

ThemenSchwerpunkt Lebenslanges Lernen und GM

Ende September veranstaltete die GeM-Koordinationsstelle das 3. ThemenForum des heurigen Jahres zum Thema „*Lebenslanges Lernen – Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming*“. Ziel des Themenforums war es, sich auf Basis von inhaltlichen Inputs mit FachexpertInnen zum Thema Lebenslanges Lernen unter der Perspektive des Gender Mainstreamings auszutauschen und Umsetzungsmöglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Projekte auszuloten.

Im Mittelpunkt standen dabei folgenden Fragestellungen:

- Bestehen „geschlechtstypische“ Strukturen im Konzept des Lebenslangen Lernens?
- Wie können Bildungssituationen geschlechtergerecht gestaltet werden?
- Welche geschlechtsspezifischen Erfahrungswerte existieren bereits bei Planungsprozessen von Qualifizierungsmaßnahmen?
- Wie können Bildungsträger generell Gender Mainstreaming in ihrer Bildungsarbeit umsetzen?

Diese Fragestellungen wurden von den eingeladenen ReferentInnen:

- Angela Wroblewski (Projektassistentin am Institut für Höhere Studien): *Lebenslanges Lernen und Gender Mainstreaming – eine Einführung*
- Thomas Strobach (Business Coaching Partners): *Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen*
- Susanne Schwanzer (selbstständige Unternehmensberaterin und Trainerin): *Gendergerechte Durchführung von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen*

sowohl in ihren Referaten als auch von den interessierten TeilnehmerInnen innerhalb der anschließenden Diskussionsrunden intensiv diskutiert. Für alle, die nicht teilnehmen konnten, sei auf die beiden Innenseiten des vorliegenden InfoLetters verwiesen, wo die wesentlichen Argumente der Diskussionsveranstaltung aufbereitet werden.

Sollten Sie Interesse an weiterführenden Informationen haben, finden Sie entsprechendes Material sowohl in der Linksammlung und der Internetdatenbank auf der GeM-Website www.gem.or.at sowie auch unter dem auf unserer Website eingerichteten Link „ThemenForen“.

ThemenForum: Lebenslanges Lernen und GM

Lebenslanges Lernen – eine Strategie zur Bewältigung neuer Herausforderungen

Lifelong Learning, Lebenslanges oder Lebensbegleitendes Lernen – wie auch immer die Bezeichnung lautet, das dahinter stehende Konzept ist mittlerweile eine innerhalb der Europäischen Union weitgehend etablierte Strategie zur Bewältigung neuer Herausforderungen, die sich auf dem Weg in eine wissensbasierte Gesellschaft stellen. Lebenslanges Lernen tritt daher auch in Österreich immer öfter ins Zentrum arbeitsmarktpolitischer Überlegungen. Sei es im allgemeinen Berufsleben, im Bereich der Arbeitsmarktförderung oder einfach nur, um im rasanten Wettlauf technologischer Veränderungen (Stichwort: „Neue Technologien“) Schritt halten zu können – Lebenslanges Lernen betrifft uns alle! Nicht zuletzt auf Grund dieser Überlegungen hat sich die GeM-Koordinationsstelle dazu entschlossen, sich mit dem Thema „Lebenslanges Lernen“ unter dem speziellen Blickwinkel des Gender Mainstreamings intensiver auseinanderzusetzen. Im Rahmen des ThemenForums „Lebenslanges Lernen – Chancen und Herausforderungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming“ wurde versucht, einen ersten Schritt in diese Richtung zu unternehmen.

Lebenslanges Lernen und Gender Mainstreaming – ein erster Überblick

Im Referat von Angela Wroblewski, die im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit auf unterschiedlichen Ebenen sowohl im Bereich Lebenslanges Lernen als auch Gender Mainstreaming vielfältige Erfahrungen sammeln konnte, wurde ein einführender Aufriss in beide Themenbereiche gegeben sowie versucht, spezifische Fragestellungen im Überschneidungsbereich anzudiskutieren.

