Lernen gestalten“ und der Mobilen IKT-Lernwerkstatt in allen drei Regionen und Bildungseinrichtungen erfolgreich durchgeführt worden ist und auch die an den Bildungsangeboten teilnehmenden Frauen rundum zufrieden waren. Darüber hinaus konnten auch positive Veränderungen beobachtet werden, wie die organisatorische Leiterin von Salzburg berichtet: „Ich möchte hier ein Beispiel erzählen. Es war am Anfang so, dass beim Foto für die MitarbeiterInnenzeitung eine Dame dabei war, die nicht fotografiert werden wollte. Sie hat gemeint für die interne Zeitung ja, aber sie will nicht, dass das an die Öffentlichkeit geht. Auch die anderen waren eigentlich eher skeptisch. Aber jetzt gegen Ende hin ist schon der Druck von der Gruppe gekommen, dass sie unbedingt in die Zeitung wollen. ... Es wird im September auch drinnen sein in unserer Bildungsbeilage in den Salzburger Nachrichten. Aber das war so schön diese Veränderung zu sehen, dass die Leute von sich aus sagen: Aber jetzt! Das war für mich auch das, da hat sich gewaltig etwas getan!“

Der Transfer ist also in allen Einrichtungen und Regionen gelungen. Trotzdem gibt es sicherlich Möglichkeiten es noch besser zu machen und den Transfer zu optimieren, wie nachfolgend festgehalten wird.

Empfehlungen

Aufgrund der im Rahmen der Evaluierung erzielten Ergebnisse können nun für die Zukunft folgende Empfehlungen gegeben werden, um den Transfer noch erfolgreicher zu gestalten:

- Im Vorfeld sowie zu Beginn des Transfers ist eine genaue Analyse der „Startfigur Organisation“ vorzunehmen, damit eine bedarfsgerechte und effektive Durchführung des Transfers möglich ist.
- Die Ziele des Transfers in Bezug auf Nachhaltigkeit und Implementierung der Bildungsangebote sollten genau definiert werden und auf dem Weg der Erreichung dieser Ziele die Organisationsstruktur vor allem bezüglich Finanzierung, (Personal-) Ressourcen und Projekterfahrung im Auge behalten werden.
- Der Vermittlung der Zielgruppe „bildungsbenachteiligte Frauen“ sollte genügend Platz eingeräumt werden, damit keine Missverständnisse entstehen.
- Die Qualitätsstandards bilden eine wichtige Grundlage des Transfers. Jedoch sollte vorab geklärt werden, wie verbindlich sie für die teilnehmenden Bildungseinrichtungen sind. Darüber hinaus sollte neben der Langversion auch eine übersichtliche Kurzversion (bzw. Zusammenfassung) verfügbar sein, in denen die grundlegenden Aspekte angeführt werden.
- Die Weiterbildung ist ein Teil auf dem Weg zur Lernprozessmoderatorin! Es sollte daher geklärt werden, an wen sich der Lehrgang richtet: Ist es eine allgemeine Einführung in das Thema oder ist es eine konkrete Vorbereitung zur Durchführung der Bildungsangebote?

Schritte zur Gleichstellung im Arbeitsfeld der steirischen NGOs

Ziel des Gemeinschaftsprojekts war es die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung in den steirischen NGOs einer Analyse zu unterziehen sowie Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Handlungsfeldern der NGOs festzulegen und damit die Implementierung von Gender Mainstreaming im dritten Sektor anzuregen.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen immer wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Um die Umsetzung dieser Strategie zu unterstützen, werden verschiedene Methoden (z.B. das 6-Schritte-Verfahren oder die 4R-Methode) angewandt, die dabei helfen sicherzustellen, dass die Geschlechterperspektive und das Ziel der Gleichstellung von der Planung über die Umsetzung bis zur Evaluierung von Maßnahmen integriert werden.

Inwieweit tragen nun die Mitglieder der steirischen NGO Plattform zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei und inwieweit verwenden sie dazu die Strategie Gender Mainstreaming? Welche Herausforderungen sehen sie in Zukunft auf sich zukommen und was brauchen sie, um sich ihnen zu stellen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Handlungsfeldern weiter voranzutreiben?

Um diese Fragen zu klären und um darüber hinaus, im Anschluss an die Untersuchung, Indikatoren zu entwerfen, mit denen zukünftige Entwicklungen erkannt werden und die als Umsetzungshilfe von Gender Mainstreaming dienen können, wurden eine Fragebogenerhebung und eine Gruppendiskussion durchgeführt. Fragebögen wurden an alle 45 Partnerinstitutionen der steirischen NGO Plattform (Mitgliederstand Mitte November 2007) verschickt und zur Gruppendiskussion wurden 12 GeschäftsführerInnen der Plattformorganisationen eingeladen, wobei auf eine gute Verteilung über die wichtigsten Aufgabengebiete der vertretenen NGOs geachtet wurde. An der Fragebogenerhebung nahmen schließlich 29 Institutionen teil, an der Gruppendiskussion beteiligten sich acht NGO-VertreterInnen.

Die befragten Institutionen sind hauptsächlich in den Handlungsfeldern Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Gesundheit, Frauenförderung sowie Demokratie, Menschenrechte,

Migration & Interkulturalität tätig. Die zwei am stärksten vertretenen Zielgruppen der befragten NGOs sind zum einen Unternehmen, öffentlichen Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen und zum anderen Mädchen und Frauen.

Acht der befragten Organisationen können zu Fraueneinrichtungen gezählt werden, deren Hauptziel es ist, die Diskriminierung von Mädchen und Frauen in ihrem jeweiligen Handlungsfeld zu beseitigen. Die acht Fraueneinrichtungen tragen insgesamt deutlich zu einem positiveren Bild der NGOs bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Aus diesem Grund wird im Bericht auf die Ergebnisse der Fraueneinrichtungen zumeist noch einmal gesondert hingewiesen.

Geschlechterpolitische Ziele in den Grundlagen der Organisation, wie dem Leitbild, verankert zu haben, geben rund die Hälfte der Befragten an (14 von 29). Etwas mehr als die Hälfte meint, eigene Ressourcen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Frauenförderung oder Männerarbeit zur Verfügung zu haben (16 von 29) und ein Großteil schätzt die Kompetenz in der Gleichstellungsthematik als hoch ein (23 von 29). Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist demnach in der Hälfte der befragten NGOs in den Leitziele integriert und die nach eigenen Einschätzungen hohe Kompetenz im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter würde den Weg für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ebnen.

Etwa ein Drittel der NGOs (11 von 29) gibt an, Gleichstellungsziele im Personalbereich festgelegt zu haben. Für die Fraueneinrichtungen, die ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen beschäftigt haben, ist Gleichstellung im Personalbereich grundsätzlich kein Thema. Sie sind hier mit nur einer Nennung vertreten. Eine Fraueneinrichtung verweist aber auf Gleichstellungsziele wie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die Aufwertung weiblich konnotierter Beschäftigung und zeigt so auch Gleichstellungspotential für reine Fraueneinrichtungen auf. Die Festlegung von Gleichstellungszielen in der Personalpolitik der übrigen Institutionen scheint Früchte zu tragen, denn in jenen Einrichtungen, die die Ziele für die Gleichstellung ihrer MitarbeiterInnen festlegen, sind Frauen beim Aufstieg in höhere Positionen weniger benachteiligt als bei jenen, die dies nicht tun. Diese Benachteiligung von Frauen in den NGOs ist derweilen eklatant: Frauen sind, obwohl unter den MitarbeiterInnen der NGOs klar in der Überzahl, in den Führungspositionen eindeutig unterrepräsentiert. Der Glasdeckenindex, der den Frauenanteil in der Leitungsebene mit dem Frauenanteil bei den MitarbeiterInnen der Institution insgesamt vergleicht, zeigt, dass Frauen in 75% der befragten

NGOs (ohne Fraueneinrichtungen) beim Aufstieg in höhere Positionen benachteiligt sind.

