



Leitfaden Gender Mainstreaming für die Umsetzung in der beruflichen Weiterbildung

Wiesbaden, Juni 2008

Gefördert durch

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V.
Friedrichstr. 12 65185 Wiesbaden Tel. 0611 3081771 gbq@gbq-wiesbaden.com

Inhalt

1. Einführung	1
2. Erste Schritte zur Sensibilisierung für das Thema Gender Mainstreaming	2
2.1 Genderkompetenz des Weiterbildungsträgers	2
2.2 Genderkompetenz der Weiterbildungsverantwortlichen	3
3. Leitfaden Gender Mainstreaming für Bildungseinrichtungen der beruflichen Weiterbildung	4
3.1 Handlungsfeld Gendersensible Analyse des Weiterbildungsbedarfs - Weiterbildungsbedarfserhebung, Zielgruppenanalyse	5
3.2 Handlungsfeld Gendersensible Konzeptentwicklung der Weiterbildungsangebote	8
3.2.1 Gesamtweiterbildungsangebot	8
3.2.2 Weiterbildungskonzept	9
3.3 Handlungsfeld Gendergerechte Ausgestaltung und Durchführung der Seminare	10
3.4 Handlungsfeld Rahmenbedingungen für gendergerechte Bildungsarbeit	17
3.5 Handlungsfeld Sicherstellung der Genderkompetenz von Trainerinnen und Trainern	19
3.6 Handlungsfeld Gendersensible Beratung der Zielgruppen für die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen	20
3.7 Genderdifferenziertes Bildungsmarketing.....	21
3.8 Gendersensible Erfolgssicherung.....	23
3.9 Querschnittshandlungsfeld Gendergerechte Teilnehmerinnen- und Teilnehmeransprache und gendergerechte Texte	26
3.10 Querschnittshandlungsfeld Gendergerechte Bilder	29
4. Glossar, Literaturlauswahl und Links	30
4.1 Glossar	30
4.2 Literaturlauswahl und Links	33
Kontakt	34

Gender Mainstreaming in der beruflichen Weiterbildung

1. Einführung

Unser Geschlecht bestimmt maßgeblich, welchen Platz wir in unserer Gesellschaft zu welchen Bedingungen einnehmen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in männliche Erwerbs- und weibliche Familienarbeit führt zu Ungleichheit zwischen Frauen und Männern.

Frauen leisten - auch wenn sie erwerbstätig sind - mehr unbezahlte Arbeit und haben nicht zuletzt deshalb schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Sie haben, auch bei gleicher Berufsqualifikation, weniger Einkommen und ein höheres Armutsrisiko als Männer. Ihre Leistungen werden weniger anerkannt, in den Entscheidungs- und Machtstrukturen sind sie kaum vertreten.

Die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind nicht durch natürliche Unterschiede zu erklären. Die Unterscheidung zwischen biologischem (engl. „sex“) und sozialem Geschlecht (engl. „gender“) hat den Blick dafür eröffnet, dass vieles, was natürlich erscheint, in Wirklichkeit gesellschaftlich geprägt ist.

Die unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen von Frauen und Männern werden im Laufe des Lebens gelernt und so verinnerlicht, dass sie als naturgegeben und damit unveränderbar erscheinen. Dabei gibt es keine „geschlechtsneutrale“ Perspektive - der „allgemeine“ Blick ist meist ein sehr männlicher. Die Erkenntnis, dass Geschlechterrollen soziale Konstrukte sind, ist von großer Bedeutung, da erlernte Verhaltensweisen im Gegensatz zu biologisch determinierten, durch neue Erfahrungen verändert werden können.

Gleichstellung ist kein „Frauenthema“, sondern betrifft Frauen und Männer gleichermaßen. Beide profitieren von der Erweiterung des Rollenrepertoires, da sich dadurch neue Chancen in der Lebensgestaltung ergeben können.

Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsarbeit aus einer neuen, gendersensiblen und damit gendergerechten Perspektive zu betrachten. Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung drückt sich aus in bedarfs- und zielgruppengerechten Bildungsangeboten, gendergerechter Sprache, Bildern und Gestaltung der Inhalte und Methoden. Sie berücksichtigt Rahmenbedingungen und Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern gleichermaßen und wird flankiert durch gendergerechte Öffentlichkeits- und Medienarbeit.

Gender-Kompetenz beinhaltet, dass Trainerinnen und Trainer bzw. Referentinnen und Referenten aufmerksam sind für die Bedürfnisse von Frauen und Männern: Alle Bildungsangebote sollten gendergerecht ausgeschrieben werden, die Inhalte gendersensibel gestaltet und die Methodik-Didaktik gendergerecht umgesetzt werden.

Im Folgenden werden Kriterien gendergerechter Bildungsarbeit erläutert und Handlungsfelder aufgezeigt, in denen Sie berufliche Weiterbildung gendersensibel ausrichten können.

2. Erste Schritte zur Sensibilisierung für das Thema Gender Mainstreaming

2.1 Genderkompetenz des Weiterbildungsträgers

Gendersensitive Weiterbildung setzt voraus, dass der Gleichstellungsgedanke sowohl im Trägerprofil als auch im Selbstverständnis des Trägers integriert ist. Es sollte erkennbar sein, wie sich der Weiterbildungsträger auch in den internen Strukturen und Organisationsabläufen mit dem Thema Gender Mainstreaming auseinandersetzt.

- Ist der Aspekt Geschlechtergerechtigkeit in Ihren Unternehmenszielen berücksichtigt und in Ihren Zielvereinbarungen festgeschrieben? Wenn ja, wie?
- Haben Sie den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung des Leitbildes und daraus abgeleiteter Aktivitäten berücksichtigt? Wenn ja, wie?
- Beziehen Sie den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit in Ihren Personalentwicklungskonzepten ein? Wenn ja, wie?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen spezielle Maßnahmen der Frauenförderung (Mentoring...)? Wenn ja, welche?
- Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit Ihrer Aktivitäten im Bereich Geschlechtergerechtigkeit (Anteil weiblicher Führungskräfte, Vereinbarkeit von Beruf und Familie...)? Wenn ja, wie?