Neue arbeitsmarkt- und bildungsspezifische Rahmenbedingungen, wie z.B. das generell steigende Bildungsniveau, die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiographien, der rasche technologische Wandel, etc. erhöhen die Anforderungen an die individuelle Bildungsbereitschaft der Beschäftigten. Diesen Herausforderungen begegnen Frauen bisweilen anders als Männer. Denn Frauen sind weit öfters in so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu finden, häufiger mit Erwerbsunterbrechungen konfrontiert und haben – trotz des in den letzten Jahrzehnten kräftigen Aufholprozesses – leider immer noch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an niedrig qualifizierten Beschäftigten aufzuweisen. Genau in diesen Bereichen liegen aber auch die Problembereiche im Konzept des Lebenslangen Lernens.

Problembereiche des Lebenslangen Lernens

Empirische Untersuchungen zeigen nämlich, dass die Weiterbildungsbereitschaft mit der Höhe der Qualifikation zunimmt. Ebenso bekannt ist, dass zur Stammebelegschaft zählende Arbeitskräfte deutlich bessere Möglichkeiten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung vorfinden als Randbelegschaften. Diese rekrutieren sich aber klassischerweise aus atypisch Beschäftigten. Nicht zuletzt muss auch davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsbiographien Nachteile im Prozess des Lebenslangen Lernens in Kauf zu nehmen haben. Wie gesagt: Frauen sind in all den genannten benachteiligten Gruppen jeweils überrepräsentiert!

Zielsetzungen

Welche Zielsetzungen lassen sich nun aus den empirischen Gegebenheiten für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen ableiten?

- Eine zentrale Forderung muss sicherlich darin liegen, die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenslagen bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen.
- Ebenso wichtig ist, gleiche Partizipationschancen für Frauen und Männer als Teilnehmende, ReferentInnen, ModeratorInnen, und ExpertInnen zu gewährleisten.
- Nicht weniger bedeutsam sollte aber auch sein, die mitunter unterschiedlichen Weiterbildungsbedürfnisse von Frauen und Männern bei der Bestimmung der Themen und Inhalte entsprechend zu berücksichtigen.

Unterschiedliche Wege der Zielerreichung

Die Wege zur Zielerreichung können dabei durchaus unterschiedlich sein. Sie können von der Formulierung quantitativer Vorgaben (z.B. einem Frauenanteil von 50%), bis zur strukturellen Verankerung von GM bei Trägereinrichtungen reichen. Dabei sollte versucht werden, durch die Veränderung von Rahmenbedingungen die Zugänge für Frauen zu Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern, entsprechende Genderverantwortlichkeiten zu schaffen, ausreichende Ressourcen bereit zu stellen und in geeigneten GM-Trainings den Aufbau von Gender-Wissen zu fördern.

Teilerfolge in ESF-kofinanzierten Programmen

Weitgehend erfolgreich konnten diese Maßnahmen offenbar schon in einigen ESF-kofinanzierten Programmen umgesetzt werden. Denn im Zuge der Evaluation der ESF Ziel 3 Interventionen in Österreich (*Begleitung und Bewertung des Europäischen Sozialfonds Ziel-3 Österreich 2000-2006 und der österreichischen Arbeitsmarktförderung*), die von Angela Wroblewski mitverfasst wurde, hat sich gezeigt, dass Frauen in zwei von vier Maßnahmenkategorien überrepräsentiert sind. Der Frauenanteil liegt sowohl in Qualifizierungsmaßnahmen (70%) als auch in Beratungs- u. Betreuungsmaßnahmen (58%) deutlich über der 50%-Marke. Werden die einzelnen Maßnahmen insgesamt betrachtet, so zeigt sich mit 61% ebenfalls ein überaus hoher Frauenanteil.