Gleichstellung von Frauen und Männern im externen Handlungsfeld ist wieder ein von den Fraueneinrichtungen stark getragener Bereich. Etwa die Hälfte der Befragten insgesamt (15 von 29, sieben davon sind Fraueneinrichtungen) meint, mit ihrer inhaltlichen Arbeit zur Geschlechtergleichstellung beitragen zu wollen und gibt Ziele in diesem Bereich an. Vier Befragte können allerdings keine Angabe zu den Maßnahmen machen, mit denen sie die Ziele erreichen wollen, was drauf hindeutet, dass diesen Zielen nicht strukturiert nachgegangen wird.

„Sensibilisierung der Öffentlichkeit“ rangiert als externes Gleichstellungsziel an oberster Stelle, während „Gleichverteilung des Budgets, das Männern und Frauen zugute kommt“ das Schlusslicht bildet. Dass die am häufigsten genannte „Zielgruppe“ der NGOs Unternehmen, öffentlichen Institutionen, andere NGOs und politische EntscheidungsträgerInnen sind, legt nahe, dass die NGOs eine wichtige Rolle in der Bewusstseinsbildung für die Gleichstellung von Frauen und Männern spielen können. Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Gleichstellungsthematik ist, das wird auch in der Gruppendiskussion klar, nach wie vor ein aktuelles Thema für NGOs. Die GruppendiskussionsteilnehmerInnen verorten, was z.B. die Emanzipation von traditionellen Geschlechterrollen oder die Akzeptanz von Frauenförderung betrifft, einen Stillstand bzw. gar eine Rückwärtsbewegung.

Etwa mehr als die Hälfte der befragten Institutionen (16 von 29) gibt an, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Allerdings lassen nur fünf der 16 Organisationen (zwei davon sind Fraueneinrichtungen) in ihren Antworten nach darauf schließen, dass sie Gender Mainstreaming als Querschnittsstrategie, als Planungs- und Steuerungsinstrument anwenden, während die restlichen Organisationen eher auf der Ebene von Maßnahmen verbleiben.

Aus der Fragebogenerhebung und der Gruppendiskussion ist ein angelegtes und geplantes Vorgehen der NGOs für die Gleichstellung von Frauen und Männern wie es die Strategie Gender Mainstreaming vorsieht, nicht klar erkennbar. Gleichstellung ist sehr wohl Thema und es werden auch verschiedenste Maßnahmen dazu im internen Bereich sowie im externen Handlungsfeld durchgeführt, aber ein Querschnittsthema, das in den Strukturen der Organisation verankert ist und das sich in allen Aufgabenbereichen und zwar von der Analyse und Entscheidungsfindung, über die Planung und Um-

setzung bis zur Erfolgskontrolle und Evaluierung zieht, scheint es, bis auf wenige Ausnahmen, nicht zu sein.

Ganz klar zeigt sich dies bei den letzt genannten Bereichen, der Erfolgskontrolle und Evaluierung. Diese gehören für Gender Mainstreaming, sowie generell für jedes geplante und strukturierte Vorgehen, zu einem sehr wichtigem Schritt. Ohne diese Erfolgskontrolle und Evaluierung kann nicht festgestellt werden, ob man sich überhaupt auf dem richtigen Weg befindet und es kann nicht abgeschätzt werden, was als nächstes getan werden muss. Aber gerade hier zeigt sich ein großes Manko der befragten NGOs: Von 22 Institutionen, die entweder interne oder externe Gleichstellungsziele festgelegt haben, überprüfen 11 die Erreichung dieser Ziele nicht und sieben von jenen 15 Organisationen, die Gleichstellungsziele im externen Handlungsfeld festgelegt haben, können dort keine Erfolge für die Geschlechtergleichstellung nennen. Dass mehr als die Hälfte der befragten Institutionen (16 von 29, 2 Angaben fehlen) auch keine konkreten Zukunftspläne zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Handlungsbereich angeben, steht damit sehr wahrscheinlich in Zusammenhang.

In der Gruppendiskussion wird Gleichstellung von Männern und Frauen von ein paar VertreterInnen sehr wohl als transversales Thema beschrieben und von einer Teilnehmerin wird auch die Wichtigkeit der gendersensiblen Datenanalyse und Gender Budgeting hervorgehoben, das Thema Erfolgskontrolle und Evaluierung wird aber auch hier gänzlich ausgespart. Auch wenn die TeilnehmerInnen meinen, dass zugleich auf unterschiedlichen Ebenen angesetzt werden muss, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben, liegt ihr Fokus in der Diskussion mehr auf Veränderungen auf individueller Ebene, auf der kulturellen Ebene der Werte und Rollenbilder, als auf der – für Gender Mainstreaming wichtigen - strukturellen Ebene, also den Rahmenbedingungen, die Benachteiligungen bedingen bzw. immer wieder verfestigen.

Welche Rolle spielen die NGOs bei der Gleichstellung von Frauen und Männern? Hier wird der Ball an die Politik und die öffentliche Verwaltung weiter gespielt, die dem Thema Geschlechtergleichstellung nicht genügend Bedeutung beimessen. Es gäbe zwar Regelungen und Gesetze, diese werden aber nicht in genügendem Ausmaß exekutiert. In manchen Bereichen bräuchte es darüber hinaus noch mehr Vorgaben. Wären Fördermittel beispielsweise an die Erfüllung von Kriterien im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern gebunden, wären die NGOs, laut GruppendiskussionsteilnehmerInnen, auf diesem Weg schon weiter vorangeschritten. Der Wunsch nach der Koppelung von Fördermitteln an Gleichstellung von Frauen und Männern, sowie

die Sanktionierung bei Verstoßen gegen bestehende Regelungen und Gesetze, kommt in der Gruppendiskussion ausdrücklich zur Sprache.

Und noch einen Wunsch, der sich auf die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NGOs bezieht, bringen die DiskutantInnen zum Ausdruck: Längerfristige Förderverträge. Diese würden dazu führen, dass NGOs besser planen können und aus befristeten Anstellungsverhältnissen, freien DienstnehmerInnen oder WerkvertragnehmerInnen – also tendenziell prekären Arbeitsverhältnissen – unbefristete Anstellungsverhältnisse werden könnten. Die prekären Arbeitsverhältnisse, so die Beobachtung der NGO-VertreterInnen, betreffen überwiegend Frauen und bringen auf längere Sicht erhebliche Nachteile mit sich. So wird dies z.B. als ein Grund für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gesehen.

Neben der Intersektion von Diskriminierung, ein Bereich den die NGO-VertreterInnen vermehrt auf sich zukommen sehen, sind es die „alten“ Schauplätze – Einkommensunterschiede, horizontale und vertikale Segregation, einschränkende Geschlechterrollen, geringes Bewusstsein für die Benachteiligung von Frauen, fehlender politischer Wille und die Angst vor Veränderungen – an denen weitergekämpft werden muss.