2.2 Genderkompetenz der Weiterbildungsverantwortlichen

Der Umgang mit Stereotypisierungen ist geprägt von den eigenen Ansichten und Werthaltungen. Das Verhalten von Trainerinnen und Trainern und Referentinnen und Referenten ist damit immer auch vom sozialen Geschlecht abhängig. Schließlich wachsen alle Menschen mit bestimmten Bildern von Frauen und Männern auf und verhalten sich entsprechend nach erlernten „Gendercodes“.

Veränderbar sind diese Bilder und Codes nur durch einen Prozess der Selbstreflexion, in dem persönliche Einstellungen, Vorurteile und Verhaltensmuster analysiert werden. Dieser Prozess ist - nicht zuletzt auch fortlaufend während Trainings / Seminaren - notwendig, um das eigene Verhaltensrepertoire im Sinne einer größeren Geschlechtergerechtigkeit zu erweitern.

Leitfragen zur Selbstreflexion können sein:

- Gibt es spezielle Eigenschaften, die ich mit Frauen verbinde? Wenn ja, welche?
- Gibt es spezielle Eigenschaften, die ich mit Männern verbinde? Wenn ja, welche?
- Gibt es „typisch weibliche“ Verhaltensmuster für mich? Wenn ja, welche?
- Gibt es „typisch männliche“ Verhaltensmuster für mich? Wenn ja, welche?
- Welche Vorteile, welche Nachteile haben Frauen durch ihr Verhalten?
- Welche Vorteile, welche Nachteile haben Männer durch ihr Verhalten?
- Mit welchen Vorurteilen sind Frauen in unserer Gesellschaft konfrontiert?
- Mit welchen Vorurteilen sind Männer in unserer Gesellschaft konfrontiert?
- Haben Sie Verhaltensweisen bei Frauen beobachtet, die Sie als „untypisch für Frauen“ erachten? Wenn ja, welche?
- Haben Sie Verhaltensweisen bei Männern beobachtet, die Sie als „untypisch für Männer“ erachten? Wenn ja, welche?
- Wie wirkt es auf Sie, wenn sich eine Frau „männlich“ verhält?
- Wie wirkt es auf Sie, wenn sich ein Mann „weiblich“ verhält?
- Gibt es für Sie „bessere“ und „schlechtere“ Verhaltenweisen? Welche bevorzugen Sie, welche liegen Ihnen persönlich näher? Welche finden sie abstoßend?
- Wie viel haben diese Bilder mit eigenen, realen Erfahrungen zu tun? Sind sie durch Erziehung, Medien, gesellschaftlich verankerte Bilder, Märchen, etc. geprägt?



► Überprüfen Sie Ihre Antworten.

Wollen Sie bewusst mit gender-spezifischen Klischees oder Stereotypen umgehen?
Dies können Sie lernen!



3. Leitfaden Gender Mainstreaming für Bildungseinrichtungen der beruflichen Weiterbildung

In der beruflichen Weiterbildung stehen die Konzeptentwicklung und die Durchführung von Weiterbildungsseminaren im Fokus. Alle Aktivitäten der Weiterbildungsträger zielen darauf ab, die Weiterbildungskonzepte arbeitsmarktorientiert und passgenau zu gestalten und die Teilnehmerinnen- und Teilnehmerakquisition zielgruppengerecht auszurichten.

Dementsprechend findet berufliche Weiterbildung auf unterschiedlichen Handlungsfeldern statt.

Das bedeutet für die Umsetzung von Gender Mainstreaming, dass jedes einzelne dieser Handlungsfelder auf unterschiedliche Weise relevant ist.

Ganz gleich ob das Ziel

- die Herstellung einer Genderbalance oder
- die Implementierung einer Gender Mainstreaming-Strategie ist.

Folgende Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung werden betrachtet:



3.1. Handlungsfeld Gendersensible Analyse des Weiterbildungsbedarfs - Weiterbildungsbedarfserhebung, Zielgruppenanalyse -

Die gendersensible Analyse des Weiterbildungsbedarfs dient dazu, ein gendergerechtes und arbeitsmarktorientiertes Weiterbildungsangebot zu konzipieren.

Hierbei sind sowohl die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erheben, als auch die Besonderheiten und die Qualifizierungsbedarfe und -möglichkeiten der betroffenen Zielgruppen zu klären.

Für die Analyse des Weiterbildungsbedarfs sind zunächst folgende arbeitsmarktrelevante Fragestellungen zu klären: Welches sind die Ziele der regionalen Arbeitsmarktpolitik? In welchen Bereichen sind strukturelle Veränderungen zu erwarten? Welche Branchen stehen für Innovation und Wachstum? Welches Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage herrscht auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

Mit der Zielgruppenanalyse sollen potentielle Teilnehmende erreicht werden. Gleichzeitig wird die direkte Ansprache der Teilnehmenden möglich.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Analyse der Zielgruppen sind Angaben über Frauen- und Männeranteile innerhalb der Beschäftigten in der Arbeitsmarktregion.

Über die horizontale Segregation der Zielgruppen sind konkrete Angaben im Hinblick auf mögliche vorhandene Qualifizierungsdefizite sowie daraus resultierende Qualifizierungserfordernisse abzuleiten.

Nachfolgend wird eine konkrete Differenzierung der Zielgruppen vorgenommen.

Es handelt sich hierbei um

- Beschäftigte Frauen in Unternehmen
- Beschäftigte Männer in Unternehmen
- Berufsrückkehrerinnen, die nach der Familienphase mit schulpflichtigen Kindern eine Beschäftigung aufnehmen wollen
Je nach Dauer der Berufspause sind unterschiedlich große Defizite insbesondere in Bereichen, in denen Wissen sehr schnell veraltet (z. B. IT- und neue Medien), vorhanden; Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt ist überwiegend nur in Teilzeit möglich.
- Ältere Frauen, die nach mehrjähriger Berufspause aus wirtschaftlichen Gründen wieder eine Beschäftigung aufnehmen müssen
Inbesondere das neue Scheidungsrecht trägt dazu bei, das Frauen auch nach einer sehr langen Berufspause ihren Lebensunterhalt wieder selbst verdienen müssen. Hier sind Qualifizierungsbedarfe, die sich auch auf veränderte Arbeitsprozesse beziehen, von Bedeutung. Ganz eklatant ist jedoch die eingetretene Lernentwöhnung.

