

abz*austria (Hrsg.)

Autorinnen: Ursula Rosenbichler, Martina Doy-Eberharter

Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung

Impulse in und aus dem Netzwerk Bildungsberatung in Wien



EDITION VOLKSHOCHSCHULE

ISBN 978-3-900799-83-0

Herausgeberin: **abz*austria** – kompetent für frauen und wirtschaft
im Rahmen der Bildungsberatung Wien

Geschäftsführung: Manuela Vollmann und Daniela Schallert

A – 1110 Wien, Simmeringer Hauptstraße 154,

Tel: +43 1 66 70 300

E-Mail: abzaustria@abzaustria.at • Internet: www.abzaustria.at

Verfasserinnen: Ursula Rosenbichler gemeinsam mit Martina Doy-Eberharter

Redaktion: Barbara Lass

Projektleitung: Jasmine Böhm und Eva Holder

Medieninhaber und Verleger: Die Wiener Volkshochschulen GmbH – Abteilung Pädagogik

A – 1150 Wien, Hollergasse 22

Tel: ++43 1 89 174-0

E-Mail: info@vhs.at • Internet: www.vhs.at



Mit Unterstützung der Stadt Wien (Magistratsabteilung 15 – Abteilung für Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbetreuung)

© abz*austria und Die Wiener Volkshochschulen GmbH 2011

Layout: Franz Draxler

Druck: Offset 5020, Bayernstraße 27, 5072 Siezenheim



Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.



Inhalt

1. Vorwort.....	4
2. Einleitung	5
3. Das Ziel genderkompetenter Bildungsberatung	6
4. Das Gender Mainstreamen von Beratungsprozessen	7
5. Das Entwicklungskonzept ‚Genderkompetenz‘	10
5.1 Grundlegendes	10
5.2 Genderkompetenz als Fachwissen.....	12
5.3 Genderkompetenzen im Fachbereich.....	13
5.4 Genderkompetenz im Methodenbereich.....	14
5.5 Genderkompetenz im personalen Bereich (Individualkompetenzen)	15
5.6 Genderkompetenz im sozialen Bereich.....	16
5.6.1 Spezifika in der Bildungsberatung.....	16
5.6.2 Zielgruppe: MigrantInnen	16
5.6.3 Zielgruppe: Menschen mit physischer und psychischer Beeinträchtigung.....	17
5.6.4 Zielgruppe: ältere Menschen	18
5.6.5 Zielgruppe: Menschen mit Betreuungspflichten/Menschen im Prozess des Wiedereinstiegs	19
5.6.6 Zielgruppe: Jugendliche	19
5.7 Genderkompetentes Handeln	20
5.8 Überblick: Gender als Querschnitt.....	21
6. Die Gestaltung des Umfeldes – Genderstandards im Beratungs-Alltag	22
7. Qualitätssicherung der Genderstandards in der Bildungsberatung	24
8. Schlussbemerkung.....	25
9. Anhang	26
9.1 Checkliste für einen gendersensiblen Bildungsberatungsprozess	27
9.2 Statements der EU	30
9.3 Auszüge ExpertInneninterviews	32
9.4 Glossar.....	36
9.5 Quellenverzeichnis	39
9.5.1 Buchquellen.....	39
9.5.2 Elektronische Quellen	40
9.6 Mitwirkende bei Interviews sowie weitere Mitwirkende	41

1. Vorwort

Bildungsberatung vermittelt der jeweiligen Zielgruppe die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um die eigene Bildungs- und Berufs-Zukunft planen und die richtigen Schritte in die gewählte Richtung setzen zu können.

Unter der Dachmarke „Bildungsberatung in Wien“ haben sich mehrere Bildungsorganisationen zusammengeschlossen, um eine trägerInnenneutrale und Institutionen übergreifende Bildungsberatung anzubieten.¹

„Bildungsberatung in Wien“ wird als Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.

Ziel dieses Projektes ist es,

1. verstärkt Personen anzusprechen, die bisher Beratung und Weiterbildung nicht oder kaum in Anspruch genommen haben und für diese, ein tragfähiges Netzwerk von Beratungsstellen aufzubauen,
2. die bestehenden Bildungsberatungsangebote weiter zu entwickeln und
3. die laufende Professionalisierung der BildungsberaterInnen voranzutreiben und zu fördern.

In der vorliegenden Broschüre geht es vor allem um die Erfüllung der Anforderungen an eine geschlechtergerechte Bildungsberatung.

Geschlechtergerechte Bildungsberatung

- berücksichtigt auf allen Ebenen die Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen,
- hat das Ziel, personell und strukturell wirksame Diskriminierungen sichtbar und damit auch veränderbar zu machen,
- hat das Ziel, Denk- und Handwerk zu liefern, um Personen unabhängig vom Geschlecht die besten Rahmen- und Beratungsbedingungen für die Entwicklung einer selbstbestimmten und von Geschlechterstereotypen uneingeschränkten Bildungs- und Berufslaufbahn zu ermöglichen.

Um dieses Ziel abzusichern, hat **abz*austria** im Rahmen des Projektes „Genderstandards Bildungsberatung für die Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen“, einem Teilprojekt von „Bildungsberatung in Wien“, Genderstandards entwickelt. Genderstandards in der Bildungsberatung sind als gemeinsames und anerkanntes oder zumindest angestrebtes Vorgehen zu sehen, eine geschlechtergerechte Beratungsleistung herzustellen und/oder durchzuführen. In der Realisierung dieses Vorgehens beziehen sich solche Standards also auf

¹ Die TrägerInnenorganisationen sind: abz*austria, bfi Wien, biv-integrativ, Ring Österreichischer Bildungswerke, Volkshochschulen VHS Wien und WUK.

- den Beratungsprozess und seine spezifischen Bedingungen,
- die Einstellungen, Haltungen und Kompetenzen der BeraterInnen,
- die Rahmenbedingungen in den Bildungseinrichtungen selbst und
- die Qualitätsentwicklung (und in weiterer Folge Qualitätssicherung) des Gesamtsystems Bildungsberatung.

In letzter Konsequenz geht es also um das Gender Mainstreamen der Bildungsberatung.

2. Einleitung

Die vorliegende Broschüre folgt deshalb aus oben genannten Gründen den Anforderungen eines Gender Mainstreaming-Prozederes und greift dabei auf folgende zentrale Inputs zurück:

- 22 Interviews mit ExpertInnen²,
- die herausgefilterte „evidence based practice und policy“ aus ausgewählten Beratungsbereichen, Frauenförderungs- und Gender Mainstreaming-Praxen von **abz*austria** und
- Grundlagen aus dem Wissens- und Entwicklungsprojektebereich von **abz*austria**: Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming.

Diese Inputs und Expertisen wurden ver- und abgeglichen. Darauf aufbauend wurden die Anforderungen an Genderstandards in der Bildungsberatung entsprechend neu zusammengestellt.

Zum weiteren Aufbau der Broschüre:

Im Kapitel 4 „*Das Gender Mainstreamen von Beratungsprozessen*“ geht es um den Beratungsprozess und seine Inhalte, sowie die Implikationen und Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen auf dieser Betrachtungsebene.

Der Frage „Was heißt Genderkompetenz in der Bildungsberatung“ geht das Kapitel 5 „*Das Entwicklungskonzept ‚Genderkompetenz‘*“ nach. Aufbauend auf der Begriffsklärung werden Vorstellungen zu den unterschiedlichen Kompetenzen, welche BeraterInnen entwickeln können, dargelegt.

Das nachfolgende Kapitel 6 „*Die Gestaltung des Umfeldes – Genderstandards im Beratungs-Alltag*“ ist den Rahmenbedingungen in den Bildungseinrichtungen selbst gewidmet. Grundlegende Ausführungen zur Qualitätsentwicklung des Gesamtsystems Bildungsberatung enthält Kapitel 7 „*Qualitätssicherung der Genderstandards in der Bildungsberatung*“.

Kapitel 8 enthält eine *Schlussbemerkung*.

Der Anhang enthält Auszüge aus den ExpertInneninterviews, eine Checkliste für den gendersensiblen Beratungsprozess, ein Glossar und das Quellenverzeichnis.

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Mitwirkenden, ohne deren Beteiligung diese Ausführungen nicht entstehen hätten können. Die ExpertInnen, die ihr Wissen zur Verfügung gestellt haben, werden in Kapitel 12 „*Mitwirkende bei Interviews sowie weitere Mitwirkende*“ alphabetisch aufgelistet. Vielen Dank!

² Die interviewten ExpertInnen arbeiten in Bildungsinstitutionen in Wien und Graz und sind in den Bereichen Berufs- und Bildungsberatung, Berufsorientierung und Mediation tätig.

3. Das Ziel genderkompetenter Bildungsberatung

Die Ziele einer gendersensiblen Bildungsberatung liegen in der Balance zwischen der Entwicklung individueller, sinnstiftender und existenzsichernder Bildungs- und Berufslaufbahnmöglichkeiten und dem Eröffnen neuer, die geschlechterstereotypen Strukturen verlassenden, Optionen – und das passend für die jeweilig beratenen Personen. Leitend für die BeraterInnen ist dabei die Berücksichtigung von Individualität und Diversität, die Ausrichtung auf Chancengleichheit, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, die Beachtung von Kooperation und Zusammenarbeit, die Ermächtigung und Selbstbestimmung.³

³ vgl. gemtrex, <http://www.gemtrex.eu>, 17.12.09

4. Das Gender Mainstreamen von Beratungsprozessen

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. die Schaffung gleichgestellter Geschlechterverhältnisse ist das explizite Ziel von Gender Mainstreaming. Dies gilt ebenso für das Gender Mainstreamen von Beratungsprozessen, wie auch insbesondere für das von Bildungsberatungsprozessen. Das heißt, dass die Perspektive Geschlecht auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle AkteurInnen einzubeziehen und Bildungsberatung auf Chancengleichheit und Gleichstellung ausgerichtet ist.

Diese Einführung der „Geschlechterperspektive“⁴ bezieht sich nun nicht nur

- auf das biologische Geschlecht (Frau/Mann) oder
- auf die soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit (repräsentiert durch die vorhandenen Zuschreibungen und Erwartungshaltungen, Einstellungen und Werte, aber auch durch die Möglichkeiten von Handlungen und Haltungen, die eingenommen und wiederum bewertet werden)
- sondern auch auf die Geschlechterverhältnisse und die Rahmenbedingungen, die diese Verhältnisse strukturell begünstigen oder verhindern bzw. auf die unterschiedlichsten Beziehungsverhältnisse (Frau – Mann, Frauen – Männer, Frau – Frau, Mann – Mann, ...).

Die Fähigkeit der BeraterInnen solch unterschiedliche Perspektiven einzunehmen, schafft die Voraussetzung für eine weitreichende Durchdringung von Systemen (der Lebens-, Berufs- und Bezugssysteme der beratenen Personen) und beeinflusst die Wirkungsentfaltung und Zielerreichung von Bildungsberatung.⁵

Beratungssysteme, das sind komplexe Reflexions- und Interventionssysteme, die auftragsbezogen und zielgerichtet den Rahmen zur Steuerung von Kommunikation zwischen BeraterInnen und KlientInnen/KundInnen darstellen. Karl Schörghuber gibt in seinem Beitrag: „*Beratungs- und Interventionskonzept zur Begleitung gerechter Veränderungen in Organisationen*“⁶ einen eindrucksvollen Überblick über die Hintergründe, die Grundannahmen, die Tätigkeit des Beratens und die Bedingungen der Gestaltung dieses Rahmens. Seine theoretischen Grundlegungen, die für die Bildungsberatung zentrale und wesentliche Aspekte darstellen, bieten die Basis für die nachfolgenden Ausführungen:

⁴ vgl. Bendl, Regine; Leitner, Andrea; Rosenbichler, Ursula; Walenta, Christa (2007): Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming. Equal-Entwicklungspartnerschaft. In: QE GM (Hrsg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 1: Grundlagen. Wien. Und auch Rosenbichler, Ursula (2007): Geschlecht. Eine Anleitung zur kreativ-plausiblen Nutzung von Unterschieden. In: QE GM (Hrsg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 7: Prozesse organisieren. Wien.

⁵ vgl. Rosenbichler, Ursula; Schörghuber, Karl (2007): Integratives Konzept zu Gender Mainstreaming als Systementwicklung. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg., 2007). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Grundlagen Bd.2. Wien Eigenverlag, S. 11ff.

⁶ vgl. Schörghuber, Karl (2007): Beratungs- und Interventionskonzept zur Begleitung gerechter Veränderungen in Organisationen. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg., 2007). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Prozesse gestalten Bd.7. Wien. Eigenverlag, S. 11ff.

1. Die Grundannahmen der Beraterin/des Beraters: Weltbild, Menschenbild und Geschlechterperspektive

Beratung ist u.a. wesentlich dadurch bestimmt, was in der jeweiligen Zeit und Kultur über den Menschen gedacht, implizit vorausgesetzt und akzeptiert oder auch explizit dargelegt und reflektiert wird. Die Grundannahmen und handlungsleitenden Prinzipien sind die Basis professioneller Intervention in Beratungssystemen.

Dazu gehören aus Gender-Sicht Fragen wie:

- Aus welcher (Geschlechter-) Perspektive ist zu beobachten und wer bestimmt diese Perspektive? Wer beobachtet und beschreibt sie?
- Wie lassen sich gerechte (Wem gerecht werdende? Von wem entwickelt?) Bildungs- und Berufsziele entwickeln und wie sind diese zu erreichen?