Kurz zusammengefasst benötigen die NGOs für ihren Einsatz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Einrichtungen und in ihren jeweiligen inhaltlichen Aufgabenfeldern den politischen Willen, Regelungen und Gesetze, und die allfällige Sanktionierung bei Nichtbeachtung, sowie eine ausreichende Ausstattung mit finanziellen Ressourcen um sich dem Thema widmen zu können und Strukturen zu schaffen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern (z.B. Schaffung sicherer Arbeitsplätze).

Was können die NGOs selbst tun? Abgesehen von den Fraueneinrichtungen, sehen wir innerhalb der steirischen NGO-Szene noch einigen Handlungsbedarf für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Nur zehn der 21 NGOs, die nicht zu den Fraueneinrichtungen gezählt wurden, verfolgen Gleichstellungsziele im Personalbereich und nur acht dieser 21 Institutionen zielen in ihrem externen Aufgabenbereich auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Bezüglich der Gleichstellung der Frauen und Männern, die in den NGOs beschäftigt sind, geht es unter anderem um eine gerechtere Verteilung der Leitungspositionen zwischen den Geschlechtern. Im externen Aufgabenbereich geht es vermutlich darum, das Bewusstsein zu erhöhen, was überhaupt für die Gleichstellung von Frauen und Männern im eigenen Handlungsfeld getan werden kann, welche Maßnahmen dafür angebracht sind und wie deren

Wirkung überprüft werden kann. Generell, so unsere Schlussfolgerung, müsste das bereits vorhandene Wissen im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern um Kompetenz in der gendergerechten Planung, Steuerung und Evaluierung ergänzt werden. Hier gibt es aus unserer Sicht noch Aufholbedarf, denn so gut auch die einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen sind, eingebettet in eine Strategie wie Gender Mainstreaming, wirken sie zielsicherer und nachhaltiger.

Online Plattform innerhalb der Community of Practice on Gender Mainstreaming

In den letzten Jahren hat Gender Mainstreaming in der Europäischen Union an Bedeutung gewonnen und im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Equal wurden in diesem Bereich viele good practices Beispiele entwickelt. Um Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der neuen Programmperiode (2007-2013) innerhalb des ESF (Europäischen Sozialfonds) zu forcieren und das gewonnene Wissen sowie die bisherigen Erkenntnisse nachhaltig zu verankern, wurde eine Community of Practice on Gender Mainstreaming ins Leben gerufen.

Eine Community of Practice (CoP) ist eine Gruppe von Personen, die dieselben Anliegen, Probleme, Fragen und Interessen in Bezug auf ein Thema teilen und die ihr Wissen und ihre Fertigkeiten durch laufende Kommunikation miteinander vertiefen und ausweiten. Darüber hinaus bietet sie die Möglichkeit good practices Beispiele zu sammeln und einem größeren Publikum zugänglich zu machen.

Zielgruppe der Community of Practice on Gender Mainstreaming waren Personen, die für das Verwalten des ESF zuständig sind, die Projekte mit ESF-Mitteln umsetzen, Gender Mainstreaming ExpertInnen und politische EntscheidungsträgerInnen.

Im Mittelpunkt dieser CoP stand der Austausch und das Lernen über Gender Mainstreaming. Es wurden Treffen veranstaltet und sogenannte „Peer Reviews“ abgehalten. Das zweite „Standbein“ der CoP on Gender Mainstreaming war eine Internetplattform – www.gendermainstreaming-cop.eu –, die es den, geografisch weit verstreuten TeilnehmerInnen ermöglichte, abseits der face-to-face Veranstaltung miteinander zu kommunizieren und eine Sammlung an good practice Beispielen im Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie Validierungsmethoden für good practices zu erarbeiten.

PERIPHERIE war, gemeinsam mit der Glasgow Caledonian University, dafür verantwortlich, diese Internet-Plattform umzusetzen. Während die Glasgow Caledonian University die technische Umsetzung übernommen hatte, war PERIPHERIE für die inhaltliche Struktur und die Moderation der Diskussionen auf der Plattform zuständig.

Die Internet-Plattform www.gendermainstreaming-cop.eu bietet Diskussionsforen, Sammlungen von Gender Mainstreaming Produkten und Tools, Ankündigungen relevanter Veranstaltungen im Bereich Gender Mainstreaming und die Möglichkeit mit ExpertInnen aus verschiedenen EU-Ländern zu diskutieren und sich zu vernetzen. Ende des Jahres 2008 waren über 300 Mitglieder auf der Online CoP registriert.

Coaching im Bereich Gender Mainstreaming / Medizinische Universität Graz

Das fachliche Coaching bzgl. der Umsetzung der GM-Strategie in Organisationen bzw. Unternehmen richtet sich an Einzelpersonen, insbesondere an Führungskräfte. Wir unterstützen mit fachlichem Coaching Führungskräfte aber auch MitarbeiterInnen, die GM ins Unternehmen einführen wollen, und begleiten sie bei ihren persönlichen Herausforderungen in der praktischen Umsetzung. Wir coachen unterschiedliche Institutionen im Bereich Gender Mainstreaming und Daten. Gender Mainstreaming ermöglicht ein geschlechterdemokratisches Miteinander und verhindert Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

Folgender Nutzen ergibt sich daraus:

- Wissenserweiterung über GM und über die (Un-) Gleichstellung im eigenen Unternehmen
- Kennen lernen der GM-Strategie an konkreten Fallbeispielen des persönlichen Berufsalltags
- Bewusstwerdung der eigenen Ressourcen und Strategien
- Reflexion der persönlichen Haltung zu Frauen und Männern

Angehörige der medizinischen Universität haben sich an Peripherie gewandt, um sich im Bereich Gender Mainstreaming coachen zu lassen. In Absprache mit den Beteiligten wurden folgende Schwerpunkte ausgewählt:

Einführung in Gender Mainstreaming Basics:

- Definition von Gender Mainstreaming

- Daten und Fakten: Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Med Uni Graz
- Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen: Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz,
- Doppelstrategie Gender Mainstreaming und Frauenförderung
- 6 Schritte Methode

Diskussion Frauenquoten: Vor- und Nachteile

Gendergerechte Sprache: Hintergründe, Pro und Contras, Diskussion

Frauen in der Wissenschaft: derzeitige Situation und Möglichkeiten der Veränderung

Gender Mainstreaming & Diversity Management: Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Ansätze, Gender als transversale Kategorie

Zudem wurde ein Beispiel aus der Praxis der medizinischen Universität ausgewählt, anhand dessen die 6-Schritte Methode angewendet wurde: Zieldefinition -> Analyse der Hemmnisse -> Entwicklung von Optionen -> Auswahl von Optionen -> Umsetzung -> Evaluierung. Fachwissen über geschlechtsspezifische Unterschiede und deren Veränderbarkeit wurde vermittelt. Die TeilnehmerInnen lernten anhand konkreter Fallbeispiele mögliche Umsetzungen, auf die sie in ihrer Organisation zurückgreifen konnten.

Workshop „UP TO DATE STATT TATENLOS“

Am Equal Pay Day, den 25. September 2008, hielt Peripherie einen Workshop zur gendersensiblen Recherche, Interpretation und Darstellung von Daten ab. `Up to date statt tatenlos` richtete sich an Frauen und Männer, die im Bereich der Gleichstellung tätig sind und ihr Bewusstsein für genderrelevante Themen schärfen wollen.

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Unternehmen, NGOs und Bildungsinstitutionen sind gendersensible Daten von großer Bedeutung. Sie bieten wertvolle Grundlagen, um bei der Umsetzung von GM mit einer soliden Basis arbeiten zu können, das Bewusstsein für genderrelevante Themen zu erhöhen, um Stereotypen und Vermutungen Fakten entgegenzuhalten und um fundierte Maßnahmen, Projekte und Programme entwickeln zu können sowie die Zielerreichung zu evaluieren.