- Frauen in Unternehmen, die in Teilzeit arbeiten und von Weiterbildung ausgeschlossen sind
In Personalentwicklungsplänen von Unternehmen finden Teilzeitbeschäftigte - der überwiegende Teil sind Frauen - keine Berücksichtigung. Man spricht auch von dem versteckten bzw. heimlichen Weiterbildungsbedarf, der in Unternehmen - insbesondere in KMU - nicht realisiert bzw. wegen personeller Engpässe nicht deklariert wird.
- Frauen mit Kindern, die Elternzeit in Anspruch nehmen
Hier wird ein eindeutiger Weiterbildungsbedarf formuliert, allerdings sind sowohl die zeitliche Verfügbarkeit für Weiterbildung als auch die entfernungsmaßig günstige Lage Bedingung.
- Männer mit Kindern, die Elternzeit in Anspruch nehmen
Hier wird ein Weiterbildungsbedarf verhalten geäußert. Das Eingeständnis von vorhandenen Defiziten fällt schwer. Weiterbildung wird vorrangig in Verbindung mit neuen beruflichen Perspektiven und möglichem Aufstieg in Verbindung gebracht.
- Alleinerziehende Mütter und Väter
Das Weiterbildungsverhalten ist hier geprägt durch das Nichtvorhandensein finanzieller Mittel und fehlender Kinderbetreuung. Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen finden großes Interesse und werden akzeptiert, wenn gleichzeitig eine Kinderbetreuung sichergestellt wird.
- Seniorinnen und Senioren
Seniorinnen sind gegenüber Senioren häufig benachteiligt, weil sie nicht in der Lage sind die virtuellen Angebote des öffentlichen Lebens zu nutzen.
- Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Arbeitssuchende

Die Kombination aus Weiterbildungsbedarfserhebung und Zielgruppenanalyse ermöglicht eine gendergerechte Ausprägung des Weiterbildungsangebots, weil gerade die Zielgruppenspezifikation hierfür wesentliche Grundlagen liefert.

Auch die vertikale Segregation wird hinzugezogen für eine gendergerechte Bestimmung des Weiterbildungsbedarfs, der zur Festlegung der Weiterbildungsziele dient. So müssen auch Qualifizierungswege von der Anpassungsqualifizierung bis hin zur Aufstiegsqualifizierung ausgewogen und gendergerecht gestaltet werden

Siehe **3.3 Handlungsfeld** Gendergerechte Ausgestaltung des Weiterbildungskonzepts / Zielbeschreibung

Leitfragen für die gendersensible Weiterbildungsbedarfs- und Zielgruppenanalyse können z. B. sein:

- *In welchen Branchen der Arbeitsmarktregion sind innovative Entwicklungen und Wachstumsfelder zu identifizieren?*
- *Wie ist der Weiterbildungsbedarf in den jeweiligen Branchen und Unternehmen der Arbeitsmarktregion (insbesondere in Innovations- und Wachstumsfeldern)?*
- *Wie ist in diesen Branchen die Beschäftigungslage von Frauen und Männern?*
- *Richtet sich die geplante Weiterbildung an eine spezielle Zielgruppen - z. B. Beschäftigte in der Elternzeit, Berufsrückkehrerinnen, ältere Frauen mit längerer Berufsunterbrechung?*
- *Wie viele aus der o.g. Zielgruppe streben eine Teilzeitbeschäftigung bzw. eine Vollzeitbeschäftigung an?*
- *Sind aus der Zielgruppenanalyse spezielle Rahmenbedingungen für die Weiterbildung abzuleiten?*
- *Soll die Weiterbildung für eine gemischtgeschlechtliche Zielgruppe oder z. B. nur für Frauen (Berufsrückkehrerinnen) entwickelt werden?*
- *Ist eine Maßnahme zu konzipieren, um den Frauen- oder Männeranteil in einem Berufsfeld zu erhöhen?*



3.2 Handlungsfeld Gendersensible Konzeptentwicklungen der Weiterbildungsangebote

3.2.1 Gesamtweiterbildungsangebot

Das Gesamtweiterbildungsangebot des Trägers enthält einzelne unterschiedliche Weiterbildungskonzepte, die geprägt sind durch unterschiedliche Bedarfe und Zielgruppen. Hierfür muss im Sinne von Gender Mainstreaming das Profil geschärft werden.

Zunächst ist das Gesamtangebot des Trägers gendersensibel zu überprüfen. So sollte eine **gendergerechte Innovationskraft** in zweifacher Hinsicht sichtbar werden.

- Die Weiterbildungsangebote sollen neue zukunftsfähige gendergerechte Qualifizierungsausrichtungen beinhalten, die neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und langfristig die Beschäftigungsfähigkeit sichern.
- Es sind neue zielgruppengerechte Lehr- und Lernmethoden zu entwickeln und bereitzustellen, die eine gendergerechte Teilhabe an der Weiterbildung ermöglichen und eine Zielerreichung sicherstellen.

Ganz gleich auf welcher Qualifizierungsebene die Weiterbildungsangebote angesiedelt sind, eine **gendergerechte Förderintention** muss sichtbar werden. Unabhängig ob es um die Vermittlung von Grundwissen, Anpassungsqualifizierungen bis hin zu Aufstiegsweiterbildungen geht, immer ist zu beachten, dass die Ziele unter Einbeziehung und Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen erreicht werden können.

Zur Umsetzung der Weiterbildungskonzepte ist es erforderlich, dass Weiterbildungsträger über Dozentinnen und Dozenten verfügen, die sowohl das notwendige fachliche Know-how mitbringen, als auch methodisch-didaktisch qualifiziert sind. Unabdingbar ist das Vorhandensein oder der Nachweis von Genderkompetenz.

Bei dem Aufbau und der Weiterentwicklung eines Teams von Dozentinnen und Dozenten ist nach Möglichkeit eine gendergerechte Vorgehensweise anzustreben, indem eine gendergerechte Verteilung vorgenommen wird. Gendersensibel ist vorzugehen, wenn es um die Themenzuständigkeit geht. So sollten Männer nicht ausschließlich technische Felder und IT-Themen abdecken, während Frauen für die Vermittlung von Soft Skills eingesetzt werden.