Zukünftige Herausforderungen

Trotz dieser, auf den ersten Blick, recht positiven Ergebnisse, bestehen aber nach wie vor große Herausforderungen für Gender Mainstreaming Strategien im Bereich des Lebenslangen Lernens. Denn ein hoher Frauenanteil ist nicht zwangsläufig auch ein Zeichen für gelungenes Gender Mainstreaming. Gerade im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen ist es wichtig, die Qualität der Maßnahmen zu prüfen. Männer sind hier beispielsweise weit öfter in qualitativ hochwertigeren Maßnahmen zu finden als Frauen. Insgesamt scheint es also wichtig zu sein, quantitative Vorgaben auch inhaltlich stärker zu konkretisieren und – sofern möglich – auch mit qualitativen Zielsetzungen zu verknüpfen.

ThemenForum: Lebenslanges Lernen und GM

Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Planung von Bildungsmaßnahmen

Im nachfolgenden Referat von Thomas Strobach, der in einer Unternehmensberatungsfirma u. a. für die inhaltliche Qualitätssicherung zuständig ist, wurde denn auch versucht, qualitative Zielsetzungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu thematisieren.

Die Unternehmensberatung Business Coaching Partners ist sowohl im eigenen Unternehmen, als auch bei der Konzeption von AMS-Maßnahmen mit Gender Mainstreaming konfrontiert. Gender Mainstreaming betrifft als Querschnittsthematik alle Bereiche und alle Themen. Die Unternehmensberatungsfirma geht daher den Weg, Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung zu verstehen. Dies bedeutet einen fortdauernden Prozess mit sich wiederholenden Prozessphasen. Gender Mainstreaming wurde daher auf zwei Ebenen implementiert: auf der Ebene der Organisation und auf der Ebene der Umsetzung.

Top-Down-Ansatz:

Gleichstellung der Geschlechter ist ein übergeordnetes Ziel, somit beginnt GM immer auch im eigenen Unternehmen. Folgende Bereiche stehen deshalb im Zentrum der Gender Mainstreaming Strategien:

- Gleichstellung bei Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- GM-Weiterbildungen für das gesamte Personal
- bewusster Personaleinsatz gegen horizontale geschlechtstypische Verteilungen
- zwei angestellte Genderbeauftragte (gemischtgeschlechtliches Team)

Gender Mainstreaming wurde auch auf Führungsebene und zwar in folgenden Bereichen verankert:

- für die Personalentwicklung
- für die Produktentwicklung und Maßnahmenplanung
- für die Qualitätssicherung
- für die Evaluierung

Bei der Produktentwicklung und Maßnahmenplanung ist das Unternehmen zusätzlich noch an AMS-Vorgaben bezüglich der Vergabe von Maßnahmen gebunden. Bei der Maßnahmenplanung ist demgemäß auf folgenden Ebenen anzusetzen:

Im Bereich der Personalentwicklung

- gendersensible Haltung (Widerstände aufarbeiten)
- Einsatz von gendersensibler Methodik
- Einsatz von gendersensibler Sprache
- Reflexion der eigenen Rolle (Vorbildwirkung) und der Interaktion mit den TeilnehmerInnen
- Beobachtungskriterien in der Gruppenzusammenstellung und Dynamik
- Reflexion von Unterrichtsmaterialien: z.B. Filme

Bei den Arbeitsmaterialien

- gendergerechte Sprache
- gendergerechte Abbildungen
- gendergerechte Beispiele
- gendergerechte Inhalte

In der Organisation

- Kurszeiten und Betreuungspflichten
- Anlaufstellen (Sozialpädagogische Betreuung, Genderbeauftragte)
- Informationsveranstaltungen interner und externer ExpertInnen
- Informationsmaterial und Nutzung des Netzwerkes

Zur Sicherstellung nachhaltig hoher Gender Mainstreaming Qualitätsstandards wird schließlich eine Fünf-Schritt-Methode angewandt (Qualitätssicherung):

- Bestandsaufnahme
- Formulierung von Zielsetzungen
- Planung von Maßnahmen
- Umsetzung
- Evaluierung

Gendergerechte Durchführung von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen

Der dritte Beitrag von Susanne Schwanzer, die als selbstständige Trainerin versucht, geschlechtersensible Bildungsarbeit – u. a. auch in AMS-Maßnahmen – umzusetzen, zielte auf praktische Umsetzungsbeispiele für geschlechtersensibles Arbeiten in Trainings- und Beratungsmaßnahmen.