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

Durch politische Maßnahmen in Unternehmen, NGOs und Bildungsinstitutionen wird die Chancengleichheit der Geschlechter wesentlich mitbestimmt und die Lebenssituationen von Frauen und Männern beeinflusst. Auch eine auf den ersten Blick geschlechtsneutrale Politik kann unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse haben. Um ein genaues Bild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit zu erhalten, um Ungleichheiten zu benennen und ihnen entgegenwirken zu können und damit Gleichstellung durchzusetzen, bedarf es eines fundierten Wissens über geschlechtsspezifische Unterschiede sowie entsprechende umfassende Datengrundlagen. Daten sind in Zahlen gegossene Realitäten und können die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse näher beleuchten, Zusammenhänge und Ungleichheiten sichtbar machen, eine Entscheidungsbasis bilden und helfen, Veränderungen voranzutreiben. Sie liefern wertvolle Grundlagen für politische Ziele und Programme, bildungspolitische Entscheidungen und Aktivitäten. Das Aufzeigen und Schließen vorhandener Informations- und Datenlücken ist daher ein wesentlicher Schritt in Richtung geschlechtergerechter Politik.

Der Workshop wurde von Expertinnen von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung - abgehalten und moderiert. Der Workshop war interaktiv konzipiert und die Expertinnen brachten theoretischen Inputs ein und ergänzten diesen mit Erfahrungen aus der Praxis.

Folgende Themen wurden im Workshop hinsichtlich `Gender und Daten` behandelt:

- Feststellen der Themen und Ziele
- Feststellen des Bedarfs an Datenmaterial und der relevanten Indikatoren
- Feststellen von Verfügbarkeit und Qualität der Daten
- Datenlücken feststellen/ ev. Erheben/ Sammeln neuer Daten
- Analyse und Interpretation der Daten
- Präsentation der Daten

Es wurden sowohl eine Präsentation als auch Lernunterlagen für die TeilnehmerInnen vorbereitet.

Nachdem der Zeitpunkt des Workshops fest stand, wurden Einladungskarten gestaltet und über E-mail versandt. Darüber hinaus wurde ein Inserat im Korso geschaltet und auf online Datenbanken (Bildungsserver Steiermark und Datenbank der LR Vollath) über den Workshop informiert. Auch in Presseartikeln und Radiointerviews über den Equal Pay Day wurde auf den Workshop aufmerksam gemacht.

Der Workshop umfasste drei Teilbereiche:

- Theorie und Praxis der gendersensiblen Recherche, Interpretation und Analyse von Daten
- Übungen zur Umsetzung im eigenen Handlungsfeld
- Beispiel der Einkommensunterschiede anlässlich des Equal Pay Day

Im Rahmen des Workshops wurde zunächst eine Anleitung dafür gegeben, wie festgestellt werden kann, welche Daten benötigt werden und wo diese gefunden werden können. Wenn die Daten einmal vorliegen, ist es wichtig, wie damit weiter gearbeitet werden kann. Daher wurde das Know How zur Analyse, Interpretation und Auswertung organisationsinterner Daten vermittelt und anhand von Beispielen veranschaulicht.

Der Workshop wurde von Dr.ⁱⁿ Doris Kapeller und Mag.^a Ulla Sladek (beide PERIPHERIE) geleitet. Es nahmen 12 Personen (3 Männer und 9 Frauen) am Workshop teil.



www.peripherie.ac.at

PERI **PHERIE**
institut für
praxisorientierte
genderforschung

Workshop
UP TO DATE STATT TATENLOS
Eine Einführung in die gendersensible
Recherche, Interpretation und Darstellung von Daten

➔ **Donnerstag, 25. September 2008**
14:00 bis 17:30 Uhr

Ort: Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung
Friedrichgasse 3/II, 8010 Graz

Anmeldung unter 0316/817342 oder office@peripherie.ac.at



Vernetzung

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

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

Thekla

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

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

Die Charakteristika der in Thekla vertretenen Fraueneinrichtungen:

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

Folgende Institutionen sind Teil dieses Netzwerks:

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

Bildungsnetzwerk Steiermark

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

Frauenrat

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

CoP on Gender Mainstreaming

PERIPHERIE übernahm in diesem speziellen Netzwerk – einer Community of Practice - die inhaltliche Gestaltung und Animation einer Online-Plattform, auf der sich Personen, die auf verschiedenen Ebenen (von politischen EntscheidungsträgerInnen über Programmverantwortliche bis zu Projektfurchführenden) mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in der neuen Strukturfondsperiode (2007 – 2013) betraut sind, austauschen. Ziel der Community of Practice zu Gender Mainstreaming ist es, Erfahrungen und Erkenntnisse, die in der Arbeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht wurden, nicht zu verlieren, sondern zu sichern und miteinander neue Fähigkeiten in der Implementierung von Gender Mainstreaming zu entwickeln. Die Plattform, die Peripherie betreut, bietet geografisch weit voneinander entfernten ExpertInnen vielfältige Möglichkeiten Ressourcen auszutauschen und miteinander in Diskussion zu treten.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Equal Pay Day 2008

25. September 2008:
Frauenarbeit ist ab heute gratis.

-26,5%

PERIPHERIE
Institut für praxisorientierte Genderforschung

Heute ist Equal Pay Day!
Männer haben heute schon jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden.

Heute ist Equal Pay Day!
Frauen verdienen in Österreich 26,5%* weniger als Männer. Der Equal Pay Day, der Tag des (un-)gleichen Einkommens, der heuer auf den 25. September fällt, spiegelt diesen Unterschied wider. Heute haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Oder anders ausgedrückt: In Österreich arbeiten Frauen statistisch gesehen die letzten 3 Monate des Jahres gratis!

Wie kommen die eklatanten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zustande und was kann getan werden, um diese Kluft zu schließen und den Tag des gleichen Lohnes schlussendlich am 31. Dezember feiern zu können?

Informieren Sie sich an unserem Stand auf dem Tummelplatz von 10-17 Uhr und holen Sie sich ein gratis GVB-Ticket!

* Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeit-Beschäftigten 2006, Lohnsteuerstatistik 2006

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung
Friedrichgasse 3/II, A-8010 Graz www.peripherie.ac.at
office@peripherie.ac.at Tel. 0316- 817342

Logos: Stadt Graz, Das Land Steiermark, OGB Frauen, AMS, Grazer Volkshochschule, Renner Institut Steiermark, GRÜNE AKADEMIE, SPÖ FRAUEN STEIERMARK, DANAIDA, Frauengesundheitszentrum, FRAUENHAUS GRAZ, STADEN SERVICE, mafalda, nowa, TARA

Peripherie machte auf den Equal Pay Day am 25. September 2008 mit einer speziellen Aktion aufmerksam:

Am Tummelplatz wurde ein Informationsstand zum Equal Pay Day aufgestellt, Postkarten mit Informationen zum Equal Pay Day und Gratis GVB Tickets (1-Stunden-Tickets) wurden an Frauen verteilt. Zudem wurden an vielen öffentlichen Gebäuden und Frauen NGOs Transparente gehängt, die auf den Equal Pay Day aufmerksam gemacht haben. Peripherie konnte viele Institutionen dazu bewegen, an der Aktion mit den Transparenten teilzunehmen.