Beratung – seitens der Beraterin/des Beraters – ist aber auch beeinflusst von der eigenen Zugehörigkeit zu einem Geschlecht und damit auch von der Fähigkeit, eigene Rolleneinnahmen und Wirkungen dieser Rolleneinnahmen, bewusste und unbewusste Parteilichkeit zu reflektieren und professionell zu kommunizieren.

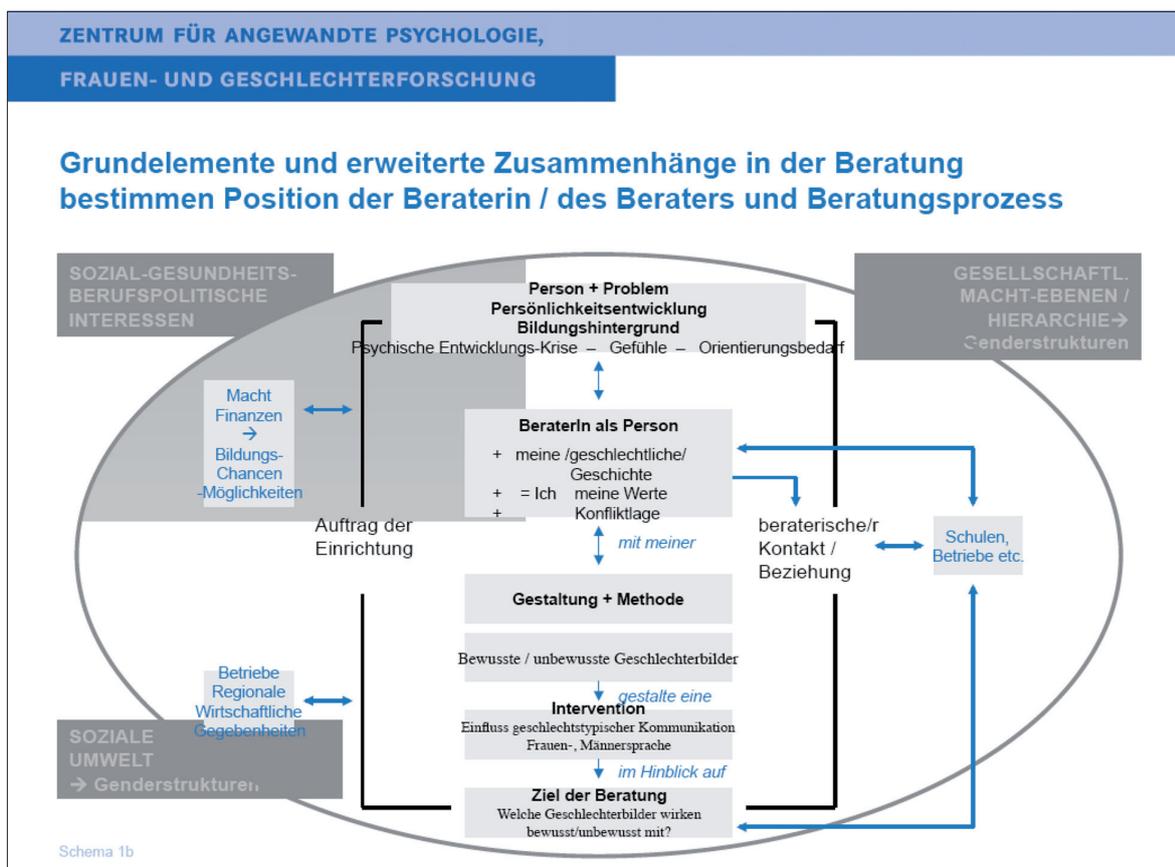


Abb. 1: Grundelemente und erweiterte Zusammenhänge in der Beratung bestimmen Position der Beraterin/des Beraters und Beratungsprozess

In einem Interview weist eine Expertin explizit und beispielhaft auf diese besonderen Bedingungen im Beratungsprozess hin:

„Die Dimension des sozialen Geschlechts ist in der gendersensiblen Bildungsberatung einerseits als Hintergrundkonzept wirksam und zeigt sich im Rahmen von Beratungssettings und in der Sprache. Andererseits wird Gendersensibilität in der konkreten Beratung sichtbar/erlebbar und im kritischen Beobachten des eigenen genderspezifischen Verhaltens durch kontinuierliche Reflexion in der Team- und Fach-Supervision.“ (Expertin 19, 09.11.09)

In diesem Sinne ist die notwendige Voraussetzung für die Übernahme von akzeptierten Standards die Fähigkeit, die eigene (geschlechterbezogene) Identität zu reflektieren und in der Wirksamkeit der eigenen Logik zu hinterfragen. (Siehe dazu in Kapitel 5. „Das Entwicklungskonzept ‚Genderkompetenz‘“ auch die weiterführenden Erläuterungen zur Implementierung der Geschlechterperspektive in unterschiedlichen Kompetenzbereichen.)

2. Die Rahmenbedingungen: Koppelungen und Wirkzusammenhänge im Beratungssystem

Beratungssysteme bestehen aus mindestens zwei gekoppelten und dennoch getrennten Systemen: dem BeraterInnensystem (BeraterInnen und ihre Organisation – die AnbieterInnen von Beratungsleistungen) und dem KundInnensystem. Zu beachten ist, dass im Bereich des öffentlichen Auftrags noch ein drittes System – das System des Fördergebers (meist als indirekter Auftraggeber oder Finanzier) – hinzukommt.

Die Auftrags- und Rahmenbedingungen stellen vor dem Hintergrund des Selbstverständnisses aller Beteiligten einen wesentlichen Aspekt dar: Grundlegende Klarheit/Nicht-Klarheit über die Verteilung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Definitionshoheit über die Zielbestimmung und den Ressourceneinsatz nehmen hinreichend Einfluss auf Beratungsdynamiken. (Siehe dazu Kapitel 6. „Die Gestaltung des Umfeldes Genderstandards im Beratungs-Alltag“).

⁷ Büchele, Agnes, Dr.ⁱⁿ; Scheffler, Sabine, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ: Zentrum für angewandte Psychologie, Frauen- und Geschlechterforschung, Stichwortpapier für Ausbildung zur BildungsberaterIn. S.2.

3. Situative Bedingungen: Komplexität durch das Nicht-Vorhersagbare

Situative Bedingungen beeinflussen den Einsatz und die Wirkung von Auftrags- und Rahmenbedingungen genauso wie die von Beratungsinstrumenten und -methoden. Hier seien die

- spontan (oder durchaus auch systematisch) auftretenden Diskrepanzen zwischen Auftragszielen, TeilnehmerInnen- und BeraterInnenzielen, die, bewusst oder unbewusst, deklariert oder undeklariert sein können,
- aber auch nicht planbare Einflüsse aus der BeraterInnen-Organisation selbst,
- wie auch aus der Lebenssituation der KlientInnen/KundInnen
- und/oder die Dynamik von Ressourcenzugängen (knapper oder frei werdende Mittel, die für Beratungsprozesse zur Verfügung stehen)

genannt. (Siehe dazu Kapitel 7. „*Standardisierung braucht nachhaltige Qualitätssicherung*“).

Zur Verdeutlichung dient die folgende Grafik des Zentrums für Angewandte Psychologie, Frauen- und Geschlechterforschung⁷. In dieser werden die Koppelungen und Wechselwirkungen im Beratungssystem in ähnlicher Weise eindrücklich dargestellt.

5. Das Entwicklungskonzept ‚Genderkompetenz‘

5.1 Grundlegendes

Um Standards für die Bildungsberatung festzulegen, das heißt anerkannte und anwendbare (oder mindestens angestrebte) Prozesse und Ergebnisse für Bildungsberatung, werden in dieser Broschüre die Bedingungen und Ansprüche für die Kompetenzentwicklung von (Bildungs-)BeraterInnen in den Mittelpunkt gerückt.

Dieses Vorgehen bedingt eine Hinwendung zum Kompetenzbegriff im Allgemeinen: Renate Fuxjäger ist in ihrem Entwicklungs- und Theorieleitfaden zu *„Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen“*⁸ dem Begriff Kompetenz nachgegangen und hat die Entwicklung von Kompetenzkonzepten in einem kurzen Überblick nachvollziehbar gemacht. Dabei fällt auch die seit längerem gültige Gewohnheit auf, viele verschiedene Partikularbegriffe zu Kompetenz – wie z.B. interkulturelle Kompetenz, Netzwerkkompetenz oder Genderkompetenz – zu bilden. Dieser Praxis ist zu unterstellen, dass die Beziehungen zwischen einzelnen Kompetenzen häufig nicht geklärt sind: Sind dies jeweils eigene Fachkompetenzen oder handelt es sich doch um ein übergreifendes, anwendungs- und handlungsorientiertes Wissen?

Aufbauend auf genderspezifischem Fachwissen (*Kapitel 5.2*) greifen wir in dieser Broschüre die Praxis auf, Genderkompetenz als Querschnittsmaterie in etablierte Kompetenzkonzepte einzuführen (Gender Mainstreaming).

Als Ausgangspunkt für Fuxjäger dient das Kompetenzkonzept von John Erpenbeck und Volker Heyse (1999)⁹. Kompetenzen von Personen sind demnach „Selbstorganisationsdispositionen des Individuums“: Jeder Mensch handelt, wobei die Ergebnisse dieser Handlungen in ihrer Gesamtheit nicht voraussagbar sind. „Die unterschiedlichen Dispositionen (Anlagen, Fähigkeiten, Bereitschaften), eben diese Handlungen selbst organisiert durchzuführen, bilden unterschiedene Kompetenzen.“¹⁰ Die Stärken des Konzeptes liegen nach Renate Fuxjäger darin, „dass es eine sinnvolle Unterteilung in mehrere Kompetenzbereiche vorsieht. Dies erscheint für die komplexen und anspruchsvollen Anforderungen an BeraterInnen [...] geeignet, da Bezüge zwischen den Kompetenzbereichen genauer beschrieben und dahingehend interpretiert werden können, wo denn ‚Genderkompetenz‘ nun verankert sei“¹¹.

Handlungen werden laut diesem Konzept in geistige, instrumentelle, kommunikative, reflexive und gesamtheitliche Handlungen eingeteilt und können aufgrund folgender Kompetenzen¹² getätigt/ausgeführt werden:

⁸ Fuxjäger, Renate (2007): Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen für Gender Mainstreaming. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg., 2007). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Prozesse gestalten Bd.7. Wien, Eigenverlag.

⁹ Erpenbeck, John; Heyse, Volker (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster – New York – Berlin. Waxmann.

¹⁰ Erpenbeck und Heyse 1999; zit. nach Schmidt Siegfried J. (2005): Lernen, Wissen, Kompetenz, Kultur: Vorschläge zur Bestimmung von vier Unbekannten. Heidelberg. Carl Auer Verlag.

¹¹ Fuxjäger, Kompetenzen und Qualitätsentwicklung S. 4.

¹² Die Bezeichnungen für Kompetenzen werden im Singular und Plural benutzt, wobei der Singular auf die Konzeptgesamtheit, der Plural auf die Existenz von Teilkompetenzen hinweist (vgl. Schmidt, Lernen S. 161).

Fach-, Methoden-, Personal-, Sozial- und Handlungskompetenzen:

Der Handlungskompetenz von Personen wird dabei besondere Bedeutung beigemessen, da sie Fähigkeiten benennt, andere Kompetenzen vereint, um stringente Handlungen gesamtheitlich vornehmen zu können. Nach John Erpenbeck und Volker Heyse (1999) werden die einzelnen Kompetenzen folgendermaßen definiert:

- **Fachkompetenzen** sind die Dispositionen, **geistig** selbst organisiert zu handeln. Mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten können einerseits Probleme kreativ gelöst, andererseits kann Fachwissen sinnorientiert eingeordnet und bewertet werden.
- **Methodenkompetenzen** sind die Dispositionen, **instrumentell** selbst organisiert zu handeln. Aufgrund dieser Kompetenzen können Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ gestaltet werden und verhelfen dazu, auch das geistige Vorgehen zu strukturieren.
- **Personale Kompetenzen** (Individualkompetenzen) sind die Dispositionen, **reflexiv** selbst organisiert zu handeln. Sie sind notwendig, um sich selbst einzuschätzen und produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln und sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen. Eigene Begabungen, Motivationen und Leistungsvorsätze können entfaltet werden.
- **Sozialkompetenzen** sind die Dispositionen, **kommunikativ und kooperativ** selbst organisiert zu handeln. Sozialkompetenzen ermöglichen, sich mit anderen kreativ auseinander- und zusammensetzen sowie sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten. Neue Pläne und Ziele können gemeinsam entwickelt werden.
- **Handlungskompetenzen** sind die Dispositionen, **gesamtheitlich** selbst organisiert zu handeln. Mit diesen Kompetenzen werden die zuvor genannten Kompetenzen integriert.

Gender als Querschnittsmaterie bedeutet in diesen unterschiedlichen Kompetenzbereichen die Verknüpfung vom Erkennen geschlechter- und gleichstellungsrelevanter Aspekte im jeweiligen Tätigkeitsfeld mit der Umsetzung der Erkenntnisse in den betreffenden Kompetenzbereich bis hin zur Integration ins praktische Handeln.¹³ Diese Querschnittsfunktion betonen auch Angelika Blickhäuser und Henning von Barga (2006): Sie verknüpfen Fachkompetenz – „als Fähigkeit, erworbenes gender-differenziertes Fachwissen mit den berufsspezifischen Fachkenntnissen zu verbinden“¹⁴ – mit Methoden- und Sozialkompetenz und der Fähigkeit zur Reflexion. Genderkompetenz umfasst somit

- **Fachwissen:** das Wissen über die Situation von Frauen und Männern, die Entwicklung von Geschlechterverhältnissen im Fachbereich, Kenntnisse über Hintergründe und Auswirkungen von verwendeten geschlechtertheoretischen Annahmen
- **und die Querschnittsmaterie,** die die Integration von genderspezifischen Aspekten in personale, soziale und methodische Kompetenzen verlangt, wie in Abb. 2 schematisch dargestellt wird. Wie bereits erwähnt, vereint Handlungskompetenz alle relevanten Kompetenzen und befähigt zu stringenten Beratungstätigkeiten.