3.2.2 Weiterbildungskonzept

Die im Rahmen der Zielgruppenanalyse und der Weiterbildungsbedarfsanalyse erhobenen Ergebnisse sind die Grundlage für das Kompetenzspektrum in dem zu entwickelnden Weiterbildungskonzept. Es ist als praxis- und handlungsorientierte Arbeitsgrundlage für Weiterbildungseinrichtungen zu gestalten.

Bereits zu diesem Zeitpunkt ist die Geschlechtergerechtigkeit in alle konzeptionellen Aktivitäten einzubeziehen und als integrativer Bestandteil für weiterbildungsinteressierte Frauen und Männer zu manifestieren.

Konkret werden diese im Folgenden bei der Ausgestaltung gendersensibler Weiterbildungsseminare sowie bei den Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Bildungsarbeit zum Tragen kommen.



3.3 Handlungsfeld Gendergerechte Ausgestaltung und Durchführung der Seminare

Die gendergerechte Ausgestaltung und Durchführung von Seminaren setzt eine konsequente geschlechtergerechte Entwicklung und Umsetzung voraus, die sich in folgenden Elementen widerspiegelt:

- Zielbeschreibung
- Seminarinhalt
- Methodik-Didaktik
- Zeitrichtwert

Zielbeschreibung

Das Weiterbildungsziel ist so zu beschreiben, dass die Arbeitsmarktrelevanz und die daraus resultierende Beschäftigungssicherung unter gendersensiblen Gesichtspunkten für die potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer deutlich wird.

Die Lernziele sind gendergerecht entsprechend den Zielgruppen und deren Qualifizierungsbedarf zu formulieren. Basis hierfür ist der festgestellte Qualifizierungsbedarf. Es muss deutlich hervorgehoben werden, dass potentielle Teilnehmende ganz gleich welchen Geschlechts Zugang zu den Seminaren haben.

Im Sinne von Gender Mainstreaming ist eine genaue Zielgruppendefinition vorzunehmen und das Teilnehmerinnen- und Teilnehmerprofil genau für die angestrebte Maßnahme zu beschreiben. Es ist darzulegen, an welche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen angeknüpft werden kann.

Darüber hinaus müssen die Bildungsziele so definiert werden, dass für alle potentiellen Teilnehmenden deutlich wird, dass sie die vorgegebenen Ziele erreichen können. Es ist zu erläutern, welche Auswirkung die Zielerreichung auf ihren beruflichen Werdegang hat, z. B. Erweiterung des Berufsspektrums, Flexibilität, um selbstständig arbeiten zu können, Schaffung von mehr Kompetenz, um beruflich "voranzukommen".

Für die Formulierung der Zielbeschreibung ist die gendersensible Ansprache und die gendergerechte berufliche Ausrichtung obligatorisch, wenn Sie den Anspruch an eine gendergerechte Weiterbildung umsetzen wollen.

Siehe 3.9 Querschnittshandlungsfeld
*Gendergerechte Teilnehmerinnen- und Teilnehmeransprache
und geschlechtergerechte Texte*

Siehe hierzu das Beispiel auf der Folgeseite.

Beispiel zu 3.3 Handlungsfeld
*Gendergerechte Ausgestaltung und Durchführung
der Seminare / Zielbeschreibung*

GbQ

Weiterbildung in der Elternzeit für Mütter und Väter

Investieren Sie in Ihre
berufliche Zukunft!



IT-Lernen in neuen Dimensionen

Zielbeschreibung

Der Erfolg und die Effizienz einer beruflichen Weiterbildung wird heute maßgeblich durch aktuelle arbeitsmarktrelevante Inhalte und zeitgemäße, zielgruppenorientierte Lehr- und Lernmethoden bestimmt. Deshalb wird in diesem Qualifizierungskonzept das "Lernen in neuen Dimensionen" umgesetzt.

Das Qualifizierungskonzept IT-Lernen richtet sich speziell an Frauen und Männer in der Elternzeit. Vermittelt werden aktuelle Inhalte und praxisorientierte Anwendungen über zeitgemäße Lernmethoden. Neben **Präsenzseminaren** sind für den IT-Bereich **Online-Lernen** und **Projektlernen** die Kernelemente. Eine zeitgemäße **gendergerechte Methodik-Didaktik** trägt dazu bei, dass in der Männer dominierten IT-Welt der Umgang mit Technik auch für Frauen eine Selbstverständlichkeit ist.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen individuell auf ihren Bedarf ausgerichtet, an Vorerfahrungen anknüpfend und bei freier Zeiteinteilung. Anschließend trainieren sie ihr Können in anwendungsorientierten Projekten, um für ihre berufliche Zukunft vorbereitet zu sein.

Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien gehört das **Office-Paket** zum grundsätzlichen Handwerkszeug der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Für die Frauen und Männer in der Elternzeit kommt es nach einer Berufunterbrechung jedoch entscheidend darauf an, die ständige Anpassung an die fortschreitende technische Entwicklung zu meistern und sich gleichzeitig auf die veränderten Geschäftsprozesse einzustellen. Sie erweitern ihre Berufsperspektiven und verbessern ihr berufliches Know-how. Sie erreichen die Fähigkeit, Arbeitsabläufe selbstständig und effizient durchzuführen.

Für die Schulungen im Office-Bereich werden die folgenden Lernmethoden eingesetzt.

- Online-Lernen** → **Basistraining**
- Präsenzlernen** → **Bedarfsorientiertes Training**
- Projektlernen** → **Workshops**

Seminarinhalt

Bei der Entwicklung von Seminarinhalten ist die Integration der Genderperspektive erforderlich. Ebenso sind die beruflichen Vorerfahrungen sowie die Erfahrung aus nicht beruflichen Lebenssituationen einzubeziehen.