Anhand konkreter Beispiele wurde aufgezeigt, wie „gendertypisches“ Verhalten von TeilnehmerInnen und TrainerInnen in Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen des AMS abläuft und wie gegengesteuert werden kann.

Die Ergebnisse zu den untersuchten Verhaltensmustern sind in einer übersichtlichen, tabellarischen Darstellung – samt sich daraus ergebender didaktischer Interventionen – im Skriptum „Gender Didaktik – Gleichstellungsorientierung in Training und Beratung – Forschungsergebnisse, Settings, Methoden, Übungen und Arbeitsblätter“ zusammengefasst und können unter <http://www.ams.or.at/neu/2721.htm> herunter geladen werden.

Teilzeitarbeit ist in Österreich weiblich

Nach den Ergebnissen einer aktuellen AK-Untersuchung zum Thema Teilzeitarbeit bei Frauen beträgt die Teilzeitquote bei Frauen 37 % gegenüber 4 % bei Männern. Die Chance für Frauen auf einen Vollzeit Arbeitsplatz in Österreich wird immer geringer. Zusätzlich sind Teilzeitjobs unsicher und schlecht bezahlt, und die Aufstiegschancen liegen nahezu bei Null.

Weibliche Teilzeitarbeit ist nicht nur einfach kürzere Arbeitszeit, sondern sie ist vor allem schlecht qualifiziert. So arbeitet jede dritte Teilzeit beschäftigte Frau als Hilfsarbeiterin oder in einfacher Tätigkeit, bei den Vollzeitbeschäftigten ist es nur jede fünfte. Nur jede zehnte Teilzeit beschäftigte Frau ist in einer Führungsposition, bei den Vollzeitbeschäftigten ist es jede vierte Frau. (Wien, APA 356, 20.07.2005)

Arbeitslosigkeit war 2004 ein Frauenproblem

Laut einer IHS-Studie ist fast der gesamte Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahr 2004 auf Frauen entfallen. Arbeitslosigkeit wurde somit vor allem zu einem Frauenproblem, wie das IHS im Projektbericht diagnostiziert.

Zwar lag die Arbeitslosigkeit der Männer 2004 mit 7,5 Prozent deutlich über jener der Frauen, blieb aber gegenüber 2003 unverändert. Bei den Frauen stieg die Arbeitslosenquote dagegen um 0,1 Prozentpunkte auf 6,6 Prozent.

Allerdings hat sich auch die Integration der Frauen in das Beschäftigungssystem weiter fortgesetzt. So stieg 2004 die Zahl der weiblichen Aktiv-Beschäftigten um knapp 15.000 Personen (plus 1,1 Prozent), bei den Männern ergab sich ein Zuwachs um rund 6.000 Personen (plus 0,4 Prozent). Ein beträchtlicher Teil des Zuwachses entfiel aber auf Teilzeitarbeitsplätze. Nach Angaben der Statistik Austria waren 2004 rund 40 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt.

Keine Besserung ist laut den aktuellen Daten vom Arbeitsmarktservice (AMS) für 2005 in Sicht: Der vorläufige Wert für die Zunahme der Arbeitslosigkeit vom erstem Halbjahr beträgt bei Frauen plus 3,1 Prozent und bei den Männern plus 2,1 Prozent. (APA; Die Standard 11.7.05)

Polen: Frauen gründen Bergbau-Gewerkschaft

Warschau - Im oberschlesischen Pszow ist die europaweit erste Gewerkschaft für Frauen im Bergbau gegründet worden. 60 Mitarbeiterinnen der Kohlegruben "Ruch I" und "Ruch II" wollen in Zukunft gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen eintreten. "Denn die Männer haben uns enttäuscht", sagt Boguslawa Staszewska, Vorsitzende der neuen Gewerkschaft ZZK. Die Interessen der Frauen seien von den vorhandenen Gewerkschaften praktisch nicht vertreten worden.