¹³ vgl. Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen Anhalt, Konzepte und Erfahrungen. Opladen. S. 104.

¹⁴ Blickhäuser, Angelika und Barga, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz: Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin-Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag. S.11.

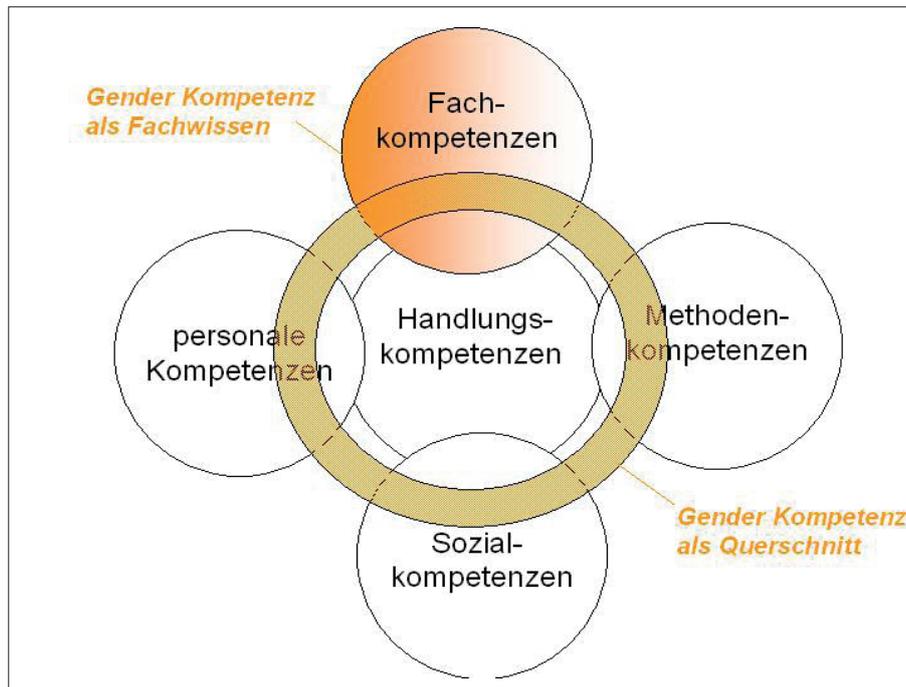


Abb. 2: Genderkompetenz als Fachkompetenz und Querschnitt in andere Kompetenzen.

5.2 Genderkompetenz als Fachwissen

Ausgangspunkt bildet das Fachwissen, das im Zentrum eines jeden Bildungsberatungsprozesses steht:

Wissen zu den Themen Individuation, Sozialisation, Bildung, Bildungsplanung und Berufslaufbahnentwicklung, Berufsbilder, Arbeitsmarkt, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung und dabei die geschlechterspezifischen Implikationen, für welche wiederum theoretische Referenzen geltend gemacht werden können.

In den Interviews mit den ExpertInnen der unterschiedlichen Beratungseinrichtungen zeigte sich eine große Heterogenität bezüglich dieses theoretischen Bezugsrahmens der BeraterInnen: Normativ-rechtliche, differenztheoretische, dekonstruktivistische und post-strukturalistische Zugänge zum Beratungsprozess wurden deutlich. In der praktischen Arbeit überwiegt ein Mix aus verschiedenen Zugängen. Große Bedeutung spielen dabei auch die Quellenprofessionen der BeraterInnen. Angelika Blickhäuser und Henning von Barga (2006) bezeichnen das „Wissen über die komplexen Strukturen von Geschlechterverhältnissen in Gesellschaft, Politik, Verwaltung und Organisation als strukturelle Gender-Kompetenz“.¹⁵ Derartige Strukturen zu erkennen und problemorientiert thematisieren zu können, kann als wesentliche genderspezifische Fachkompetenz eingestuft werden.

¹⁵ Blickhäuser und Barga, Gender-Kompetenz. S. 12.

„Genderkompetenz“ als Querschnittsmaterie im entsprechenden Systemzusammenhang benennt die Kompetenz, geschlechtertheoretische Annahmen sowie strukturelle Geschlechterverhältnisse¹⁶ zu kennen, zu nutzen und auf der Ebene des Beratungsdialoges auch einem Veränderungsprozess zugänglich zu machen.

Um Transparenz in die eigene Beratungstätigkeit zu bringen und Ansätze in Organisationen und Gruppen erkennen zu können, sind folgende Fragen zu stellen:

- Welche theoretischen Annahmen über Geschlecht und Geschlechterverhältnisse werden hier verwendet?
- Welche Implikationen für Prozesse und Organisationen sind damit verbunden?
- Welche Vorstellungen zu Gleichstellung und Gerechtigkeit von Verhältnissen sind in der Beratung anschlussfähig?

5.3 Genderkompetenzen im Fachbereich

Bei den interviewten ExpertInnen besteht Konsens darüber, dass dem Ziel der gendergerechten Bildungsberatung entsprechend, Themen in der Beratung bearbeitet werden, durch die verschiedene Karriere-Pfade angesprochen und die damit verbundenen Konsequenzen aufgezeigt werden. Es werden Bildungs- und Berufsmöglichkeiten entwickelt, die sinnstiftende und existenzsichernde Lebensgrundlagen ermöglichen.

Vergleichend dazu folgende Zitate aus den Interviews mit ExpertInnen:

*„Es werden die Themen besprochen, die von den zu Beratenden eingebracht werden.“
(Expertin 2, 08.04.09)*

„In der Beratung kann man eine Entscheidungsgrundlage erarbeiten. Ich spreche, wenn passend, bestimmte Themen an, aber ich kann nicht die Berufsentscheidung einer Person ändern.“ (Experte 6, 25.02.09)

„Es geht darum, Konsequenzen ein Stück weit aufzuzeigen, ich kann nur klar machen, was das für Auswirkungen hat.“ (Experte 4, 25.02.09)

Diese Haltungen sind zentral für das Beratungsverständnis und ermöglichen erst dadurch ein Eingehen auf genderrelevante Themen im jeweils spezifischen Beratungsbereich.

„Mädchen und Burschen bzw. Frauen und Männer haben auf Grund der gesellschaftlichen und kulturellen „geschlechterbezogenen Vorgaben“ unterschiedliche Realbedingungen (z.B. Gender Pay Gap, Gewaltbetroffenheit durch Männer, Betreuungsaufgaben, sprachliche Unsichtbarkeit...) als auch unterschiedliche Selbstkonzepte (FamilienerhalterIn, Kinderbetreuung, unterschiedliche Erfahrungen im Durchsetzen in Gruppen bzw. Wertschätzung eigener Wünsche, öffentliche Sichtbarkeit...)“ (Expertin 19, 9.11.09)

¹⁶ vgl. Bendl, Leitner, Rosenbichler, Walenta, Geschlechtertheoretische Perspektive und Kapitel 4 dieser Broschüre „Das Gender Mainstreamen von Beratungsprozessen“.

Die ausgewählten, zentralen und in der Folge aufgelisteten Themenbereiche verweisen klar auf die Wechselwirkung zwischen Fachwissen und Genderkompetenz im Bildungsberatungs(Fach)bereich:

- Wissen um die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern in der Gesellschaft,
- Wissen über die Bedingungen von Frauen und Männern am segregierten und komplementären Arbeitsmarkt,
- Wissen über unterschiedliche Aufstiegschancen in verschiedenen Berufen,
- Wissen über Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und Herstellen eines Zusammenhangs mit typischen „Frauen-“ und „Männerberufen“,
- Wissen über Möglichkeiten und Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Fragen, Unsicherheiten und Probleme von Eltern in Karenz beim Wiedereinstieg),
- Wissen über Möglichkeiten der Existenzsicherung im Allgemeinen,
- Erkennen von Stereotypisierungen und Kennen von Möglichkeiten, diese einer Veränderung zuzuführen,
- Wissen über vorherrschende Rollenbilder von Frauen und Männern und Herstellen eines Bezugs zur Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten

... und die Bedeutung dieses Wissens für die im Beratungsprozess stehende Person.

5.4 Genderkompetenz im Methodenbereich

Für BeraterInnen bedeutet Methodenkompetenz, geeignete Methoden für die jeweiligen Aufgaben zu kennen und ziel- und zielgruppenorientiert auswählen und anwenden zu können. Generell wird davon ausgegangen, dass Fach- und Methodenkompetenzen sehr eng miteinander verbunden sind und einander bedingen. Erst „Genderkompetenz“ in methodischen Anwendungen ermöglicht gleichstellungsorientiertes und der Zielgruppe gerecht werdendes Arbeiten.

Für die geschlechtergerechte Bildungsberatung bedeutet dies:

- Einsatz einer gendergerechten Sprache,
- Überprüfung der schriftlichen Materialien auf gendergerechte Sprache,
- Einsatz von Bildern, Fotos und Grafiken, die aus der Stereotypisierungsfalle hinausführen und durch die vielfältige Darstellung von Frauen und Männern neue Wege und Möglichkeiten aufzeigen,
- bewusste Wahrnehmung der Wirkung des eigenen Sprechens sowie der Sprache des Gegenübers,
- Reflexion der Wirksamkeit von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Rollenerwartungen an Männer und Frauen, auch von solchen, welche durch das methodische Design der Beratung selbst evoziert werden,
- Einsatz von Methoden, die das Empowerment der Person/en maximal stützen.

Hier sei auch noch einmal darauf hingewiesen, dass die geschlechtertheoretischen Annahmen und Haltungen, die Wahl der Methoden beeinflussen und den gemeinsamen Beratungsprozess bestimmen. Ist zum Beispiel das Differenzparadigma¹⁷ leitend, werden Beratungssettings eher dichotome, das heißt der zweiwertigen Logik (Natur – Kultur, stark – schwach, weiblich – männlich...) entsprechende Frauen-Männer-Bilder thematisiert. Regina Frey (2004) warnt in diesem Zusammenhang davor, in Gender-Zusammenhängen komplexe gesellschaftliche Realitäten auf Geschlechterdualismen zu reduzieren. Dies würde hierarchische Geschlechterverhältnisse noch verfestigen.¹⁸

Eine noch stärkere Verschränkung von Methoden- und Fachkompetenz zeigt sich bei Angelika Blickhäuser und Henning von Barga (2006): Hier ist Methodenkompetenz die Fähigkeit, sich selbständig und dynamisch durch überprüftes und aktualisiertes Fachwissen – wie genderbezogenes Fachwissen – neue Arbeitsmethoden anzueignen.¹⁹

5.5 Genderkompetenz im personalen Bereich (Individualkompetenzen)

In Entwicklungs- und Veränderungsprozessen ist die Reflexionsfähigkeit eine zentrale Bedingung für individuelles, gruppenbezogenes und organisationales Lernen. Als BeraterIn ist es wesentlich, sich selbst und die Auswirkungen des eigenen Tuns zu beobachten und reflexiv in weitere Handlungen einfließen zu lassen.

„Genderkompetenz“ als personale Kompetenz stellt eigene und gesellschaftliche Geschlechterrollenbilder in Frage.

Dabei begleiten BeraterInnen meist auch Veränderungs- und Lernprozesse der beratenen Personen, in der Bildungsberatung v.a. hinsichtlich der Bildungs- und Berufskonzepte dieser Personen. Dafür werden konkrete Schritte in Gang gesetzt. Voraussetzung ist, dass BeraterInnen auch ihren KundInnen ermöglichen, eigene geschlechterspezifische Werte, Rollenbilder und Handlungen laufend zu reflektieren und sich so gegenüber eigenen Veränderungen und Entwicklungen zu öffnen.

Leitend dazu sind folgende Ansätze:

- ▶ Anerkennung der unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern und Aufzeigen der Chancen und Risiken, gesellschaftlich geprägte Lebensweltgrenzen zu verändern, zu erweitern oder zu überschreiten.

Es ist nicht davon auszugehen, dass Frauen und Männer jeweils in sich geschlossene homogene Gruppen sind. Dennoch ist Geschlecht ein Strukturierungsmerkmal von Systemen und Prozessen (d.s. lebensweltliche Systeme ebenso wie bildungs- und berufsrelevante Prozesse). Dies bedeutet, dass gesellschaftliche Rollenerwartungen die Individuations- und Sozialisationsprozesse, das heißt die Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Handlungen und Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in unterschiedlicher Art und Weise prägen und dabei trotzdem, oder gerade deshalb, die Individualität von Personen aufrecht erhalten bleibt.

¹⁷ Siehe dazu Bendl, Leitner, Rosenbichler, Walenta, Geschlechtertheoretische Perspektive.

¹⁸ vgl. Frey, Regina (2004): Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können – oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist... In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen: Erfahrungen mit Gender Trainings. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag. S. 21.

¹⁹ Blickhäuser und Barga, Gender-Kompetenz. S. 11.

▶ Berücksichtigung von Diversität im Beratungskontext

Alle Faktoren, die einen Menschen betreffen und ausmachen (wie Alter, soziale Herkunft, Bildungsgrad, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc.), sollen in der Beratung berücksichtigt werden.