Folgende Aspekte sind hierbei zu berücksichtigen:

- *Hinführung zum Thema*
- *Feststellung bereits vorhandener Kenntnisse*
- *Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Seminarinhalte*
- *Vorstellung der Seminarziele*
- *Abgleichen von Erwartung und Zielsetzung*
- *Gendersensibles Miteinander im Seminarablauf*
- *Art und Weise der Thematisierung von Inhalten unter Einbeziehung der Geschlechterverhältnisse*
- *Darstellung bzw. Einbeziehung der Lebensrealitäten von Frauen und Männern*
- *Gendergerechte Sprache*
- *Vermeidung von Geschlechtsrollenstereotypen*

Es gilt das Geschlechterverhältnis zu thematisieren, d. h. es in seinen den Seminarinhalt betreffenden Facetten deutlich zu machen. Die Perspektive beider Geschlechter sollte jeweils explizit dargestellt werden, die unterschiedlichen gesellschaftlichen Realitäten beider Geschlechter sollten in den Seminaren thematisiert werden und an konkreten Beispielen das Vermeiden von Stereotypen und Klischees von Frauen und Männern aufgezeigt werden.

Siehe hierzu das Beispiel auf der Folgeseite.

Beispiel zu 3.3 Handlungsfeld
*Gendergerechte Ausgestaltung und Durchführung
der Seminare / Seminarinhalt*

GbQ

Weiterbildung in der Elternzeit für Mütter und Väter

Investieren Sie in Ihre
berufliche Zukunft!



Einführungsseminar Online-Lernen für Frauen und Männer in der Elternzeit

Seminarinhalt

- **Warum Online-Lernen?**
Online-Lernen schafft Kompetenz
Online-Lernen bringt zeitliche Gestaltungsfreiheit
Online-Lernen ist familienfreundlich
- **Mit Vorkenntnissen und ohne Vorkenntnisse**
Individuelles Lernen je nach Kenntnisstand ist möglich
- **Erwartungen und berufliche Vorerfahrungen**
Sie werden berücksichtigt und in Aufgabenstellungen integriert.
Hierbei ist eine gendergerechte Vorgehensweise, die die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern widerspiegelt.
- **Technische Voraussetzungen für das Online-Lernen**
Werden detailliert erklärt, technische Probleme werden gelöst
- **Erreichen der Online-Plattform im Internet**
Training bringt die nötige Sicherheit
- **Aufbau und Funktionsweise der Online-Plattform**
Für jeden erlernbar
- **Aufbau und Grundfunktionen der Office-Programme**
Übungen erleichtern den Einstieg
- **Anwendungen in der Praxis**

Methodik-Didaktik

Die Genderkompetenz ist wesentlicher Bestandteil der sinnvollen Erweiterung des methodisch-didaktischen Repertoires.

Gendergerechte Unterrichtsmethoden berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenssituationen, Erfahrungen und Lernpräferenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um allen ein größtmögliches Maß an Lernerfolgen und Entfaltungsmöglichkeiten zu ermöglichen.

Eine gendergerechte Didaktik zielt darauf, die Gleichstellung in der Gruppe zu fördern sowie auf Diskriminierungen und Stereotypisierungen aufmerksam zu machen. Jeder Schritt in Bildungsveranstaltungen ist daraufhin zu prüfen, ob die angewandten Methoden in der jeweiligen Situation geeignet sind, diese Ziele zu erreichen. Trainerinnen und Trainer und Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben ihre eigenen Frauen- und Männerbilder im Kopf. Trainerinnen und Trainern sollte dies bewusst sein und Anlass bieten, die eigenen Geschlechterstereotypen während des Trainings immer wieder zu reflektieren.

Negativbeispiel:

Im Rahmen eines IT-Seminars haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Serienbriefe zu erstellen. Der erste Arbeitsschritt ist die Erstellung eines ganzseitigen DIN-A4-Briefs. Die Dozentin möchte aus Zeitersparnisgründen keine Verzögerungen beim Eingeben des Textes in Kauf nehmen. Sie zeigt Verständnis für Herrn B., der nur mühsam im 2-Finger-System vorankommt und bittet gleichzeitig Frau Z., die ihren Brief nach kurzer Zeit fertiggestellt hat, die Texteingabe zu übernehmen.

Folgende Bereiche sollten Trainerinnen und Trainer dabei im Blick haben:

Unterschiedliche Verhaltensweisen von Frauen und Männern sollten thematisiert und Inhalt von Unterrichtssequenzen sein. Trainerinnen und Trainer können mit „anderen“ Verhaltensweisen experimentieren, indem sie beispielsweise die Teilnehmerinnen auffordern, sich einmal für 10 Minuten in einer vorgegebenen Situation (Einkaufssituation, Verhandlungsgespräch...) „typisch männlich“ und die Teilnehmer sich „typisch weiblich“ zu verhalten. Beiderseitige Vorurteile werden dadurch deutlich. Sie müssen anschließend thematisiert werden, damit nicht der gegenteilige Effekt ausgelöst und Stereotype gefestigt werden.

Beispiel:

Das Kommunikationsverhalten von Frauen und Männern weist Unterschiede auf. Frauen haben in gemischten Gruppen häufig nicht den Mut, ihre Meinung deutlich und klar zu äußern. Es passiert ebenso häufig, dass Männer in Diskussionen Frauen das Wort abschneiden. Bevor diese Stereotypen in einem Seminar Fuß fassen können, ist die Trainerin / der Trainer gehalten, eine gendersensible Kommunikation umzusetzen.

Ziel ist es dabei, unterschiedliche Verhaltensweisen und Bedürfnisse transparent zu machen und Rollenstereotype in Frage stellen zu können. Je nach Lernziel ist es sinnvoll, die Gruppen eher getrennt oder gemischtgeschlechtlich zusammenzustellen. Geht es um Themen wie Macht, Konfliktbearbeitungen etc. bietet sich eine gemischtgeschlechtliche Zusammensetzung an, damit Frauen und Männer ihre jeweilige Perspektive überprüfen und ihr Handlungsrepertoire erweitern können.

Eine getrenntgeschlechtliche Zusammensetzung kann beispielsweise bei Gesundheitsthemen wie Bewegung, Umgang mit Stress angebracht sein, da Frauen und Männer hier unterschiedliche Bedürfnisse und Erfahrungen haben. Das gleiche kann für IT angewendet werden, ist aber umstritten.