In den Ruch-Bergwerken arbeiten 200 Frauen, sowohl in der Verwaltung als auch in Produktionsstätten über der Erde. Vor allem in dem Werk, wo die gewonnene Kohle weiterverarbeitet wird, herrschen Arbeitsbedingungen "wie in der Hölle", sagen die Frauen. Acht Stunden lang müssten einige von ihnen mit der Schaufel Kohle auf ein Förderband heben, die Luft dort sei kalt, feucht und staubig. Dabei verdienen die Arbeiterinnen monatlich knapp 1000 Zloty (258 Euro) - deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen untertage. (APA; Die Standard 22.9.05 AK OÖ)

Volvo wegen Diskriminierung von Frauen verurteilt

Der schwedische Autobauer Volvo ist wegen der Diskriminierung von Frauen verurteilt worden, weil er eine Bewerberin mit knapp 160 Zentimeter Körpergröße mehrfach als zu klein abgelehnt hatte. Volvo begründete dies damit, dass unterhalb der Mindestgröße von 163 Zentimetern ein erhöhtes Verletzungsrisiko bestehe. Das Arbeitsgericht Stockholm befand, die Mindestgröße sei eine "unangemessene Forderung". Es sei "unklar", bei welcher Körpergröße das Verletzungsrisiko messbar ansteige. Während 28,2 Prozent der Frauen die von Volvo festgelegte Körpergröße nicht erreichten, liege der Anteil bei den Männern bei weniger als einem Prozent, hieß es in dem Gerichtsbeschluss. Die von Volvo vorgegebene Mindestgröße von 1,63 Meter wirke zwar vorgründig "neutral", in Wirklichkeit diskriminiere sie aber Frauen. Durch diese Vorgabe würden rund 28 Prozent aller Schwedinnen von einer Beschäftigung ausgeschlossen, argumentierte das Gericht weiter. Im vorliegenden Fall war die Klägerin von einer Beschäftigung in drei Volvo-Niederlassungen ausgeschlossen worden. Das Gericht sprach ihr eine Entschädigung von umgerechnet 21.400 Euro zu, Volvo kündigte Berufung an. (APA, Die Standard 22.9.05; AK OÖ)

Management in Börseunternehmen: Männer unter sich

Männer bleiben in den Führungsgremien österreichischer Börseunternehmen unter sich. Eine aktuelle AK-Studie zeigt: Nur 25 von 540 Aufsichtsratsmandaten sind weiblich besetzt (4,6 Prozent). Noch schlechter schneiden die Vorstände ab. Gerade einmal 7 von 230 Vorständen sind Frauen (3 Prozent). Österreich liegt damit deutlich unter dem ohnehin schlechten europäischen Durchschnitt. 15 der 79 österreichischen Unternehmen, die an der Wiener Börse notieren, sind reine Männerbastionen. Weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand ist eine Frau vertreten.

Veranstaltungshinweis:

Tagung: Frauen im erweiterten Europa
Freitag, 18. bis Samstag, 19. November 2005
Frankfurt am Main

Wie sehen die Wünsche und Handlungsmöglichkeiten von Frauen in den Neuen Beitrittsländern aus? Haben sich ihre Demokratieerwartungen und ihre Vorstellungen von Geschlechterdemokratie erfüllt? Entwickeln sich neue Frauenleitbilder oder werden alte, bereits überholt geglaubte, reaktiviert? Die wachsende Abkehr mittel- und osteuropäischer Frauen von der (Partei-) Politik geht häufig einher mit verstärkten Anstrengungen, sich auf dem Arbeitsmarkt und in der Zivilgesellschaft zu etablieren. Diese und andere Fragestellungen sollen mit Expertinnen aus Slowenien, Ungarn, Polen und der Tschechischen Republik diskutiert werden. Weitere Infos unter: <http://www.hbs-hessen.de/ver/eins.htm>

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:

GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16

Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at

Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