▶ Bewusstsein darüber, dass auch im Beratungsgespräch „Gender“ hergestellt wird.

Bei gendersensiblen BildungsberaterInnen wird vorausgesetzt, dass sie über Rollenbilder reflektiert haben und ihre eigenen Handlungen im Beratungskontext im Hinblick auf die Konstruktion von Geschlecht bzw. die Zuschreibung von Geschlecht kritisch betrachten.

▶ prozesshafte bzw. längerfristige Beratung

Im Rahmen einer gendersensiblen Beratung, die das Ziel hat, Rollenbilder aufzubrechen und Gleichstellung zu fördern, ist ein längerfristiger Prozess sinnvoll. Qualitätsvolle Bildungs- und Berufsberatung ist in ihrer Durchführung nicht eine einmalige Intervention, sondern ein regelmäßiger und kontinuierlicher Prozess.²⁰

5.6 Genderkompetenz im sozialen Bereich

Gerade der Begriff Sozialkompetenz wird in einer Vielzahl von Bedeutungen verwendet. Nach Erpenbeck und Heyse (1999) werden dabei kommunikative und kooperative Fähigkeiten zusammengefasst. Darunter fallen zum Beispiel Kritik-, Team- und Konfliktfähigkeit. BeraterInnen sollen die Fähigkeit haben, in Individual- und Gruppenprozessen anschlussfähig und stets in Kontakt mit der Zielgruppe zu bleiben sowie konstruktive Auseinandersetzungen und Diskussionen zu fördern.

Der (Thematik) Kommunikation ist große Aufmerksamkeit zu widmen, zum Beispiel bei gemeinsamen Zieldiskussionen oder der Erarbeitung von Maßnahmen. Innerhalb dieser kommunikativen Prozesse ist auf mögliche geschlechterbedingte Ungleichgewichte zu achten, die sich etwa in überlangen Redezeiten von bestimmten Personen oder Personengruppen äußern können. Um dem gegenzusteuern und in einen kreativen Prozess umlenken zu können, sind soziale Kompetenzen notwendig.

Auch die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel²¹ ist einem anschlussfähigen Kommunikationsverhalten von BeraterInnen dienlich. Merkmale hoher Sozialkompetenz sind für sie zum Beispiel „das Ansprechen von Problemen und Konflikten, das Ansprechen eigener Gefühle, das aktive Zuhören oder auch der respektvolle Umgang miteinander trotz unterschiedlicher Zugänge.“²²

²⁰ Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung, 2006. S.323. Genauerer Informationen über die AIOSP bzw. die ethischen Standards finden Sie unter: <http://www.iaevg.org>, Februar 2009.

²¹ vgl. Blickhäuser und von Bargen. Gender-Kompetenz, S. 11f.

²² vgl. Blickhäuser und von Bargen. Gender-Kompetenz, S. 11f.

5.6.1 Spezifika in der Bildungsberatung

Im Bildungsberatungsbereich werden Zielgruppen definiert, um dadurch genau auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen zu können. Es können z.B. folgende Zielgruppen unterschieden werden: MigrantInnen, Menschen mit Beeinträchtigung, ältere Personen, Jugendliche und/oder Menschen, die in den Beruf wieder einsteigen.

Die Einteilung in Gruppen und die Festlegung von Merkmalen birgt jedoch gleichzeitig die Gefahr der Stereotypisierung. Eine Expertin weist im Interview auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit innerhalb der verschiedenen Zielgruppen hin.

„Ich habe mit allen Zielgruppen zu tun und die einzelnen Gruppen sind sehr vielschichtig [...].“ (Expertin 10, 24.03.09)

Diese Vielschichtigkeit ist bei der gendergerechten Bildungsberatung mit zu bedenken. Bei allen Zielgruppen ist darauf zu achten, die Ratsuchenden als ExpertInnen für ihr eigenes Leben zu sehen. Daraus lassen sich einige zielgruppenspezifische Themen und Problemstellungen feststellen. Einige Beispiele, die in den ExpertInneninterviews angesprochen wurden, werden im Folgenden ausgeführt und zusammengefasst. Ergänzend werden die betreffenden Passagen der Interviews zu den einzelnen Zielgruppen zitiert.

5.6.2 Zielgruppe: MigrantInnen

Bei der Zielgruppe der MigrantInnen sind individuelle Faktoren, wie z.B. Bildungsstatus, Herkunft, Dauer des Aufenthalts in Österreich etc., zu berücksichtigen.

Genderrelevante Aspekte, die in der Beratung mit MigrantInnen zu beachten sind:

- **Sprachsensibilität:** Es ist neben Sprachtempo, Deutlichkeit und Ausdruck auch auf die Verwendung der Sprache zu achten, d.h. dass z.B. BeraterInnen im Gespräch nicht das Binnen I verwenden, sondern beide Geschlechter explizit ansprechen oder wenn möglich, muttersprachliche Beratung anbieten:

„Wir bieten muttersprachliche Beratung in Kroatisch, Bosnisch, Serbisch und Türkisch an und es hat sich gezeigt, dass sich die Ratsuchenden sicher und besser aufgehoben fühlen.“ (Expertin 21, 24.05.09)

„Bei der Zielgruppe ist im Beratungsgespräch zu bedenken, dass es [Deutsch] für die Teilnehmerin die zweite oder dritte Sprache ist. Sprachliche Sensibilität ist sehr wichtig: Sprachtempo berücksichtigen und nicht mit der Brechstange Gender umsetzen (z.B. Binnen I), kulturelle Aspekte mitdenken (z.B. Verhalten, das mich irritiert, nicht sofort als Unhöflichkeit bzw. als Angriff interpretieren, sondern mit sozio-kulturellem Hintergrund ansehen), eigene Verhaltensregeln nicht als Maßstab verwenden und nicht persönlich nehmen, sehr auf Würde und Respekt achten und methodisch vorsichtig sein.“ (Expertin 9, 20.03.09)

- **Sensibilität und Wissen in Bezug auf unterschiedliche Verhaltensweisen bzw. Vorstellungen** aufgrund des sozio-kulturellen Hintergrundes (der eigenen und der zu beratenden Person) sowie auf bestehende Rollenbilder von Mann und Frau sind mitzubringen.

„Sensibilität in Bezug auf die unterschiedlichen Kulturen, Verhaltensnormen, bestehenden Rollenbilder von Mann und Frau und spezifischen Höflichkeitsformen; Verständnis meinerseits, wenn sich die KlientInnen entgegen meiner erlernten Verhaltensnormen geben; setzen von Grenzen, wenn den KlientInnen, die zwischen ihren Kulturen in einer Warteposition hängen und sich oft nicht mehr sicher sind, was in Österreich ‚ok‘ ist oder machbar und was nicht.“ (Expertin 12, 12.04.09)

- Berücksichtigung der besonderen Lage, in der sich die jeweilige Person befindet, die mit Existenzsicherung, Aufenthaltssicherheit und Migrationserfahrungen einhergeht. Wesentlich ist für Klientinnen, die Opfer von Gewalt, Zwangsbeschneidungen, Prostitution etc. waren/sind, dass sie von Frauen beraten werden.

„...dass [...] Klientinnen mit ihren Themen auch nur von Frauen beraten werden; dass Opfer von Gewalt, Zwangsbeschneidungen, Prostitution etc. auch von anderen spezialisierten Einrichtungen Unterstützung bekommen, wenn sie das möchten, sowie, dass sie über ihre Erfahrungen bei uns ohne Scham sprechen dürfen und soweit wie möglich Unterstützung erhalten.“ (Expertin 12, 12.04.09)

5.6.3 Zielgruppe: Menschen mit physischer und psychischer Beeinträchtigung

Jede Beeinträchtigung der zu beratenden Person stellt eine besondere Herausforderung bei der Beratung dar. Beratung muss so gestaltet werden, dass sie an die physischen und psychischen Fähigkeiten der beratenen Personen anschließen kann.

Genderrelevante Aspekte, die in der Beratung mit dieser Zielgruppe zu beachten sind:

- Neben dem Thema Beeinträchtigung soll auch das Thema Gender wahrgenommen werden.

„Wichtig erscheinen mir ausreichend Zeit für die Beratung sowie Rücksicht auf die persönliche Situation und ausreichende Weite des Themas. Behinderung überlagert oft das Thema Gender.“ (Experte 6, 25.02.09)

- Bewusstmachen, dass benachteiligte (beeinträchtigte) Jugendliche stärker dazu tendieren, den traditionellen Rollenbildern anzuhängen, um „normal“ zu sein.

„... dazu kommt, dass [...] behinderte Jugendliche stärker dazu tendieren den traditionellen Rollen anzuhängen, um ‚normal‘ zu sein. Was mit Normalität verbunden wird, wird auch mit traditionellen Geschlechterrollen verbunden, da muss man speziell noch dagegen arbeiten.“ (Experte 4, 25.02.09 und Experte 15, 16.03.09)

- Frauen mit Beeinträchtigung sind schwerer für Beratungen zu erreichen als Männer mit Beeinträchtigung.

„Bei uns haben wir festgestellt, dass wir sehbehinderte Frauen weniger gut erreichen wie sehbehinderte Männer. Es stellt sich für uns entsprechend die Frage, wie wir diese Frauen erreichen können?“ (Expertin, 20, 15.05.09)

Vertreterinnen der Beratungsstelle „Frauen beraten Frauen“ haben festgestellt, dass mit eBeratung die Gruppe der sehbehinderten Frauen leichter erreichbar ist.²³ Aus dem Behindertenbericht 2008 des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz geht hervor, dass in Österreich Frauen mit Behinderung seltener über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen als Männer. Dies hat negative Auswirkungen auf ihre Berufschancen und finanzielle Situation und wirkt sich zusätzlich auf die psychosoziale Befindlichkeit aus.²⁴ Als Grundvoraussetzung für das Sichtbarmachen der besonderen Situation von Frauen mit Behinderungen wird die Veröffentlichung geschlechtsspezifischer aufbereiteter Daten als wichtig erachtet.²⁵ Damit wird das Bewusstsein für diese Zielgruppe verstärkt.

5.6.4 Zielgruppe: ältere Menschen

Wie bereits erwähnt, ist bei allen Zielgruppen und besonders bei älteren Menschen darauf zu achten, diese als ExpertInnen für ihr eigenes Leben zu sehen. Gerade für Menschen, die einiges an Lebenserfahrung mitbringen, ist das ein wichtiger Aspekt in der Beratung.

„Wichtig erscheint mir, dass die Biografie berücksichtigt wird. Ich beziehe mich wieder auf den Diversity Ansatz. Es müssen viele Aspekte berücksichtigt werden, auch das Alter. Die Menschen haben ihre Erfahrungen gemacht, sind ExpertInnen für ihr eigenes Leben und trotzdem ist zu akzeptieren, dass sie über bestimmte Hürden nicht hinaus können.“ (Expertin 14, 27.04.09)

Genderrelevante Aspekte, die in der Beratung mit älteren Menschen zu beachten sind:

- Trotz umfangreicher beruflicher Erfahrungen, jedoch aufgrund des Alters, werden die Barrieren für Frauen am Arbeitsmarkt höher – auch „leaky pipeline“ genannt.
- Aufgrund der familiär bedingten Arbeitsunterbrechungen und oftmaliger Teilzeitarbeit sind (ältere) Frauen stärker von Armut betroffen als Männer.

²³ <http://www.frauenberatenfrauen.at>, 15.12.09: Der Leitfaden „Erwachsenenbildung barrierefrei für ein gemeinsames Lernen ohne Hindernisse“ von biv-integrativ zeigt wichtige Aspekte integrativer Kurs- und Seminarmodelle.

²⁴ <https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/behindertenbericht.pdf>, S.230-231, 25.08.09.

²⁵ ebda, S. 227.

5.6.5 Zielgruppe: Menschen mit Betreuungspflichten/Menschen im Prozess des Wiedereinstiegs

Für eine existenzsichernde Berufslaufbahnentwicklung sind die Betreuungsverpflichtungen von Personen entsprechend zu berücksichtigen.

Genderrelevante Aspekte, die in der Beratung von Menschen mit Betreuungspflichten bzw. WiedereinsteigerInnen zu beachten sind:

- Elternschaft und Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten innerhalb der Partnerschaft bzw. Möglichkeiten der Unterstützung für Alleinerziehende

„Wie teilt man sich die Kinderbetreuung auf, wenn auch der Partner für einige Zeit zu Hause bleiben möchte? Wie ist es [Kinderbetreuung] organisierbar? Zeigen die Firmen Verständnis?“ (Expertin 14, 27.04.09)

- Die Beachtung von erschwerten Bedingungen der beratenen Person, um wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.
- „Es gibt Bedingungen, die es erschweren, am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen, wie z.B. die Behinderung eines Kindes. Was bedeutet dies für die Eltern und insbesondere für Frauen, die oft die Pflege übernehmen?“ (Expertin 14, 27.04.09). Die Stärkung des Selbstwertes und die Unterstützung beim Umgang mit dem „schlechten Gewissen“ über die „mögliche Vernachlässigung“ der Betreuungspflichten beim Wiedereinstieg.

„Unterstützung und Stärkung [...] beim Wiedereinstieg in den Beruf betrifft vermehrt Frauen als Männer, da sie weiterhin stärker die Arbeit der Kinderbetreuung übernehmen. Wiedereinstieg kann als Widerspruch zum „Muttersein“ oder „Vatersein“ angesehen werden, also das da sein für das Kind als nicht kompatibel mit dem Wunsch, „etwas für sich zu tun“ und wieder ins Berufsleben einzutreten. Dies geht öfters mit schlechtem Gewissen seitens der WiedereinsteigerInnen einher.“ (Expertin 22, 30.05.09)

5.6.6 Zielgruppe: Jugendliche

Zentrale Themen in der Bildungsberatung mit Jugendlichen sind die Berufswahl bzw. Berufsplanung, der Einstieg in den Beruf und das Aufzeigen der Konsequenzen einer getroffenen Berufswahl.