Dabei können Genderlernziele verfolgt werden, wie zum Beispiel:

- *Empathiefähigkeit und Einfühlungsvermögen stärken*
- *Kooperationsvermögen vergrößern (statt Konkurrenz in der Zusammenarbeit)*
- *Konkurrenzsituationen als Herausforderung annehmen*
- *Konfliktlösungsstrategien entwickeln - jenseits von Siegerinnen- und Sieger- und Verliererinnen und Verlierer-Systemen*
- *ein realistisches Selbstbild entwickeln, ein überkritisches Selbstbild korrigieren*
- *selbstbewusste Darstellung der eigenen Fähigkeiten nach außen.*

Zeitrichtwert

Bei der Bemessung der Zeitrichtwerte ist gendersensibel vorzugehen. Hierbei sind Besonderheiten der Zielgruppe, wie Leistungsvermögen und zeitliche Verfügbarkeit, zu beachten. Hieraus resultiert eine zielgruppenorientierte Methodik-Didaktik, die eine zeitliche Umorientierung nach sich zieht.

Beispiel:

Für die Zielgruppe Frauen und Männer in der Elternzeit werden Seminare in die Abendstunden gelegt. Statt einem 8-stündigen Seminar werden daraus zwei 4-stündige Seminare. Die methodisch-didaktische Konsequenz hieraus sind häufige Wiederholungen und Zusammenfassungen von Seminarinhalten. Bei einem 8-stündigen Tagesseminar muss bei einer Verteilung auf mehrere Tage mindestens eine 1,5-stündige Zusatzzeit einkalkuliert werden.

Beispiel:

Für die Zielgruppe Frauen und Männer in der Elternzeit ist ebenso ein modularer Aufbau von Weiterbildungsangeboten anzustreben, der innerhalb eines Moduls zwischen den jeweiligen Seminaren genügend zeitlichen Spielraum lässt. Damit wird die zeitliche Belastbarkeit für die Zielgruppe entzerrt. Weiterhin sollte auch zwischen den einzelnen Modulen ein genügend großer zeitlicher Abstand sein und die Möglichkeit zur Wiederholung von Sequenzen angeboten werden. Dieser gendergerechte Ansatz ist bei der Bemessung der Zeitrichtwerte zu berücksichtigen.

Seminarunterlagen

Wie auch beim Bildungsmarketing sind die gendergerechte Sprache und die Bildauswahl wesentliche Kriterien bei der Gestaltung sensibler Seminarunterlagen. Seminarbeschreibungen und Übungen sind im Hinblick auf ihre Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren und ggf. zu ändern. So ist darauf zu achten, wessen Perspektive bei der Darstellung von Sachverhalten und in Bilddarstellungen eingenommen wird. Das bedeutet auch, unzulässige Verallgemeinerungen von einem Geschlecht auf das andere aufzuspüren und zu vermeiden.

Darüber hinaus gilt es, das Geschlechterverhältnis in den Übungen und Workshops zu thematisieren.

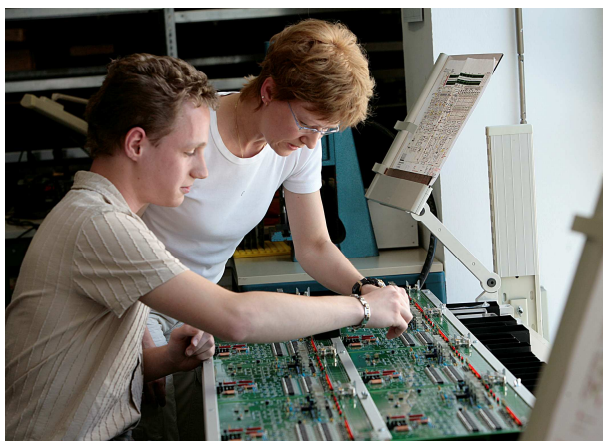
Beispiel

Chefs sollten nicht immer männlich und Untergebene nicht immer weiblich sein, Frauen und Männer explizit angesprochen werden sowie Rollenvorbilder für beide Geschlechter existieren.

Siehe 3.9 Querschnittshandlungsfeld
*Gendergerechte Teilnehmerinnen- und Teilnehmeransprache
und gendergerechte Texte*

Folgende Leitfragen helfen dabei:

- *Wie werden Geschlechterverhältnisse angesprochen?*
- *Wie werden Frauen und Männer dargestellt?*
- *Werden Lebensrealitäten von Frauen und Männern dargestellt?*
- *Ist die verwendete Sprache geschlechtergerecht?*
- *Werden Geschlechterrollenstereotype vermieden?*



3.4 Handlungsfeld Rahmenbedingungen für gendergerechte Bildungsarbeit

Bei der Planung und Durchführung von Bildungsmaßnahmen gilt es, die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Teilnehmenden zu berücksichtigen. Oft ist die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen auch mit der Frage der Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen wie Beruf, Kinderbetreuung oder nebenberuflichen Tätigkeiten verknüpft.

Gendergerechte Bildungsarbeit sollte Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen und für eine ausgewogene Mischung von weiblichen und männlichen Teilnehmenden sorgen. Je nach Thema und Lernziel, sind gemischtgeschlechtliche oder geschlechtshomogene Gruppen sinnvoller.

Einige dieser Faktoren können auch organisatorisch gesteuert werden. Zu achten ist daher auf:

Seminarausschreibung

Eine geschlechtsneutrale Schreibweise ist Mindestbedingung dafür, dass ein Seminausschreibungstext Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Bei der Auswahl von Bildern ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer (in nicht stereotypisierter Form bzw. bei geschlechtsspezifischen Tätigkeiten) abgebildet sind.

Zeitliche Gestaltung

Die zeitliche Gestaltung der Seminare ist je nach Zielgruppe auszurichten. So ist zu überlegen, ob eine Veranstaltung an Wochentagen tagsüber, am Abend oder an Wochenenden angeboten wird und welche Unterrichtsform sich am besten eignet. Für Beschäftigte sind Einzelseminare mit einer Abwesenheit im Unternehmen von einem Tag sinnvoller, als mehrtägige Seminare, die im Block durchgeführt werden und eine mehrtägige Abwesenheit im Unternehmen verlangen.