Der Schwerpunkt der von Peripherie veranstalteten Aktion lag auf der politischen Sensibilisierung hinsichtlich geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede.

Frauen verdienen in Österreich 26,5%³ weniger als Männer. Der Equal Pay Day am 25. September spiegelt diesen Unterschied wider. An diesem Tag haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Oder anders ausgedrückt: **In Österreich arbeiten Frauen statistisch gesehen die letzten 3 Monate des Jahres gratis!**

Der Equal Pay Day – der „Tag des gleichen Lohnes“ von Frauen und Männern - ist ein internationales PR-Konzept zur Darstellung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Sind die Strategien zum Abbau der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, dem Gender Pay Gap, erfolgreich, müsste sich das Datum des Equal Pay Day immer weiter nach hinten verschieben. Gäbe es schließlich keine geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede mehr, würde der Equal Pay Day auf den 31. Dezember fallen.

Die Kluft zwischen Frauen- und Männereinkommen ist kein rein österreichisches Problem, aber Österreich liegt immerhin auf Platz vier unter den EU-25-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden.⁴ Darüber hinaus wurde der Abstand zwischen den Frauen- und Männereinkommen in den letzten Jahren sogar noch größer: Im Jahr 2001 fiel der Equal Pay Day auf den 9. Oktober.

Wie kommen die eklatanten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zustande? Es sind viele Puzzleteile, die zum hartnäckig anhaltenden Gender Pay Gap beitragen. Um einige bedeutende zu nennen:

- Die unterschiedliche Verteilung von Zuständigkeiten für Hausarbeit und Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern und daraus resultierend die unterschiedlichen Arbeitsausmaße (mit allen ihren Folgen).
- Die unterschiedliche Verteilung auf Berufe und Branchen und die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten von Frauen und Männern. (Die Einkommen in den „typischen“ Frauenberufen sind im Vergleich zu „typischen“ Männerberufen und „gemischten“ Berufen am niedrigsten.)
- Die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und Ausbildungsinhalte.

³ Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeit-Beschäftigten 2006, Daten aus der Lohnsteuerstatistik 2006 (Hier werden die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten miteinander verglichen, d.h. Einkommensunterschiede, bedingt durch verschiedenen Arbeitsausmaße, fließen hier nicht ein.)

⁴ The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses. European Commission 2006

- Die unterschiedliche Verteilung von Führungspositionen. Die „gläserne Decke“ an der vorbei die Frauen nicht in die Führungsetagen gelangen können, ist immer noch Realität in Österreich.
- Die unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeiten, da Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger unterbrechen.

Aber selbst wenn alle diese Faktoren berücksichtigt werden, bleibt ein Rest, der durch nichts anderes als durch Diskriminierung erklärt werden kann. Dieser „Rest“ beträgt laut einer Studie aus dem Jahr 2005⁵ immerhin 15 Prozentpunkte.

Transparent und Informationsstand am Tummelplatz (Equal Pay Day 2008)



⁵ Wage Differences Between Men and Women in Austria: Evidence from 1983 and 1997“, Böheim/Hofer/Zulehner, IZA, Wien 2005

Presseartikel zum Equal Pay Day 2008

<http://diestandard.at>, 24. September 2008

dieStandard.at

24. September 2008

Ab heute arbeiten Frauen gratis!

"Equal Pay Day": Um 26,5 Prozent verdienen Frauen weniger als Männer - Organisationen fordern mehr staatliche Kontrolle und Transparenz bei den Einkommen

In Österreich fällt der diesjährige Equal Pay Day, also der Tag, an dem Frauen gemessen an ihrer Einkommenssituation gegenüber Männern bis Jahresende gratis arbeiten, auf den 25. September. "Peripherie", das Institut für praxisorientierte Genderforschung in Graz, hat darauf hingewiesen, dass der arbeitszeitbereinigte Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Österreich derzeit bei 26,5 Prozent liegt. Berechnet in Tagen ergibt sich der 25. September als "Equal Pay Day" für 2008.

Unterschiedliche Zahlen

Über den tatsächlichen "Gender Pay Gap" in Österreich kursieren unterschiedliche Zahlen. Das liegt daran, dass die unterschiedlichen Berechnungsmethoden oftmals nicht eindeutig ausgewiesen sind. Tatsächlich macht es einen großen Unterschied, ob die Bruttolöhne oder die Stundenlöhne von Männern und Frauen verglichen werden, ebenso, in welcher Weise die unterschiedlichen Arbeitszeiten (Stichwort Teilzeit!) berücksichtigt werden. Bei dem von Peripherie publizierten Prozentsatz handelt es sich um die Zahlen der Österreichischen Lohnsteuerstatistik von 2006. Nur von diesem Jahr sind die Zahlen derzeit vollständig ausgewiesen, außerdem lässt sich aus dieser Statistik der arbeitszeitbereinigte Lohnunterschied eindeutig ablesen. "In den 26,5 Prozent sind nur die Löhne von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten enthalten", so Peripherie-Mitarbeiterin Ulla Sladek auf Anfrage von *dieStandard.at*. Im Zentrum der Analyse steht also einzig die Einkommenssituation der Geschlechter, unbeachtet bleiben Berufswahl, Berufsunterbrechungen durch Kinderbetreuung und verminderte Karrierechancen von Frauen.

Seit mehreren Jahren weist das Institut auf die ungerechte Einkommensverteilung in Österreich hin. Mit der Information, dass Frauen hierzulande statistisch gesehen mehr als drei Monate gratis arbeiten, will man die Öffentlichkeit aufrütteln. Ein Vergleich der letzten Jahre macht deutlich, dass sich die Schere statt zu schließen immer weiter öffnet. Denn 2001 wurde der Equal Pay Day noch vergleichsweise spät, am 9. Oktober, begangen. Für diesen Equal Pay Day organisiert Peripherie einen ganztägigen Informationsstand am Grazer Tummelplatz zu Equal Pay.

Keine Aktionen in Wien

In Wien gibt es heuer, im Gegensatz zu den vergangenen Jahren, keine spezifischen Veranstaltungen. Die ÖGB-Frauen planten zwar einen bundesweiten Equal Pay Day, wie er seit 2008 in Deutschland begangen wird, nun kamen allerdings die vorgezogenen Neuwahlen dazwischen und damit die Furcht, nicht genug mediale Aufmerksamkeit für die Aktion zu bekommen. "Aber natürlich freuen wir uns nicht über die Situation, die Schere geht ja leider immer weiter auf", so Sylvia Ledwinka, Leiterin der ÖGB-Frauenabteilung, gegenüber *dieStandard.at*. "Fast fertig" sei demnach auch eine Vereinbarung der Sozialpartner, um die Lohndiskriminierung nun auch auf Ebene von Gewerkschaft und WirtschaftsvertreterInnen geeint bekämpfen zu können. Bei einer Fachtagung Mitte Oktober sollen die Ergebnisse präsentiert werden.

Maßnahmen gegen Lohnunterschiede

Was also tun gegen diese Ungerechtigkeit, die so selbstverständlich und fundamental erscheint, dass sich kaum jemand dagegen auflehnt? Für Peripherie steht der Ausbau an Kinderbetreuungsplätzen an erster Stelle der notwendigen Maßnahmen. Die Politik müsse Frauen den Weg in männlich dominierte Branchen und Berufe erleichtern, die Wirtschaft Einkommen und Zulagesysteme in Unternehmen transparent gestalten. Für wesentlich halten sie auch Quotenregelungen sowie die Veränderung von Arbeitsbewertungsverfahren, die so genannte "weibliche Tätigkeiten" zumeist geringer bewerten. "Letztendlich sind es auch traditionelle Geschlechterrollen und -stereotype, die die Lebensgestaltungsmöglichkeiten von Frauen wie Männern einschränken", betont das Institut.