„Es geht darum, die Konsequenzen der Berufswahl ein Stück weit aufzuzeigen. Entscheidungen von Jugendlichen basieren nämlich oft eher auf kurzfristige Gedanken.“ (Experte 4, 25.02.09)

Genderrelevante Aspekte, die bei der Beratung von Jugendlichen zu beachten sind:

- Jugendliche haben ihre Rollenbilder noch nicht so stark definiert und dies bietet einerseits die Chance für die Sensibilisierung in Hinblick auf Stereotype, andererseits kann dies auch auf Widerstand stoßen, da das Aufbrechen von traditionellen Rollenbildern auch Verunsicherung mit sich bringen kann.

„Bei Jugendlichen ist es halt manchmal schwierig mit dem Thema Gender. [Manche Jugendliche meinen,] ‚ja, was soll das jetzt überhaupt!‘ Im Alter von 14 Jahren sind sie in der Pubertät, die eigene Identitätsfindung, die Geschlechtsrollenfindung steht im Vordergrund, da ist es schwierig mit arbeitsmarktpolitischen Themen zu kommen.“ (Experte 4, 25.02.05)

- Junge Frauen bei der Berufsplanung unterstützen; Ziel ist es auch, junge Männer für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren.

„Junge Frauen bei der Berufsplanung unterstützen, da sie oft schon vorweg von der Un-Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgehen. Wichtig wäre auch die Beratung von Unternehmen in der [Vereinbarkeits-] Thematik.“ (Expertin 7, 30.03.09)

- Jugendliche sind ernst zu nehmen in ihren Bedürfnissen, und ihre stereotypen Vorstellungen sind zu hinterfragen. Wichtig ist, Jugendliche zu ermuntern, eigene Meinung und Kritik zu äußern.

„Jugendliche ernst nehmen in ihren Bedürfnissen; stereotype Vorstellungen hinterfragen, aber [Jugendliche] auch ermuntern, eigene Meinungen und Kritik zu äußern und in Diskussion mit ihnen treten; Grenzen setzen; – Es ist oft auch Erziehungsarbeit nötig.“ (Experte 15, 27.04.09)

5.7 Genderkompetentes Handeln

Genderkompetentes Handeln ist die Fähigkeit, die beschriebenen Einzelkompetenzen in Beratungsprozessen so einzusetzen, dass bereits definierte Ziele und in Prozessberatungen gemeinsam noch zu entwickelnde Zielvorstellungen effektiv verfolgt und erreicht werden können.

„Genderkompetenz“ als Handlungskompetenz vereinigt alle Fähigkeiten.

In diesem Kompetenzbereich stellt sich den BeraterInnen die große Herausforderung, Gender Mainstreaming zum einen als Fachwissen und ihre Kompetenzen durchdringende Querschnittsmaterie zu verstehen und zum anderen, Gender Mainstreaming mit dem eigenen Beratungssystem zusammenfließen zu lassen. Wissen über Gender und Gender Mainstreaming kann nicht isoliert betrachtet und entwickelt werden, sondern benötigt auf personaler Ebene stets die Integration in die eigene Profession oder Tätigkeit. Angelika Blickhäuser und Henning von Barga (2006) sprechen in diesem Zusammenhang von „Transferfähigkeit“ als der „Fähigkeit, Gender konkret am Arbeitsplatz anzuwenden“, wobei „Gender“ nicht näher ausgeführt wird.²⁶

Für die BildungsberaterInnen bedeutet dies konkret:

- Sie besitzen Beratungskompetenz und als Querschnittsmaterie haben sie sich Genderwissen angeeignet.
- Die BeraterInnen haben sich mit ihren eigenen Vorstellungen über Geschlechterrollen auseinandergesetzt und reflektieren diese laufend.
- Sie verfügen über theoretisches Wissen zu den verschiedenen Gendertheorien und können ihre eigenen Vorstellungen über Geschlechter dazu einordnen.
- Sie können auf bildungs- und berufsrelevante Daten und Fakten über die jeweilige Zielgruppe auch in Bezug auf Gender zugreifen.
- Sie wählen ihre Beratungsmethoden in Abstimmung auf ihr Gegenüber.
- Die BeraterInnen zeigen sich fachlich kompetent und anschlussfähig für die diversen Zielgruppen in der Bildungsberatung.

²⁶ vgl. Blickhäuser und von Barga, Gender-Kompetenz.

5.8 Überblick: Gender als Querschnitt

Kompetenzen	Fachkompetenzen	Methodenkompetenzen	Personale Kompetenzen	Sozialkompetenzen	Handlungskompetenzen
als Dispositionen für selbst organisiertes Handeln	Die Dispositionen, geistig selbst organisiert zu handeln.	Die Dispositionen, instrumentell selbst organisiert zu handeln.	Die Dispositionen, reflexiv selbst organisiert zu handeln.	Die Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbst organisiert zu handeln.	Die Dispositionen, gesamt selbst organisiert zu handeln.
Gender-Kompetenzen zur Tätigkeit Beratung	fachliche Kenntnisse über Beratung und Training z.B. bei gendergerechten Bildungsberatungen, Wissen über die geschlechterabhängigen Strukturen und Bedingungen	methodische Fähigkeiten für Beratung und Training z.B. für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden kennen und auswählen können	reflexive Fähigkeiten für Beratungs- und Trainingsprozesse z.B. Fähigkeit zu genauem Zuhören und Wahrnehmen haben, selbstkritisch und -reflexiv arbeiten und lernen können	kommunikative und kooperative Fähigkeiten in Beratung und Training z.B. über geeignete Moderationstechniken zielgruppenorientierte Steuerung von Beratungsprozessen	Fähigkeit, gesamt lich zu handeln, d.h. Kompetenzen für Beratung und Gender-Kompetenz kombinieren zu können

Tab. 1: Kompetenzkonzept für BeraterInnen und TrainerInnen im Bereich Gender Mainstreaming (Renate Fuxjäger in Anlehnung an Erpenbeck und Heyse, 1999)

6. Die Gestaltung des Umfeldes – Genderstandards im Beratungs-Alltag

Im Folgenden werden Empfehlungen an die Bildungseinrichtungen formuliert, die sich bei der Ausarbeitung der Genderstandards ergeben haben. Um gendersensible Beratung anbieten zu können, sind folgende Aspekte wichtig:

Die Bildungseinrichtung sollte sich mit Gender Mainstreaming-Strategien auseinandergesetzt und diese umgesetzt haben bzw. Interesse an der Umsetzung haben.

Empfehlungen:

- Analyse der eigenen Organisationsstruktur und Aufschlüsselung der Verteilung der Positionen nach Geschlecht.
- Reflexion und Auseinandersetzung mit den Rollenbildern der MitarbeiterInnen wie auch der Geschäftsführung, da diese Bilder und Vorstellungen in die Arbeit mit einfließen.
- Bei der Bewerbung der Institution sollten das Selbstverständnis der Organisation und das Commitment zur Gender Mainstreaming-Strategie sichtbar sein. Das Berichtswesen sollte ebenfalls gendergerecht durchgeführt werden.
- Es macht Sinn, wenn Bildungseinrichtungen gendersensible Statistiken führen. Einerseits dient diese zur Selbstevaluation und andererseits zeigt es im Außenauftreten, wie sich die Bildungseinrichtung positioniert.

Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen und Strukturen für die Bildungsberatung²⁷

Empfehlungen:

- Die Beratungs- bzw. Bildungseinrichtungen sollten mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sein.
- Die Räumlichkeiten sollten leicht zugänglich, barrierefrei und so eingerichtet sein, dass sich Frauen und Männer wohlfühlen können. Dies ist eine vertrauensbildende Voraussetzung für eine gendersensible Beratungssituation.
- Es sollten in der Bildungsinstitution klare Vorstellungen und Transparenz über Datenschutz bestehen.
- Es sollten Möglichkeiten der Kinderbetreuung während der Beratung und weiterführend während der von der Klientin/dem Klienten gewählten Weiterbildung geschaffen werden.
- Flexible Zeitrahmen für die Beratung schaffen, um auf (Betreuungs-)Ressourcen der KlientInnen eingehen zu können.

²⁷ vgl. ExpertInneninterviews, Expertin 21, 24.05.09.

- Beratungen und weiterführende Weiterbildungsangebote sollten zeitlich so gestaltet bzw. abgestimmt werden, dass sie auch von Menschen mit Betreuungspflichten in Anspruch genommen werden können.
- Auflegen des Informationsmaterials über Bildungs- und Beratungsangebote an Orten, an denen es Frauen wie Männer erreicht.
- Das Informationsmaterial sollte ansprechend für beide Geschlechter und in gendersensibler Weise (Sprachgebrauch) gestaltet werden, um Stereotype zu vermeiden.

Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Erstellen von Materialien unter Verwendung von gendergerechter Sprache

Die folgenden Fragen können bei der Konzeption gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit als Unterstützung dienen.²⁸

- Wie weit wird das vorgesehene Medium von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und akzeptiert?
- Wie weit ist das Thema für Frauen und Männer relevant und werden diese Unterschiede berücksichtigt?
- Wendet sich das Werbe- und Informationsmaterial auch an Frauen?
- Welches Geschlecht haben die vertretenen ProtagonistInnen auf den verwendeten Fotos?
- Bieten Text und verwendetes Bildmaterial eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter oder werden Geschlechterstereotype bedient?
- Werden herabsetzende Geschlechterstereotype vermieden?
- Werden beschriebene Leistungen und Eigenschaften von Frauen und Männern gleich bewertet?
- Erfolgt beim verwendeten Zahlenmaterial eine Differenzierung nach Geschlecht?
- Sind die Texte geschlechtergerecht formuliert?
- Verwendet das Informations- und Werbematerial einen schwer verständlichen, technischen Fachjargon oder allgemein verständliche Formulierungen?
- Wird das Informationsmaterial so verbreitet bzw. aufgelegt, dass es auch Frauen leicht zugänglich ist?²⁹

²⁸ vgl. <http://www.oeibf.at/>, 20.04.09 und <http://www.femtech.at>, 16.04.09

Das oibf sowie femtech haben Fragen und Checklisten für die Organisation für Frauenspezifische Weiterbildung herausgegeben, es wird auf beide Bezug genommen.

²⁹ http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_Suche.a&cid=1155141096652, 16.04.09

Der ÖGB hat einen Folder herausgebracht, in dem detailliert darauf hingewiesen wird, wie Gendersensibilität bei Bewerbung von Institutionen berücksichtigt werden soll/kann. In diesem Folder wird sowohl auf Sprache als auch auf Bildmaterialien eingegangen.

7. Qualitätssicherung der Genderstandards in der Bildungsberatung

Diese Standards betreffen einerseits die BeraterInnen und zum anderen die Bildungsinstitutionen. Die Einrichtungen haben die Möglichkeit, sich im Sinne der Qualitätssicherung der Instrumente der Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung sowie der Personalentwicklung zu bedienen.

Beispielhaft werden genannt:

- Strategische Ausrichtung der Organisation auf den sich dynamisch verändernden Zielgruppenbedarf und operative Anpassung an sich verändernde Anforderungen,
- Supervision, Fallsupervision, Intervention für die MitarbeiterInnen,
- Selbstreflexion der BeraterInnen allein oder im Team und Selbstreflexion im Zusammenhang mit dem Beratungsprozess im Sinne des „doing gender“,
- Selbstreflexion unmittelbar nach der Beratung bzw. Selbstevaluation,
- Bewusst machen eigener Haltungen und Werte,
- Wahrnehmen und Erkennen von Grenzen in der Beratung,
- Zur Verfügung stellen von Zeit und Angeboten innerhalb der jeweiligen Bildungsinstitution für Einzel- bzw. Supervision im Team und für Intervention sowie für Fort- und Weiterbildungen,
- Fort- und Weiterbildungen für BeraterInnen,
- Vertiefung und Evaluation der Kompetenzen von BeraterInnen,
- Austausch und Neues durch Weiterbildung zu relevanten Daten und Fakten für den jeweiligen Beratungskontext.

8. Schlussbemerkung

Wer mit dem Aufbau eines gendergerechten Kompetenzrahmens für Personen und Organisationen beginnt, wird nicht nur Standardisierung ermöglichen, sondern auch Anwendungen und Umsetzungen im Bildungsberatungsbereich, die nachhaltig das gesellschaftliche Anliegen Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit vorantreiben.

In diesem Sinne unterstützen die hier vorliegenden Ausführungen BeraterInnen bei der Durchführung von gendergerechter Bildungsberatung und stellen Bildungsinstitutionen Informationen und Empfehlungen zur eigenen Qualitätsentwicklung zur Verfügung. Dabei sind die Konsequenzen durchdachten und kontinuierlich angewandten Gender Mainstreamings im Beratungsbereich genauso weitreichend wie auch auf unterschiedlichen Ebenen zu finden:

- Da wäre einerseits die qualitätsvolle Gestaltung von Beratungssettings, die das Berufs- und Ausbildungsspektrums der zu Beratenden nicht nur optimal erweitern, aber auch die Organisation der notwendigen (beraterischen) Unterstützung (Empowerment), damit diese Möglichkeit auch ergriffen werden kann.
- Da ist aber auch andererseits die Anforderung nach einer gendergerechten Organisationsgestaltung der Trägerorganisationen, die einen Referenzrahmen für eben diese Beratung bilden, ...
- ... und die Kompetenzentwicklung und Qualifizierung der BeraterInnen selbst.