Für Berufsrückkehrerinnen und Frauen und Männer in der Elternzeit sind Seminarzeiten am Abend oder am Wochenende geeigneter, da während dieser Zeit die Partnerin oder der Partner die Betreuung der Kinder übernehmen kann.

Berufstätige Eltern bevorzugen häufig Angebote tagsüber in der Woche, da die Kinder dann meist ohnehin einen Betreuungsplatz haben. Dies bedeutet jedoch, dass Beginn und Ende von Bildungsmaßnahmen so gelegt werden, dass sie nicht mit Bring- oder Abholzeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen kollidieren.

Bei älteren Lernenden sind die Lernkurven zu berücksichtigen. Neue Lerninhalte werden besser am Vormittag aufgenommen, während am Nachmittag das Erlernete in Form eines Transfers in Übungen und Trainings umgesetzt werden sollte.

Kinderbetreuungsangebote

Um Eltern die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen, können Kinderbetreuungsangebote nützlich sein. Zu überlegen ist jedoch, dass es für Eltern besser sein kann, die Kinder in ihrer gewohnten Kinderbetreuungseinrichtung unterzubringen und dies bei der zeitlichen Gestaltung der Bildungsmaßnahme zu berücksichtigen.

Veranstaltungsort

Der Veranstaltungsort sollte gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein, da in Familien im Allgemeinen die Männer das Auto benutzen und die Frauen mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren.

Wenn Parkplätze zur Verfügung stehen, sollten Plätze für Frauen reserviert werden, die hell und gut einsehbar sind.

Die Ausgestaltung der Veranstaltungsräume ist so vorzunehmen, dass sie gendergerecht gestaltet sind. Sozialräume sind vorzuhalten, die je nach Zielgruppe auch getrenntgeschlechtlich ausgelegt werden können.

Besonders im gewerblich-technischen Bereich muss darauf geachtet werden, dass die Ausstattung von Werkstätten und Schulungsräumen Tätigkeiten in gendergerechter Form zulässt.

Bei einer gendergerechten Raumgestaltung bevorzugen Frauen lichte Räume mit Pflanzen und nach Möglichkeit erbaulichem Ausblick.



Männer ziehen sachliche, schlichte Räume vor, die in erster Linie funktional gestaltet sind.



Eine Farbe, die von beiden Geschlechtern gleichermaßen bevorzugt wird, ist laut Untersuchungen die Farbe blau.

3.5 Handlungsfeld Sicherstellung der Genderkompetenz von Trainerinnen und Trainern

Das Vorhandensein der Genderkompetenz sowohl bei der Kursleitung als auch bei den Trainerinnen und Trainern ist unabdingbar.

Entscheidendes Kriterium für die Genderkompetenz der Trainerinnen und Trainer ist der kompetente Einsatz von gendersensitiver Methodik-Didaktik.

Insgesamt sollte es darum gehen, durch das Verhalten der Trainerinnen und Trainer, ihre pädagogischen Interventionen sowie ihre Methodenwahl die Verfestigung geschlechtsdifferenter Lernkulturen zu verhindern.

Leitfragen in diesem Handlungsfeld können sein:

- *Hat die Trainerin / der Trainer bereits Erfahrung in der Durchführung gendersensitiver Weiterbildungsseminare? Wenn ja, kann er dies durch Expertisen nachweisen?*
- *Hat der Trainer / die Trainerin bereits an Gendertrainings teilgenommen?*
- *Werden Gendertrainings und regelmäßige Fortbildungen für haupt- wie nebenberufliche Trainerinnen und Trainer angeboten?*

3.6 Handlungsfeld Gendersensible Beratung der Zielgruppen für die angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen

Grundlage für eine gendersensible Weiterbildungsberatung ist zunächst die Klärung der formalen Rahmenbedingungen und der persönlichen Weiterbildungsvoraussetzungen der Teilnehmenden.

Dann folgt die Formulierung des Beratungsanliegens der Ratsuchenden. Hierbei kommt es darauf an, auch den sozialen und kulturellen Hintergrund zu erfragen. Genauso wichtig ist es, die Erwartungen und die gesteckten Ziele festzuhalten, die später einer gendersensiblen Beurteilung unterzogen werden.

Mögliche Weiterbildungsziele können sein:

- Beschäftigungsfähigkeit erhalten
- Berufliche Veränderung
- Beruflicher Aufstieg
- Neuorientierung
- Drohender Arbeitsplatzverlust

Deshalb beinhaltet das weitere Vorgehen folgende Schritte:

- Erhebung des Ist-Standes
- Erörterung der Defizite
- Konkretisierung der Weiterbildungsziele
- Erarbeitung von genderadäquaten Handlungsvorschlägen

Zur Erhebung des Ist-Standes gehört auch eine gendersensible Betrachtung der beruflichen Chancen von weiblichen und männlichen Teilnehmenden auf dem Arbeitsmarkt.

Hierbei sind die Wiedereingliederungschancen für die Ratsuchenden nach Arbeitslosigkeit, Familienpause oder Krankheit zu thematisieren.

Bei der Feststellung der Defizite sollte geschlechtersensibel erörtert werden, wodurch die Defizite entstanden sind, z.B. bei Frauen durch eine Familienpause oder bei älteren Frauen durch den nicht vorhandenen Zugang zu den neuen Medien.

Für die Konkretisierung der Weiterbildungsziele ist eine gendersensible Aufklärung erforderlich, die über Inhalte, Dauer und ggf. zu erreichende Abschlüsse informiert und dabei die zu investierende Zeit und die Zeitraster der jeweiligen Weiterbildung berücksichtigt. Bei der geplanten zeitlichen Investition ist darauf zu achten, ob eine Kinderbetreuung vorhanden ist bzw. sichergestellt werden kann.

Zum Ende der Beratung sind alle offen gebliebenen Fragen der Ratsuchenden festzuhalten und ggf. in einem Folgegespräch zu klären.

3.7 Genderdifferenziertes Bildungsmarketing

Bildungsmarketing ist ein wesentliches strategisches Instrument für die erfolgreiche Umsetzung beruflicher Weiterbildung. Ein zeitgemäßes innovatives Bildungsmarketing muss alle Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung begleiten. Es sollte gekennzeichnet sein durch gendersensitive Präsenz (öffentlicher Auftritt) und gendergerechte Aktivitäten (gezieltes Marketing für Weiterbildungsseminare).