Sichtbarmachen und Transparenz

Wichtig ist aber auch weiter die Sichtbarmachung des Problems. "Viele Frauen wissen gar nicht, dass sie weniger verdienen als ihr Kollege. Wenn sie aber hören, dass die Einkommensunterschiede drei Monate Vollzeitwerbstätigkeit füllen können, fragen sie sich vielleicht, ob sie auch betroffen sind", so Ledwinka. Zu wenig Information aber auch Transparenz bei den Einkommen sieht deshalb auch der ÖGB als großes Problem an. Um die Unternehmen zu mehr Transparenz zu bewegen sei der Gesetzgeber gefragt, so die Frauengewerkschafterin. "Es spricht nichts dagegen, dass Unternehmen Berichte über ihre Lohnverteilung abgeben müssen und dann mit den zuständigen Stellen an Verbesserungen in ihren Betrieben arbeiten." Ziel führend wäre auch ein Einkommensrechner, der Erwerbstätigen ermöglicht, ihr Einkommen mit BranchenkollegInnen zu vergleichen. Ein virtuelles Modell in der Schweiz sei bereits realisiert worden und hätte Wirkung gezeigt.

Das Ziel, den Equal Pay Day einmal am 31. Dezember begehen zu können, liegt in Österreich noch in weiter Ferne. In Deutschland, wo das Verfahren wie in den USA die längere Arbeitszeit für gleichen Lohn für Frauen markiert, wurde der Equal Pay Day erstmals bundesweit am 15. April begangen. Auch dort sind die Leistungen von Frauen in der Erwerbsarbeit skandalös weniger wert. (freu, *dieStandard.at*, 24.9.2008)

25. September, Equal Pay Day: Es geht um Lohngerechtigkeit!

Frauen verdienen in Österreich 26,5% weniger als Männer. Der Equal Pay Day am 25. September spiegelt diesen Unterschied wider. An diesem Tag haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erzielen werden. Oder anders ausgedrückt: In Österreich arbeiten Frauen statistisch gesehen die letzten 3 Monate des Jahres gratis!

Die steirischen Zahlen zeigen ein ähnliches Bild, weiß Dr. in Doris Kapeller, Leiterin von PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung – in Graz: „Der jüngst veröffentlichte Bericht über Armut und Lebensbedingungen 2005/06 in der Steiermark spricht eine deutliche Sprache. Frauen verdienen in unserem Bundesland um 26,7% weniger als Männer, und regional gibt es noch größere Unterschiede, zum Beispiel in den obersteirischen Industriegebieten.“

Diese Einkommensunterschiede sind durch eine Reihe von Faktoren bedingt: Auch wenn für die Berechnung des Equal Pay Days nur die Einkommen Vollzeitbeschäftigter verglichen wurden, spielt die Tatsache, dass Frauen wesentlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (43% der Frauen, aber nur 5% der Männer arbeiten Teilzeit) eine Rolle. Denn

Teilzeitarbeit stellt meist ein Karrierehindernis dar. Nicht zuletzt steht die Bewertung „männlicher“ und „weiblicher“ Tätigkeiten der Lohngleichheit von Frauen und Männern im Weg: Die Einkommen in den traditionellen Frauenberufen sind die niedrigsten und die geschlechtsspezifische Aufteilung auf Ausbildungsinhalte sowie Berufe und Branchen hält sich hartnäckig. Auch die „gläserne Decke“, die Frauen den Weg in die Führungsetagen verstellt, ist eine Realität in Österreich. Aber selbst bei gleicher Qualifikation, Berufspraxis, Arbeitszeit und Position werden Frauen geringer bezahlt als ihre männlichen Kollegen. 15 Prozentpunkte lassen sich durch nichts anderes als durch Diskriminierung erklären.

Frauen sind armutsgefährdeter. Aus den Lohnunterschieden resultiert letztendlich auch, dass Frauen armutsgefährdeter sind als Männer – 79.000 Steierinnen sind von Armut bedroht – das sind 13%; bei den Männern sind es 57.000 oder 10%. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei den Pensionen – bedingt durch die niedrigere Lebensarbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten und die durchschnittlich geringeren Einkommen von Frauen.

Kapeller: „Der Equal Pay Day am



Doris Kapeller: „Der Equal Pay Day am 25. September soll auf die Einkommens-Ungerechtigkeit zwischen Frauen und Männern hinweisen.“

25. September soll auf diese Ungerechtigkeit aufmerksam machen, aber er soll auch dazu dienen, darüber zu diskutieren, wie diese Lücke zwischen den Frauen- und den Männereinkommen geschlossen werden kann, damit wir den Tag des gleichen Lohns schlussendlich am 31. Dezember feiern können.“ Vorschläge dafür gibt es ja viele: Die Berufswahl von Mädchen zu verändern; ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zur Verfügung zu stellen; Einkommen und Zulagesysteme in Unternehmen transparent zu gestalten; Arbeitge-

berInnen und ArbeitnehmerInnen aufzuklären und Diskriminierung zu sanktionieren; Frauenförderung und Quotenregelungen; Veränderung von Arbeitsbewertungsverfahren, die so genannte „weibliche Tätigkeiten“ zumeist geringer bewerten; Forschung und Information, die dazu anregt, traditionelle Geschlechterrollen und -stereotype zu überdenken und zu verändern.

Das kontinuierliche Überprüfen und Sichtbarmachen von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ist ein erster und wichtiger Schritt in

Richtung Einkommensgerechtigkeit. Diesen Schritt setzt Peripherie, indem das Institut jährlich den Equal Pay Day berechnet. Heuer fällt dieser auf den 25. September. Mit Unterstützung der Landesrätin für Bildung, Jugend, Frauen und Familie, Bettina Vollath, des Büros der Bürgermeister-Stellvertreterin Lisa Rückler, des Frauenreferates der Stadt Graz, des ÖGB Steiermark, der steirischen Arbeiterkammer, des AMS Steiermark, der Grünen Akademie, des Renner-Instituts Steiermark sowie Grazer Frauenorganisationen und den Grazer Stadtwerken wird Graz am 25. September zu Schauplatz von Aktionen, die auf den Equal Pay Day aufmerksam machen.

Von gratis GVB-Karten bis zum Datenworkshop: Peripherie betreibt am 25. September zwischen 10:00 und 17:00 einen Informationsstand am Grazer Tummelplatz, dort werden auch gratis GVB-Fahrkarten (1-Stunden-Tickets) an Frauen verteilt. Transparente zum Equal Pay Day werden Grazer Häuserfronten schmücken. „UP TO DATE STATT TATENLOS“, ein 3-stündiger Workshop zur gendersensiblen Recherche, Interpretation und Darstellung von Daten findet von 14:00 – 17:30 bei Peripherie statt. Nähere Informationen unter www.peripherie.ac.at

derstandard, 25. September 2008

DONNERSTAG, 25. SEPTEMBER 2008

WIRTSCHAFT

„Es ist schlimmer geworden“

Österreichs Frauen arbeiten dank Einkommensschere ab heute bis zum Jahresende gratis

Colette M. Schmidt

Graz – Ab heute arbeiten Frauen in Österreich für den Rest des Jahres gratis weiter. Denn mit dem 25. September wurde der diesjährige Equal-Pay-Day (Tag der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen) erreicht, den das Grazer Genderforschungsinstitut *Peripherie* alljährlich für Österreich errechnet.