Entsprechend der Komplexität bei der Implementierung einer Querschnittsmaterie, also entsprechend der Komplexität, die durch die Anforderung entsteht, eine geschlechterspezifische Sichtweise auf allen Ebenen und in allen Phasen eines Prozesses einzuziehen mit dem Ziel Gleichstellung zu erreichen, ist der notwendige nächste Schritt die Fortsetzung der hier schon begonnenen angesprochenen Standardisierung. Standards sind ein praktikables Mittel, um im Beratungsalltag handlungsfähig zu bleiben und den Beratenen Sicherheit über Ausrichtung und Wirkung zu geben.

Standards unterstützen den geforderten verantwortungsvollen Umgang mit dieser Komplexität und weisen sich durch maßvolle Reduktion und Vereinfachung aus. Im Anhang in dieser Broschüre finden sich einer solchen Standardisierung entsprechende Fragestellungen und Denkanregungen zu den unterschiedlichen Kompetenzbereichen.

Dabei ist zu beachten, dass gerade diese Fragen- und Denkrichtungen noch einmal und immer wieder an regionale, generative, kulturelle und soziale Unterschiede anzupassen sind. Standardisierung ist ein dynamischer Prozess der Qualitätssicherung – auch im Genderbereich.

9. Anhang

9.1 Checkliste für einen gendersensiblen Bildungsberatungsprozess

Die Checkliste soll zur Selbstreflexion und als Unterstützung für die BildungsberaterInnen dienen. In der Checkliste werden die einzelnen Bereiche eines Beratungsprozesses dargestellt, diese sind weiters unterteilt in die in Kapitel 5 näher erläuterten Kompetenzen. Zur jeweiligen Phase bzw. Kompetenz werden Fragen im Sinne von gendersensibler/-gerechter Bildungsberatung angeboten.

Diese Fragen entstanden durch Reflexion praktischer Erfahrungen (u.a. im Rahmen der ExpertInneninterviews) und durch den Einbezug recherchierter Fachliteratur.⁵⁰

⁵⁰ <http://www.oeibf.at/> „<http://www.checklist-weiterbildung.at/>, 15.01.09

Phase	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Personale Kompetenz	Soziale Kompetenz	Handlungskompetenz
<p>Vorbereitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was weiß ich über die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern in der Gesellschaft? • Was weiß ich über die Bedingungen von Frauen und Männern am segregierten und komplementären Arbeitsmarkt? • Was weiß ich über unterschiedliche Aufstiegschancen in verschiedenen Berufen? • Was weiß ich über Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, und über das Herstellen eines Zusammenhangs mit typischen „Frauen-“ und „Männerberufen“? • Was weiß ich über Möglichkeiten, und die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Fragen, Unsicherheiten und Probleme von Eltern in Karenz beim Wiedereinstieg) • Was weiß ich über Möglichkeiten der Existenzsicherung im Allgemeinen? • Wie erkenne ich Stereotypisierungen? • Welche Möglichkeiten kenne ich, diese einer Veränderung zuzuführen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfe ich die schriftlichen Materialien auf gendergerechte Sprache? • Bin ich die Checkliste durchgegangen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Frauen- bzw. Männerbilder habe ich? • Welches Rollenverhalten habe ich erlernt? • Sind mir meine Rollenbilder bekannt? • Gibt es Unterschiede im Verhalten, in der Wahrnehmung, ob ich eine Frau oder einen Mann berate? • Wie beeinflussen meine Vorstellungen über Rollenbilder das Beratungssetting? • Wo habe ich selbst blinde Flecken? <p>Die Haltungen in der Organisation fließen auch in die Beratung mit ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie werden Geschlechterrollen in der Organisation wahrgenommen und dargestellt? • Wie werden Aufgaben in der Organisation verteilt? • Wer übernimmt welche Aufgaben in der Organisation wie auch unter Kollegen und Kolleginnen? • Werden wahrgenommene bzw. bestehende Rollenbilder und Aufgabenverteilungen aufgrund von zugeschriebenen Rollenbildern thematisiert? • Entstehen durch die gemeinsame Arbeit Rollenklischees, Geschlechterstereotype? • Was bzw. welche Verhalten sind in der Organisation akzeptabel bzw. wichtig? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie verhalte ich mich im Team? • Wie erkenne ich die eigene Grundhaltung und mache mir meine Werte bewusst? • Was weiß ich über die verschiedenen Zielgruppen, und berücksichtige ich die jeweiligen genderrelevanten Aspekte im Umgang mit diesen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Verfüge ich über die Fähigkeit, gesamtheitlich zu handeln, d.h. meine Beratungs- und Gender-Kompetenzen integrieren zu können?

Phase	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Personale Kompetenz	Soziale Kompetenz	Handlungskompetenz
<p>Gestaltung des Prozesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Informationen gebe ich in der Beratung weiter? • Welche Institutionen sind mir geläufig, welche weniger Berücksichtigen diese Institutionen in ihren Aus- und Weiterbildungen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern? • Wie berücksichtige ich die Lebensumwelt der Klientin/ des Klienten in allen Bereichen (Diversity Ansatz)? • Werden Fragen der Vereinbarkeit, der Mehrfachbelastung von Frauen, d.h. Betreuungspflichten, Haushalt und Arbeit besprochen? • Wie zeige ich alternative Modelle der Aufteilung von Geschlechterrollen auf? • Wie ermutige ich Bildungsinteressierte auch zu nicht geschlechtstypischen Angeboten? • Wie ermutige ich Frauen zu nicht-traditionellen (eventuell technischen), beruflich aussichtsreicheren Bildungsangeboten? • Wie sind die für die TeilnehmerInnen interessanten Bildungsangebote ausgestaltet? • Wer führt Kursberatungen und Informationsveranstaltungen durch? Sind dies sowohl Männer als auch Frauen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Achte ich bei der Methodenauswahl und Anwendung der Methoden auf Gleichstellungsorientierung? • Wie verwende ich Sprache? Nehme ich bewusst die Wirkung des eigenen Sprechens sowie die Sprache des Gegenübers wahr? • Ändert sich meine Sprache, wenn ich mit einer Frau oder einem Mann spreche? • Achte ich auf die Auflösung von Stereotypen bei der Beratung, d.h. werden Rollenbilder durch Sprache aufgebrochen: z.B. Pilotin, Kindergärtner, Managerin, Maschinenfertigungstechnikerin etc.? • Wie reflektiere ich die Wirksamkeit von gesellschaftlichen Zuschreibungen und Rollenerwartungen an Frauen und Männer, auch von solchen, die durch das methodische Design der Beratung selbst evoziert werden? • Welche Methoden setze ich ein, die das Empowerment der Person/en maximal stützen? • Wie hole ich die zu beratenden Personen „dort ab“, wo sie stehen? • Welche kommunikativen Elemente stehen im Vordergrund? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie anerkenne ich die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern? • Wie zeige ich die Chancen und Risiken, gesellschaftlich geprägte Lebensweltgrenzen zu verändern, zu erweitern oder zu überschreiten auf? • Wie berücksichtige ich „Diversität“ im Beratungskontext? • Wie schaffe ich Bewusstsein darüber, dass auch im Beratungsgespräch „Gender“ hergestellt wird? • Wie ermögliche ich es den Beratenden, ihre eigenen geschlechtsspezifischen Werte, Rollenbilder und Handlungen zu reflektieren und sich Veränderungen und Entwicklungen zu öffnen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ändert sich mein Verhalten, wenn mir eine Frau oder ein Mann gegenüber sitzt? • Warum glaube ich, verändert es sich? • Welches Verhalten ist für den Beratungsprozess unterstützend? Welches eher hinderlich? • Wie nehme ich die beratene Person wahr? • Was beobachte ich bei dieser Person in Bezug auf Rollenbilder, und überprüfe ich meine Beobachtungen? • Was sehe ich nicht? • Was spreche ich an? • Wie sensibilisiere ich das Gegenüber in Bezug auf Geschlechterrollen? • Wodurch unterstütze ich, dass sich die/der Beratene mit ihren persönlichen Erfahrungen gut einbringen kann? 	<p>Handlungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besitze ich Beratungskompetenz, und habe ich mir Genderwissen als Querschnittmaterie angeeignet? • Habe ich mich mit den eigenen Vorstellungen über Geschlechterrollen auseinandergesetzt, und reflektiere ich diese laufend? • Verfüge ich über theoretisches Wissen zu den verschiedenen Gendertheorien, und kann ich meine eigenen Vorstellungen über Geschlechter dazu einordnen? • Habe ich die Möglichkeit, auf bildungs- und berufsrelevante Daten und Fakten über die jeweilige Zielgruppe auch in Bezug auf Gender zuzugreifen? • Wähle ich meine Beratungsmethoden in Abstimmung auf ihr Gegenüber? • Zeige ich mich fachlich kompetent und anschlussfähig für die diversen Zielgruppen in der Bildungsberatung? 	

Phase	Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Personale Kompetenz	Soziale Kompetenz	Handlungskompetenz
Schluss/Nachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> Gibt es bei technischen, nicht traditionell weiblichen Angeboten auch weibliche Beraterinnen, oder berät dort ein Mann, der hauptsächlich Männer anspricht? Wird auf besondere Probleme der Frauen am Arbeitsplatz eingegangen? (arbeitsrechtliche Fragestellungen, Aufstiegschancen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) 	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird durch die Beratung Selbständigkeit gefördert? Wie ermutige ich die Beraterinnen, Fragen zu stellen? Wie mache ich Fachjargon zugänglich (v.a. im technischen Bereich)? Bieten die Methoden einen integrativen Bildungsansatz; d.h. keine Trennung zwischen allgemeiner, beruflicher und Persönlichkeitsbildung? 	<p>Beobachte ich kritisch das eigene genderspezifische Verhalten durch kontinuierliche Reflexion in der Team- und Fachsupervision?</p>	<p>Wie möchte ich Feedback einholen?</p>	

9.2 Statements der EU

Es wurden Stellungnahmen der Europäischen Kommission recherchiert, die als ergänzende Informationen herangezogen werden können.

Die Unterbewertung der Arbeit von Frauen führt unter anderem zu Lohnunterschieden³¹

Frauen verdienen häufig weniger als Männer für die Ausübung von gleichwertigen Tätigkeiten. Eine der Ursachen liegt in der geringeren Wertschätzung der Kompetenzen von Frauen im Vergleich zu Männern – was geschichtlich gewachsen ist. Die Bewertung der Leistung steht in einem Zusammenhang mit der Lohnhöhe und Aufstiegsmöglichkeiten. Ein Beispiel für eine unterschiedliche Bewertung ist, wenn beispielsweise Frauen und Männer gleich qualifiziert sind, aber die Verantwortung für Kapital höher gewertet wird als die Verantwortung für Menschen.

Die Segregation am Arbeitsmarkt führt ebenfalls zu Lohnunterschieden³²

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden auch durch die **Segregation am Arbeitsmarkt** verstärkt. Segregation entsteht durch die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern. Zum einen haben bestimmte Branchen oft einen hohen Anteil von Frauen oder Männern. Zum anderen überwiegt innerhalb einer Branche oder eines Unternehmens der Anteil von Frauen in weniger angesehenen und niedriger bezahlten Beschäftigungen. Frauen arbeiten öfters in Branchen, in denen ihre Arbeit geringer bewertet und bezahlt ist, als in den Branchen mit hohem Männeranteil. Frauen sind verstärkt im Gesundheitswesen, im Sozialsektor, im Erziehungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung tätig. Ferner sind Frauen häufig als Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder als angelernte bzw. ungelernete Arbeiterinnen beispielsweise im Reinigungs- und Pflegebereich tätig; fast die Hälfte aller berufstätigen Frauen arbeiten in diesen Tätigkeiten. Tätigkeiten, die ähnliche Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrung erfordern, sind in der Regel dann schlecht bezahlt und unterbewertet, wenn in ihnen der Anteil von Frauen höher ist. In Management- und Führungspositionen sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten. In den Unternehmen der EU beträgt der Frauenanteil beispielsweise nur 32% im Management, 10% in den Vorständen der größten Unternehmen und 29% bei Wissenschaftlern und Ingenieuren in ganz Europa.³³

³¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, 20.09.09

³² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, 20.09.09

³³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, 20.09.09

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben³⁴

Die Aufgaben in der Familie und Pflege sind weiterhin ungleich verteilt. Die Sorge um pflegebedürftige Familienmitglieder wird weitgehend von Frauen getragen. Weitaus mehr Frauen als Männer entscheiden sich für Elternurlaub. Diese Tatsache führt in Verbindung mit fehlenden Möglichkeiten der Betreuung von Kindern und älteren Menschen dazu, dass Frauen den Arbeitsmarkt öfters verlassen. Teilzeitarbeit kann zwar eine persönliche Entscheidung sein, ist für Frauen in vielen Fällen jedoch eine Notwendigkeit, um Erwerbstätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Eine Lohndifferenz zeigt sich bei der Betrachtung der Stundenlöhne von Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit. Europaweit arbeitet über ein Drittel der Frauen in Teilzeit, bei den Männern liegt der Anteil nur bei 8%. Über drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten insgesamt sind Frauen. Dadurch haben Frauen mehr Karriereunterbrechungen oder arbeiten weniger Stunden als Männer. Dies kann ihre Karriereentwicklung und Aufstiegschancen beeinträchtigen. Es bedeutet auch finanziell weniger attraktive Karrieren. Beispielsweise besteht das Thema Arbeit nicht nur aus der bezahlten Erwerbsarbeit, sondern auch aus der unbezahlten Arbeit, Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflegearbeit.³⁵

Traditionen und Stereotype³⁶

Die Trennung, Segregation, hängt oft mit **Traditionen und Stereotypen** zusammen. Traditionen und Stereotype, in denen sich persönliche Präferenzen ausdrücken mögen, können beispielsweise die Wahl des Bildungswegs und die Beschäftigungsmuster beeinflussen. Beispielsweise haben Frauen zwar einen Anteil von 55% bei den Universitätsstudierenden, sind aber in Bereichen wie Mathematik, IT und Ingenieurwesen in der Minderheit. Folglich arbeiten weniger Frauen in wissenschaftlichen und technischen Berufen. In vielen Fällen führt dies dazu, dass Frauen in geringer geschätzten und niedriger bezahlten Sektoren der Wirtschaft tätig sind. Aufgrund von Traditionen und Stereotypen nehmen Frauen und Männer öfters die Aufgabenverteilung als selbstverständlich und es wird gesellschaftlich von Frauen weiterhin öfters erwartet, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben, um sich um Kinder zu kümmern oder ältere Angehörige zu pflegen.

³⁴ ebda, 20.09.09

³⁵ vgl. Pölsler, Gerlinde (2007): Gendersensible Statistik, Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – ~~Veränderungen ins Rollen bringen~~. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg.) POP UP GeM. Graz. S.9.

³⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, 20.09.09

9.3 Auszüge ExpertInneninterviews

Einzelne Passagen der ExpertInneninterviews sind bereits in den einzelnen Kapiteln der Broschüre zitiert worden. Im Folgenden sind Aussagen der ExpertInnen, die sich auf Genderkompetenz in den unterschiedlichen Kompetenzbereichen beziehen, angeführt und veranschaulichen so die Haltung bzw. Sichtweise auf der operativen Ebene.

a) Genderkompetenz im Fachbereich

Aussagen der ExpertInnen

- Wissen über Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und Herstellen eines Zusammenhangs mit typischen „Frauen-“ und „Männerberufen“

„Lohnunterschiede sichtbar machen und Entwicklungsperspektiven aufzeigen“ (Expertin 9, 20.03.09)

„Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen, die Aufteilung der Haushaltsarbeit, Fördermöglichkeiten von Frauen in technischen Berufen und von Männern in sogenannten Frauenberufen [sollten thematisiert werden].“ (Expertin 1, 24.02.09)

„Lohnunterschiede bei Wahl von verschiedenen Berufen aufzeigen; bewusst machen, dass gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit noch nicht gegeben ist;“ (Expertin 14, 27.04.09)

- Wissen über unterschiedliche Aufstiegschancen in verschiedenen Berufen

„Nicht nur die Berufswahl und nicht nur die Kinderbetreuung sondern explizit die finanziellen Aspekte und die Karriere thematisieren.“ (Expertin 5, 25.02.09)

„Entwicklungsperspektiven aufzeigen und auch für das Thema Equal Pay sensibilisieren.“ (Expertin 5, 25.02.09)

„Immer wieder das Thema Berufswahl ansprechen und damit im Zusammenhang: Warum wähle ich einen bestimmten Beruf/Männerberuf/Frauenberuf?“ (Expertin 7, 30.03.09)

- Wissen über Möglichkeiten der Existenzsicherung im Allgemeinen

„Das Thema Existenzsicherung trifft für manche, nicht für alle zu. Es ist zu berücksichtigen, ob es ein mittelfristiger Blick sein darf oder eine kurzfristige Lösung gefunden werden muss. Dies hängt mit dem sozialökonomischen Status zusammen. Bei meiner Zielgruppe auch mit Aufenthaltssicherheit. Das bringt mit sich, dass sie nicht längerfristig planen können sondern rasch einen Job finden müssen, da sie sonst kein Aufenthaltsrecht haben.“ (Expertin 9, 20.03.09)

„Das hängt vom Ziel der Beratung ab: Ist es reine Bildungsberatung, Weiterbildungsberatung oder Arbeitseinstiegsberatung? Je nachdem spielen Themen wie Vereinbarkeit, Organisierbarkeit der persönlichen Rahmenbedingungen, Aspekte der Betreuungspflichten aber auch der Existenzsicherung eine Rolle.“ (Expertin 9, 20.03.09)

- Wissen über Möglichkeiten und Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Fragen, Unsicherheiten und Probleme von Eltern in Karenz beim Wiedereinstieg)

„Karenzplanung: Kann der Partner auch in Karenz gehen?“ (Expertin 14, 27.04.09)

„Kinderbetreuung, Aufteilung der Kosten (heute kann sich kaum jemand leisten, nicht zu arbeiten), Rollenbilder aufbrechen;“ (Expertin 13, 24.04.09)

„In der Beratung thematisiere ich auch die verschiedenen Möglichkeiten von Kinderbetreuung. Meine Vision wäre mehr Weiterbildungsangebote mit Kinderbetreuungsmöglichkeit, so z.B. ein Deutschkurs für Menschen mit Betreuungspflichten und dazu das Angebot der Kinderbetreuung, wo die Kinder auch Deutsch lernen.“ (Expertin 21, 24.05.09)

- Erkennen von Stereotypisierungen und Kennen von Möglichkeiten, diese aufzubrechen

„Stereotypisierungen aufbrechen, z.B. Frauen sind weniger selbstbewusst als Männer – dies stelle ich in Frage.“ (Expertin 10, 23.04.09)

„(...) und Rollenbilder aufbrechen“ (Expertin 13, 24.04.09)

„Frauen- und Männerrollen thematisieren: Was sind Vor- und Nachteile der jeweiligen Rolle? Aufteilung der Machtbereiche – familiäre Macht, Macht nach außen –, und was bedeutet das für die jeweilige Rollen-Einnahme?“ (Expertin 14, 27.04.09)

„Ich gehe in Beratungen speziell auf die Bedürfnisse von Frauen ein, die sich erst seit Kurzem in Österreich aufhalten und in den Zwiespalt der österreichischen Gesellschaft und ihrer Herkunftskultur bzw. Familie kommen. Ich versuche mit ihnen einen Weg zu erarbeiten, wie sie sich freier fühlen können bzw. ihren Wünschen nach mehr Selbständigkeit nachkommen können.“ (Expertin 12, 12.04.09)

b) zu Genderkompetenz im Methodenbereich

Aussagen der ExpertInnen

- Es gibt verschiedene Beratungsansätze und Methoden, und die interviewten ExpertInnen nutzen diese Vielfalt. Es macht Sinn mit dem Fokus darauf, welche Methoden der Gleichstellung dienen, aus dem eigenen Methodenrepertoire auszuwählen. Bei gendersensibler Bildungsberatung ist die Reflexion der eigenen Geschlechterrollenvorstellungen sowie das Wissen über die unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern ein zentraler Aspekt.

„Ich würde die Methoden nicht zwischen gendersensibler und anderer Beratung unterscheiden.“ (Expertin 2, 8.04.09)

- Diese Aussage wurde von mehreren BeraterInnen gemacht und gilt für das Beratungsgespräch und die damit verbundenen Gesprächsmethoden. Als Unterstützung und Orientierung werden einige in den Interviews genannten Beratungsmethoden und dahinterliegende Theorien kurz aufgezeigt:

„personenzentrierte, nicht-direktive Gesprächsführung; Methoden der unterstützten Kommunikation; Visualisieren von Gesprochenem.“ (Expertin 16, 14.04.09)

„Ich beziehe mich auf den Konstruktivismus und Methoden aus den Coaching-Gesprächen, wie zirkuläre Fragen, ressourcenorientiertes Arbeiten, Biografiearbeit und offene, wertschätzende Herangehensweise. Das Gegenüber ist Expertin und Experte für ihr/sein Leben.“ (Expertin 14, 24.04.09)

„Systemisches Coaching, durch Fragetechniken Widersprüche aufzeigen, nachfragen, dranbleiben, rückfragen, zirkuläre Fragen wie etwa: ‚Was sagt das Umfeld?‘“ (Expertin 7, 30.03.09)

„Ich denke, dass ich mit Fragetechniken viel bewirken kann. Ich frage Männer und Frauen gleichermaßen nach der Regelung der Kinderbetreuung, sodass sie nachzudenken beginnen oder ich frage nach Aufteilung der Kosten, und wer dazu wie viel beiträgt.“ (Expertin 13, 24.04.09)

„Methoden sind vorsichtig zu wählen, z.B. Biografiearbeit sehr vorsichtig mit bestimmten Zielgruppen durchführen oder nicht verwenden, da Sachen aufbrechen könnten, die in der Beratung nicht mehr in den Griff zu bekommen sind.“ (Expertin 9, 20.03.09)

„Arbeiten mit Fakten zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden oder Verteilung der unbezahlten aber gesellschaftlich notwendigen Arbeit (Kinder- und Altenbetreuung, Familienarbeit, Nachbarschaftshilfe,...)“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„Methoden der Imagination und Selbstreflexion/Rollentausch: Was wäre, wenn ich eine Frau/ein Mann wäre? Wie würde meine Lehre, Berufswahl, Lebensgestaltung... in der Haut des anderen Geschlechts aussehen?“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„Rollentausch im Rahmen von Kommunikation in anonymen Medien (real oder im Rahmen einer Lernplattform) ausprobieren; eventuell „unterbelichtete“ Selbstanteile dabei erkunden und überlegen, ob und wie die in den Alltag integriert werden könnten,“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„anregen zur Reflexion der Berufs- und Ausbildungswahl hinsichtlich eventueller genderspezifischer Einengung; ermutigen zu einer breiteren Orientierung durch Praxiseinblicke, Rolemodels, Fähigkeitencheck usw.“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„gezielte, gendergetrennte Angebote (z.B. zur Gewaltprävention und Selbstverteidigung, Sexualberatung, Selbsterfahrung zum eigenen Rollenverständnis...)“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„Kontakt vermitteln zu mädchen-/frauenspezifischen sowie burschen/männerspezifischen Beratungsangeboten, die dem Empowerment und der Selbststärkung dienen,“ (Expertin 19, 09.11.2009)

„Interaktives Lernen und Diskutieren zu unterschiedlichen Themenbereichen, unterstützt durch Reflexion mit visuellen Materialien wie Film, Bilder, Werbung usw.“ (Expertin 18, 15.5.09)

„Arbeitsblätter/Gruppendiskussionsanleitungen zum kritischen Reflektieren der Argumente für typische Frauen-/Männerberufe, geschlechtstypischer Merkmalszuschreibungen (Fähigkeiten), geschlechtstypischer Lebensentwürfe,“ (Expertin 19, 09.11.2009)

c) zu Genderkompetenz im personalen Bereich

Aussagen der ExpertInnen

- Die Anerkennung der unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern

„Mir ist bewusst, dass Frauen bzw. Männer andere Bedingungen in der Gesellschaft, speziell in der Arbeitswelt, vorfinden und dass dies einen Unterschied macht, welchem sozialen Geschlecht jemand angehört, speziell auch in der Beratung. Ich versuche dies im Hinterkopf zu behalten und die Vorurteile, die es gibt, in der Beratung in Frage zu stellen. Ich überlege: Ist das wirklich so und wie kann ich das mit den zu Beratenden hinterfragen? Also, ich versuche geschlechtsspezifische Vorannahmen von mir und von den zu Beratenden, die während dem Gespräch sich entwickeln, zu hinterfragen und bei den Teilnehmerinnen anzusprechen.“ (Expertin 14, 27.04.09)

„Beachtung der Unterschiedlichkeiten zwischen Männern und Frauen im Beratungskontext“ (Expertin 1, 24.02.09)

„Wichtig ist, Frauen nicht als homogene Gruppe zu sehen. Frauen sind eine derartig heterogene Gruppe. Sie unterscheiden sich durch Alter, Herkunft, [Zugehörigkeit zur] sozialen Schicht, Ausbildungswege, berufliche Biographie. Frauen sind völlig unterschiedlich.“ (Expertin, 11. 30.03.09)

„Abbau von Vorurteilen gegenüber dem jeweils anderen Geschlecht, und die Ermöglichung einer kritischen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen, im Alltag implementierten, verinnerlichten Männlichkeitskonzepten.“ (Expertin 18, 15.05.09)

- Bewusstsein darüber, dass auch im Beratungsgespräch „Gender“ hergestellt wird

„Geschlecht wird sozial konstruiert und in Kommunikationsprozessen, als auch in Beratungen, von den Gesprächsbeteiligten hergestellt.“ (Expertin 2, 08.04.09)

„Aber auch in der Beratung oder im Coaching im Allgemeinen ist es mir wichtig, auf gendersensible Sprache zu achten und Geschlechterzuschreibungen bzw. Stereotype zu vermeiden.“ (Expertin 7, 30.03.09)

- Berücksichtigung von „Diversity“ im Beratungskontext

„Personenzentrierte Beratung [heißt], bei jeder Beratungssituation wird der ganze Mensch wahrgenommen und auf seine Bedürfnisse eingegangen [...] Reflexion meiner Haltung, und Gendersensibilität ist Teil meiner Haltung.“ (Expertin 10, 24.03.09)

„In der Beratung sind alle relevanten Lebensbereiche der Ratsuchenden mit zu bedenken und zu berücksichtigen, wie privates/familiäres Umfeld, Kinderbetreuung[s/pflichten], finanzielle Situation, gesundheitlicher Bereich usw.“ (Expertin 21, 24.05.09)

„... die Vielfalt einer Person aufzeigen, was bringt die Person an Stärken mit;“ (Expertin 14, 27.04.09)

„Ich versuche die Gesamtheit der Persönlichkeit der zu beratenden Person wahrzunehmen, mit ihrer Biografie, und nicht nur einzelne Fragestellungen zu beantworten.“ (Expertin 11, 30.03.09)

- Prozesshafte bzw. längerfristige Beratung

„Auf einer entwickelten Vertrauensbasis lassen sich sensible Themen, wie es die Genderthematik eine ist, nach einiger Zeit besser berühren und auch Erfolge in Richtung gegenseitiger Toleranz erzielen.“ (Expertin 12, 12.04.09)

„Ich versuche also, meine eigene und die Toleranz meiner KlientInnen gegenüber Andersdenkenden zu vergrößern. [...] Beratung möglichst ohne Wertung der Einstellungen bezüglich Genderthemen des Gegenübers.“ (Expertin 12, 12.04.09)

„Wenn sich die Ratsuchenden wohlfühlen, das schafft auch Vertrauen.“ (Expertin 21, 24.05.09)

9.4 Glossar

Androzentrismus/Übergeneralisierung

Eine männliche Perspektive wird verallgemeinert und auch auf Frauen angewendet. Daten und Sachverhalte, die nur für ein Geschlecht zutreffen, werden undifferenziert auf beide Geschlechter übertragen. Der Begriff „Normalerwerbsbiografie“ ist ein Beispiel für eine solche Verallgemeinerung. Bei diesem Begriff werden Erwerbsunterbrechungszeiten aufgrund von Kinderbetreuungszeiten und Pflege kranker Angehöriger als nicht der Norm entsprechend gesehen. Diese Tätigkeiten werden nach wie vor größtenteils von Frauen ausgeführt.