Als Basis für diesen Tag, der mit der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen korreliert, wird die Lohnsteuerstatistik für Vollzeitarbeit herangezogen. Das Ergebnis in Zahlen: Österreicherinnen verdie-

nen zurzeit um 26,5 Prozent weniger als Österreicher.

Wäre ihr Einkommen gleich, würde der Equal-Pay-Day auf den 31. Dezember fallen. Doch hierzulande geht die Entwicklung eher in die andere Richtung: Der Tag wurde etwa im Vorjahr erst am 27. September erreicht. Für Doris Kapeller, Soziologin und Geschäftsführerin von *Peripherie* steht fest: „Es ist schlimmer geworden, am ärgsten ist für mich unsere Reihung innerhalb der EU.“ Österreich hat nämlich die fünftgrößte Einkommensschere – nach Großbritannien, der Slowakei, Zypern und Estland.

Das Problem der ungleichen Entlohnung von Frauen bestehe aus „vielen Puzzlestücken“, erklärt Kapeller im Gespräch mit dem **STANDARD** weiter, wobei sie es nicht nur auf die „Kinderfrage“ reduziert sehen will: „Es ist vielmehr so, dass für Frauen typische Berufe, wie Verkäuferin, Friseurin oder Sekretärin trotz gleich langer Ausbildungszeit einfach schlechter bezahlt werden, als jene Branchen, in der mehr Männer tätig sind, wie etwa die Metallbranche.“

Aber auch gleiche Jobs innerhalb des selben Unternehmens werden oft ungleich bezahlt. Anders als im

öffentlichen Dienst zeige das Gleichbehandlungsgesetz in der Privatwirtschaft keine ausreichende Wirkung.

Gerechteres Slowenien

Slowenien und Polen haben die kleinsten Einkommensschere. Bei Polen könne das aber am großen, statistisch unsichtbaren Schwarzmarkt liegen, so Kapeller. *Peripherie* veranstaltet heute einen ganztägigen Informationsstand auf dem Grazer Tummelplatz und einen Workshop zum Thema „Geschlecht und Daten“. Zudem werden Transparente an öffentlichen Gebäuden der Stadt angebracht.

KLEINE ZEITUNG
DONNERSTAG, 25. SEPTEMBER 2008

„Ab heute arbeiten die Frauen gratis“

Frauen verdienen im Schnitt um 29,5 Prozent weniger als Männer. Um diese Schere bewusst zu machen, findet heute ein Aktionstag statt.

GERALD WINTER

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: 40.632 Euro brutto verdienen Männer im Jahresdurchschnitt, Frauen müssen mit 29.846 Euro das Auslangen finden. „Damit“, so Ulla Sladek vom Institut Peripherie, „arbeiten die Frauen ab heute statistisch gesehen gratis.“ Sie rechnet seit Jahren die Einkommensschere auf den Kalender um – und heute, Donnerstag, wird der so genannte „Equal Pay Day“ begangen. Dieser Tag soll den Unterschied widerspiegeln.

Worauf ist diese satte Differenz von 29,5 Prozent zurückzuführen? Ist es reine Diskriminierung? Nein, sagen die Experten, es passiert viel subtiler. „Gesetzlich wurde einiges verbessert“, betont Elke Lujansky-Lammer, Gleichbehandlungsbeauftragte für die Steiermark. „Aber die Zahlen bleiben gleich schlecht.“

Und auch die Praxis, wie zahlreiche Fälle beweisen. Etwa Hermine H. (Namen geändert), die nach ihrer universitären Ausbildung in einem biologisch-technischen Unternehmen arbeitet. Dennoch bekommen ihre männlichen Kollegen eine Funktionszulage, sie nicht. Erst nach Reklamation erhält sie ebenfalls eine,

EQUAL PAY DAY

Für die Berechnung des so genannten Equal Pay Day wurde das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeit-Beschäftigten 2006 herangezogen.

Peripherie lädt heute von 10 bis 17 Uhr zu einem Informationsstand am Grazer Tummelplatz.

allerdings nur in halber Höhe. Das Argument: Budgetknappheit. Die Zulagen der Männer werden aber natürlich nicht angegriffen.

Oder Anna M. Sie arbeitet in einem IT-Unternehmen und ist Betriebsrätin. Nach vier Jahren findet sie heraus, dass der Arbeitgeber für das Gehalt ihr Studium nicht berücksichtigt hat, bei ihrem männlichen Kollegen aber sehr wohl. Er genießt auch eine höhere Überstundenpauschale und Zulagen.

Teure Kinderbetreuung

Diese Fälle, die sich an die Gleichbehandlungskommission gewandt haben, stehen exemplarisch dafür, wie es zur Einkommensschere zwischen Mann und Frau kommt. Ein weiteres wichtiges Moment ist die unterschiedliche Erwerbsdauer. „Die Kinderbetreuungszeiten fehlen den Frauen im Laufe ihrer Berufslaufbahn. Das wirkt sich bei Beförderungen und Gehaltssprüngen negativ aus“, so Sladek von der Peripherie. Lujansky-Lammer ergänzt: „Frauenarbeit wird tendenziell niedriger eingestuft.“

Übrigens: EU-weit liegt Österreich an vierletzter Stelle bei den geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden.

Freitag, 26. September 2008

SP-Edlinger kritisiert: Frauen bleiben auf der Strecke

Laut Statistik Austria verdienen Frauen in Graz im Durchschnitt um ein Drittel weniger als Männer. Besonders prekär ist die Lage bei den niedrigen Einkommen: Dort würden Frauen sogar um bis zu 50 Prozent weniger auf dem Lohnzettel haben!

Frauen verdienen weniger als Männer – das ist, nicht nur in der Stadt Graz, ein Faktum. Vor allem bei den niedrigen Einkommen geht die Schere weit auseinander: So verdienen Grazer Frauen im untersten Einkommens-Viertel fast um die Hälfte weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen.

Diese Ungerechtigkeit will die Grazer Frauenstadträtin Elke Edlinger jetzt nicht länger hinnehmen: Sie fordert mehr Vollzeit-Arbeitsplätze für Frauen, gerechte Bezahlung und Verbesserungen in der Kinderbetreuung – „ansonsten drohen viele Frauen unter die Räder zu kommen“, betont Edlinger. FG

Falter, Ausgabe 39 - 2008

3 Monate

pro Jahr arbeiten Frauen in Österreich statistisch gesehen gratis, denn: Sie verdienen um 26,5 Prozent weniger als Männer. Am 25. September haben Männer also bereits jenes Einkommen in der Tasche, das Frauen erst bis zum Ende des Jahres erreichen werden. Das Grazer Institut PERIPHERIE errechnet Jahr für Jahr diesen „Equal Pay Day“ – und stellt fest: Die Kluft wächst.

Radiointerviews zum Equal Pay Day 2008

Antenne Steiermark, 25.September 2008

Der Link zum Radiointerview befindet sich auf: <http://www.peripherie.ac.at/>

Radio Graz, 25.September 2008

Der Link zum Radiointerview befindet sich auf: <http://www.peripherie.ac.at/>

Frauenbudget Graz: „Uns steht mehr vom Kuchen zu“

Am 11. November hat Peripherie gemeinsam mit acht weiteren autonomen Frauenorganisationen eine Aktion gestartet, um auf die Sparpläne der Stadt Graz aufmerksam zu machen.