Chancengleichheit

Chancengleichheit beschreibt einen Handlungsgrundsatz, bei dem allen Geschlechtern die gleichen Chancen eingeräumt werden. Dafür müssen allerdings jene strukturellen Rahmenbedingungen verändert werden, die ein Geschlecht bevorzugen. Der Handlungsgrundsatz muss daher mit einer Geschlechterpolitik, in deren Rahmen Chancengleichheitsziele formuliert werden, einhergehen.

Diversitätsansatz

Der Diversitätsansatz ist ein multidimensionaler Ansatz zur gezielten Wahrnehmung, Nutzung und Förderung von Vielfalt in sozialen Systemen wie Profit- und Nonprofit-Unternehmen, öffentlichen Organisationen sowie Gruppen und Teams. Ziel von Diversity Management ist es, durch die Förderung von Chancengleichheit, und den kompetenten Umgang mit Vielfalt personelle Kompetenz und Ressourcen in Organisationen optimal zu nutzen.

Doppelstandards

Identische Verhaltensweisen, Eigenschaften, soziale Situationen werden je nach Geschlecht unterschiedlich bewertet. Beispiele: Emotionalität, Körperkraft, ausgeprägte Karriereorientierung, Übernahme von Familienpflichten. Hierbei spielt auch die implizite Zuschreibung der höheren Wertigkeit des Männlichen gegenüber dem Weiblichen eine Rolle.

Familialismus

Haushalt, Familie, Eltern werden als kleinste Adressateneinheit behandelt. Dabei wird nicht danach gefragt, inwieweit Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise innerhalb dieser Einheit betroffen sind. Beispiel: Es besteht ein großer Unterschied zwischen Vätern und Müttern hinsichtlich der Zuständigkeit für unentgeltliche Familienarbeit und der Verfügungsgewalt über Einkommen.

Gender

Der Begriff bezeichnet das soziale Geschlecht, das im Unterschied zum biologischen Geschlecht (*sex*), gesellschaftlich hergestellt wird. So sind Rollenvorstellungen, Erwartungshaltungen und Identitätsbilder von Frauen und Männern gesellschaftlich geprägt und daher auch in allen Kulturen unterschiedlich.

Genderkompetenz

Genderkompetenz ist das Wissen über Gender-Konzepte sowie Fertigkeiten im Umgang mit Fragen und Problematiken von Gender und Gendergerechtigkeit. Konkret bedeutet das, sowohl Handlungsbedarf und Interventionsmöglichkeiten im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis zu erkennen als auch die Fähigkeit, erworbenes Wissen und Strategien für Gendergerechtigkeit einzusetzen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie der EU und damit ihrer Mitgliedsstaaten, welche die systematische Einbeziehung der Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und von Männern in alle Bereiche der Politik vorsieht. Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen. Für diesen Zweck sind bei jeder Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von politischen Maßnahmen, die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu prüfen (siehe dazu unter anderem die Mitteilung der Europäischen Kommission „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“, KOM[96]67 endgültig vom 21. Februar 1996).

Gendersensible Statistik

Gendersensible Statistik ist ein wichtiges Instrument, um Daten gendergerecht zu erheben und zu analysieren. Gendersensible Statistik wird nicht nur als die Aufschlüsselung der Daten nach dem Geschlecht gesehen, sondern gewährleistet auch, dass Konzepte, Definitionen und Methoden, die bei der Datenerhebung, der Analyse und der Präsentation verwendet werden, genderrelevante Themen adäquat abbilden. Die Entwicklung von gendersensibler Statistik geht in Richtung Diversity Konzept.

Geschlechtsblindheit

Geschlecht wird als Kategorie von grundlegender Bedeutung systematisch ignoriert. Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden nicht beachtet. Beispiel: Bei der Nennung des „Durchschnittseinkommens“ aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bleibt der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen unberücksichtigt. In den letzten Jahren werden die Einkommen beider Geschlechter immer öfter separat errechnet.

Geschlechterdichotomie

Die Geschlechter werden kulturell bedingt komplementär wahrgenommen. Angenommene Unterschiedlichkeiten werden betont bzw. überspitzt. Beispiel: Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die z.B. Männern das Berufsleben und Frauen Haushalt und Kinder zuschreibt. D.h. bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten werden dem jeweiligen Geschlecht zugeordnet.

Geschlechtergerechte Sprache

Damit wird die Sichtbarmachung von Frauen und Männern im sprachlichen wie schriftlichen Bereich beschrieben. Dies wirkt dem „Mitmeinen“ von Frauen durch eine sogenannte neutrale Sprache entgegen, in der allerdings vorwiegend die männliche Form Verwendung findet, was wiederum nicht „neutral“ ist. Frauen werden durch ihre sprachliche Benennung als Handelnde und als Adressatinnen sichtbar.

Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype sind Bündel an klischeehaften Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die Frauen beziehungsweise Männern qua ihres Geschlechts zugeschrieben werden. Geschlechterstereotype beziehen sich auf stark vereinfachte Vorstellungen, wie Frauen beziehungsweise Männer „zu sein haben“. Dadurch werden Unterschiede innerhalb der jeweiligen Geschlechtsgruppe ignoriert, und Rollenerwartungen festgeschrieben, die beide Geschlechter in ihrer Lebensgestaltung behindern.

Gleichbehandlung

Mit dem Prinzip der Gleichbehandlung sollen unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der physischen Fähigkeiten, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion/Weltanschauung im konkreten Handeln vermieden werden.

Gleichstellung

Gleichstellung beschreibt alle Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen und Männern beziehungsweise anderen potenziell benachteiligten Gruppen gleiche Chancen einzuräumen, damit sie ihre Fähigkeiten entfalten können. Wesentlich ist, dass Gleichstellung über Gleichbehandlung (siehe oben) hinausgeht. Gleichstellung schließt auch Maßnahmen mit ein, die eine temporäre Bevorzugung einer benachteiligten Gruppe beinhalten (z.B. Frauenförderungsmaßnahmen).

Segregation

Der Begriff Segregation bezeichnet, bezogen auf den Arbeitsmarkt, das Phänomen, dass statistisch betrachtet Männer und Frauen traditionell in unterschiedlichen Berufen/Branchen (horizontale Segregation) und auch auf verschiedenen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) arbeiten. Dies verweist darauf, dass Frauen beziehungsweise Männer aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen bestimmte Berufe wählen und unterschiedlich schnell Karriere machen.

9.5 Quellenverzeichnis

9.5.1 Buchquellen

- Bendl, Regine; Leitner, Andrea; Rosenbichler, Ursula; Walenta, Christa (2007).** Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming. Equal – Entwicklungspartnerschaft. In: QE GM (Hrsg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 1: Grundlagen. Wien.
- Blickhäuser, Angelika und Barga, Henning von (2006).** Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz: Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Berlin- Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Büchle, Agnes, Dr.ⁱⁿ; Scheffler, Sabine, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ.** Zentrum angewandte Psychologie, Frauen- und Geschlechterforschung. Stichwortpapier für Ausbildung zur BildungsberaterIn.
- Erpenbeck, John; Heyse, Volker (1999).** Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster – New York – Berlin, Waxmann.
- Frey, Regina (2004).** Warum Männer und Frauen zuhören und einparken können – oder warum eine theoretisch inspirierte Gender-Praxis angebracht ist... In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.). Geschlechterverhältnisse bewegen: Erfahrungen mit Gender Trainings. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Fuxjäger, Renate (2007).** Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen für Gender Mainstreaming. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg.). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Prozesse gestalten Bd. 7. Wien, Eigenverlag.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2003) (Hrsg.).** Gender Mainstreaming in Sachsen Anhalt, Konzepte und Erfahrungen. Opladen.
- Pölsler, Gerlinde (2007).** Gendersensible Statistik, Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken – Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg.) POP UP GeM. Graz.
- Rosenbichler, Ursula (2007):** Geschlecht. Eine Anleitung zur kreativ-plausiblen Nutzung von Unterschieden. In: QE GM (Hrsg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 7: Prozesse organisieren. Wien.
- Rosenbichler, Ursula; Schörghuber, Karl (2007).** Integratives Konzept zu Gender Mainstreaming als Systementwicklung. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg.). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Grundlagen Bd. 2. Wien. Eigenverlag.
- Schmidt, Siegfried J. (2005).** Lernen, Wissen, Kompetenz, Kultur: Vorschläge zur Bestimmung von vier Unbekannten. Heidelberg. Carl Auer Verlag.
- Schörghuber, Karl (2007).** Beratungs- und Interventionskonzept zur Begleitung gerechter Veränderungen in Organisationen. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg.). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Prozesse gestalten Bd. 7. Wien. Eigenverlag.

9.5.2 Elektronische Quellen

<http://www.gemtrex.eu>, Zugriff am 15.11.09

<http://www.iaevg.org>, Zugriff am 09.02.09

<https://broschuerenservice.bmask.gv.at/PubAttachments/behindertenbericht.pdf>, Zugriff am 25.08.09

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, Zugriff am 20.09.09

<http://www.checklist-weiterbildung.at/#>, Zugriff am 13.01.09

<http://www.femtech.at>, Zugriff am 16.04.09

<http://www.oegb.at>, Zugriff am 16.04.09

<http://www.frauenberatenfrauen.at>, Zugriff am 15.12.09

<http://www.checklist-weiterbildung.at>, Zugriff am 13.01.09

9.6 Mitwirkende bei Interviews sowie weitere Mitwirkende

Susanne Agy, Mag.^a Beraterin, Coach, Graz

Waltraud Bauer, Erwachsenenbildnerin und Psychotherapeutin i. A., **abz*austria**, Wien

Elisabeth Buxhofer, Dipl. BPäd.ⁱⁿ, wuk, faktor i, Wien

Josipa Eis, Mag.^a, bfi Wien

Rosa Espinoza, bfi baz Wien

Bettina Geidl, Mag.^a, GIM, Wien

Ingrid Gruber, Mag.^a, **abz*austria**, Wien

Sophia Hameter, Mag.^a, Blindenverein, Graz

Katja Hartl, Dr.ⁱⁿ, Mag.^a, DSA, Stadt Graz

Eva Holder, Mag.^a, **abz*austria**, Wien

Angela Jarmy, BA. pth., **abz*austria**, Wien

Nasrin Kashfi, Mag.^a, umaco, Kolping, Wien

Günes Koc, Mag.^a, bfi baz, Wien

Ursula Königer, Mag.^a (FH), wuk, Wien

Philip König, Mag. wuk, Wien

Gerald Kuhn, Mag., bfi Graz

Ursula Morukutti, Dr.ⁱⁿ, **abz*austria**, Wien

Rene Selinger, Gebietsbetreuung, Wien

Wolfgang Stifter, Mag., biv-integrativ, Wien

Ilona Weigl, Mag.^a, biv-integrativ, Wien

Roswitha Weilguni, Mag.^a, VHS Meidling, Wien

Irmgard Wohlfahrter, DI.ⁱⁿ, Bildungs- und Laufbahnberaterin, Wien

Maryse Wolf-Casis, Erwachsenenbildnerin, **abz*austria**, Wien

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

abz*austria ist eine Non-Profit-Frauenorganisation, die sich seit ihrer Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt zur Aufgabe gemacht hat. Rund 70 Mitarbeiterinnen und 30 selbständige Beraterinnen und Trainerinnen von **abz*austria** engagieren sich in 5 Kompetenzfeldern und entwickeln Lösungen für Aufgabenstellungen zu „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, „Vereinbarkeit von Beruf.Familie.Privatleben“, „Arbeit.Jugend.Alter“, „Lebenslanges Lernen“ und „Arbeit.Migration.Mobilität“.

abz*austria steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit seinen Angeboten auch Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung.

abz*austria finanziert sich über Projektbeauftragungen des AMS, der Länder, des Bundes und Europas sowie der Privatwirtschaft.

Nähere Informationen finden Sie unter www.abzaustria.at.