„Der Kuchen wird verteilt! Was bleibt für das Frauenbudget?“

Ecke Herrengasse/ Stubenberggasse wurden Kuchenstücke von einem Riesenkuchen verteilt und Forderungen an Frauenstadträtin Elke Edlinger überreicht.

Gefordert wurde eine adäquate, langfristige Aufstockung des Grazer Frauenbudgets, um Angebot und Qualität der Arbeit für Grazer Frauen und Mädchen gewährleisten zu können.

Der prozentuelle Anteil, mit dem die Stadt Graz die Frauenvereine fördert, ist klein. Er ist aber für diese und damit für die 30.068 Frauen und Kinder im Jahr 2007 existenziell. Neben den Dienstleistungen der Einrichtungen erhalten und schaffen diese rund 180 Arbeitsplätze.

Derzeit fördert die Stadt Graz – die Subventionen aller Stadtdressorts zusammengezählt – die Mitgliedorganisationen von Thekla und Nowa mit gerade einmal 0,067% des Gesamtbudgets der Stadt Graz. Insgesamt macht das derzeitige Budget für 52,01% der Bevölkerung gerade einmal 0,09% des Grazer Gesamtbudgets aus. Der Versuch, das Grazer Budget mit dem Budgetposten „Frauen“ zu sanieren, ist angesichts dieser Zahlen grotesk.

Seit mehr als 20 Jahren arbeiten unabhängige, gemeinnützige Fraueneinrichtungen bedarfs- und bedürfnisorientiert und zielgruppenspezifisch für die Grazerinnen. Die Leistungen umfassen die Bereiche Bildung, Beratung, Hilfe und Prävention bei körperlicher und sexueller Gewalt, Gesundheitsinformation und –förderung, geschlechtsspezifische Mädchenarbeit, Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Berufen, neue Technologien, Kultur, Wissenschaft, Spracherwerb, Integration, Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, und Gleichstellung. Die Situation von Fraueneinrichtungen ist seit längeren angespannt. Stichwort: steigende Nachfrage von Frauen, prekäre Arbeitsverhältnisse, unbezahlte Mehrleistungen. Dazu sind Subventionen seit Jahren bereits „eingefroren“, und das bei ständig steigenden Kosten und Preisen. Budget ist in Zahlen gegossene Politik. Vor diesem Hintergrund fordern die unabhängigen Grazer Fraueneinrichtungen von der Stadt eine adäquate, langfristige Aufstockung des Grazer Frauenbudgets, um die qualitätsvolle Arbeit für Grazer Frauen und Mädchen zu ermöglichen.

Frauenbudget der Stadt Graz

<http://diestandard.at>, 11. November 2008



Seit mehr als 20 Jahren arbeiten unabhängige Fraueneinrichtungen für die Grazerinnen - und ihre Situation ist seit längerem angespannt. Dazu sind Subventionen seit Jahren bereits "eingefroren". Vor diesem Hintergrund fordert Thekla: "Uns steht mehr vom Kuchen zu!"

Frauenbudget Graz: "Uns steht mehr vom Kuchen zu"

Stadt sieht nur 0,067 Prozent für Frauen vor - Einrichtungen protestieren mit Kuchen und Forderung nach langfristiger Aufstockung gegen Sparpläne

Neun gemeinnützige Grazer Fraueneinrichtungen haben am Dienstag ihren Unmut über die kolportierten Sparpläne im Grazer Stadtbudget kundgetan. "Wir beraten insgesamt 30.000 Frauen und Kinder pro Jahr. Dafür brauchen wir einfach mehr Geld von der Stadt", so Irene Windisch, Obfrau von Thekla, dem Zusammenschluss der Fraueneinrichtungen. Der prozentuelle Anteil, mit dem die Stadt Graz die Frauenvereine fördert, sei zu klein: "2007 betrug die Summe aller Förderungen der Stadt Graz für die Fraueneinrichtungen 0,067 Prozent des Gesamtbudgets der Stadt", rechnete Windisch vor.

Adäquate, langfristige Aufstockung

Gezeigt wurde die Situation mit einem einen Quadratmeter großen Kuchen, der in der Grazer Herrengasse an PassantInnen verteilt wurde. Auf so genannten Freecards waren die Forderungen der Einrichtungen zu lesen: Im Mittelpunkt steht eine adäquate, langfristige Aufstockung des Grazer Frauenbudgets. "Das Frauenbudget ist nicht einmal so groß wie ein Punschkrapfen", so Windisch. Ein dem entsprechend kleiner Kuchenteil wurde gemeinsam mit den Forderungen an Frauenstadträtin Elke Edlinger übergeben.

Vollzeitbeschäftigte Unabhängige Frauenbeauftragte

"Wenn keine adäquate, langfristige Aufstockung des Grazer Frauenbudgets kommt, dann ist das Angebot und die Qualität der Arbeit für Grazer Frauen und Mädchen nicht mehr gewährleistet," betonte Windisch. Letztlich stünden auch rund 180 Arbeitsplätze auf dem Spiel. "Und wir fordern eine vollzeitbeschäftigte Unabhängige Frauenbeauftragte." (red)

© 2008 derStandard.at

Peripherie gewinnt den Sonderpreis "Gelebte Chancengleichheit in der IT" des ebiz egovernment award In der Steiermark

Projekt: Gender Mainstreaming Planungstool

Mit dem "ebiz egovernment award" zeichnen das Bundeskanzleramt, Plattform Digitales Österreich, Siemens, Beko, Samsung, Telekom Austria und der Report Verlag die nachhaltigsten und kreativsten IT-Lösungen in Business und Verwaltung aus.

Das Gender Mainstreaming Planungstool, das Peripherie im Rahmen des Equal Projekts POP UP GeM umgesetzt hat und das auf Erfahrungen der gesamten Entwicklungspartnerschaft aufbaut, gewann den Sonderpreis "Gelebte Chancengleichheit in der IT" in der Steiermark.

Das Planungstool, das von Peripherie im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM umgesetzt wurde, und auf Erfahrungen der gesamten Entwicklungspartnerschaft aufbaut, unterstützt NutzerInnen in Form einer interaktiven Website dabei, in ihren eigenen Einrichtungen Projekte und Programme geschlechtergerecht zu entwerfen und umzusetzen. Das Planungstool richtet sich an Führungskräfte und jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren Organisationen beauftragt sind, die Führungskräfte bei der Ausrichtung der Organisation auf Gleichstellung zu unterstützen. Informationen werden dabei mit anschaulichen praktischen Beispielen verknüpft. Sowohl öffentliche Institutionen als auch Betriebe finden Anleitungen für ihre speziellen Bedürfnisse.

Von der Jury wurde das Planungstool wie folgt bewertet:

"wichtigen Betrag zur Bewusstseinsbildung und Etablierung der Gleichstellung von Frauen und Männern"

"unterstützt bei der Umsetzung von Maßnahmen"

"guter Einblick in das breite Handlungsspektrum und Ideengeber für eigene Aktivitäten"

FördergeberInnen

- ESF – Europäischer Sozialfonds 

- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 

- Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 

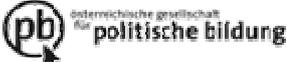
- Bundesministerium für Frauen und öffentlicher Dienst 

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Frau, Familie und Gesellschaft 

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Erwachsenenbildung und öffentliche Bibliotheken 

- Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Fachabteilung für Wissenschaft und Forschung 

- Stadt Graz/ Frauenreferat 

- Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung 

Impressum

PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung

Friedrichgasse 3/II

A-8010 Graz

Tel.: 0316-817342