Dieser ganzheitliche Ansatz umfasst folgende Ebenen:

- ▶ Grundsätzliche Voraussetzung ist es, dass sich der Genderansatz sowohl in den Unternehmenszielen als auch im Leitbild des Bildungsunternehmens abbildet. Unterstützt wird der genderorientierte Ansatz durch die entsprechende Gestaltung der Corporate Identity und die gendergerechte Präsenz im Internet.
- ▶ Die konsequente Fortsetzung der gendersensiblen Öffentlichkeitsarbeit des Bildungsunternehmens muss ihre Umsetzung in Presseveröffentlichungen, in Printmedien, Online-Veröffentlichungen sowie in der Gestaltung der gesamten virtuellen Kommunikation finden.
- ▶ Die größte gendersensitive Sorgfalt ist jedoch bei der gezielten Werbung für die jeweiligen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Broschüren, Flyern, Anzeigen, Presstexten, Plakaten und Mailings vorzunehmen.

Hierbei ist eine geschlechtergerechte Sprache und gendersensibles Bildmaterial zu verwenden. Nicht nur die Ansprache sondern auch die Bilder sollen Interesse wecken und die jeweilige Zielgruppe in besonderer Weise motivieren.

So ist es z. B. für Lernentwöhnte besonders wichtig, durch entsprechende Texte und Bilder Neugier und die Lust am Lernen wieder zu wecken.

Der erste Schritt dazu ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache bei Ausschreibungen, Programmheften, Anzeigen, Flyern, Internetauftritten und anderen Medien der Öffentlichkeitsarbeit.

Insbesondere bei der Werbung für häufig geschlechtshomogen besetzte Berufsfelder - IT-Berufe und technische Berufe sind Männerdomänen, Berufe im häuslichen und im Pflegebereich sind frauentypisch -, ist sehr bewusst darauf zu achten, welche Rollenbilder durch Illustrationen vermittelt werden.

Siehe 3.9 **Querschnittshandlungsfeld**
*Gendergerechte Teilnehmerinnen- und Teilnehmeransprache
und gendergerechte Texte*

Leitfragen zum genderdifferenzierten Bildungsmarketing können sein:

- *Ist die Sprache in Broschüren, Flyern, Anzeigen, Presstexten, Plakaten, Mailings, Internetauftritten etc. gendergerecht?*
- *Fühlen sich Frauen und Männer konkret angesprochen? Ist die bildliche und textliche Gestaltung genderadäquat?*
- *Wird der Erstkontakt zur Bildungseinrichtung über namentlich benannte und mit Foto dargestellte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner auf den Werbeträgern ermöglicht?*
- *Sind die Rahmenbedingungen auf die Zielgruppe zugeschnitten?*
- *Sind die zielgruppenadäquaten Rahmenbedingungen (wie z.B. Kinderbetreuung und Seminarzeiten) in Flyern und Ausschreibungen aufgeführt?*



3.8 Gendersensible Erfolgssicherung

Eine Erfolgssicherung, die gendersensibel ausgerichtet ist, sollte auf zweifache Weise umgesetzt werden über:

- ▶ eine individuelle gendersensitive Lernprozessbegleitung während des Weiterbildungsprozesses sowie
- ▶ eine gendersensible Evaluierung während und insbesondere nach Abschluss des Weiterbildungsprozesses.

Gendersensible Lernprozessbegleitung

Unter gendersensibler Lernprozessbegleitung wird im Rahmen von Gender Mainstreaming die individuelle Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer während des Weiterbildungs- bzw. des Lernprozesses verstanden. Ziel ist die geschlechtergerechte Förderung der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, damit die Lernziele unter Berücksichtigung der jeweiligen aktuellen Lebensrealität erreicht werden.

Voraussetzung für die Umsetzung einer erfolgreichen Lernprozessbegleitung sind Beratungskompetenz, hohe Empathiefähigkeit sowie Genderkompetenz der Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter. Hinzuzuziehen sind die Zielsetzungen der Weiterbildungsseminare sowie die Ergebnisse der gendersensiblen Beratung vor Maßnahmebeginn.

Siehe 3.3 *Handlungsfeld Geschlechtergerechte Ausgestaltung und Durchführung der Seminare*

Siehe 3.6 *Handlungsfeld Gendersensible Beratung der Zielgruppen*

Die Lernprozessbegleitung selbst sollte in regelmäßigen Einzelgesprächen während des gesamten Lernprozesses erfolgen, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit ihrer Lernbegleiterin bzw. ihrem Lernbegleiter Lernerfolge aber auch Lernhindernisse reflektieren. Erfolge und Misserfolge sind gemeinsam im Hinblick auf den Qualifizierungsverlauf, die erzielten Lernergebnisse und die beruflichen Chancen zu analysieren und auszuwerten. Hierbei sind immer die gendersensiblen Aspekte einzubeziehen.

Je nach Ergebnis werden gemeinsam die nächsten Schritte und je nach den Bedürfnissen der Lernenden Förderaktivitäten geplant. Ebenso werden Lernressourcen und Selbstlernkompetenzen mobilisiert. Gegebenenfalls sind Rahmenbedingungen gendertgerecht zu verändern.

Zur Sicherstellung einer gendergerechten Vorgehensweise ist es empfehlenswert, für jede Weiterbildungsmaßnahme einen Gesprächsleitfaden für die Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter zu entwickeln, der den jeweiligen Lerninhalten und Lernzielen angepasst ist und Genderkriterien integriert wie:

- Sozialer und kultureller Hintergrund der Lernenden
- Aktuelle Berufs- und Familiensituation
- Schulische und berufliche Qualifikation
- Zukunftsvorstellungen und Erwartungen an die Qualifizierung
- Zufriedenheitsanalyse unter Berücksichtigung genderspezifischer Qualitätskriterien
- Gendergerechte Förderbedarfsanalyse in Bezug auf Optimierung des Zielerreichungsgrades
- Optimierung der Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der aktuellen Lebens- und Familiensituation
- Gendergerechte Vereinbarungen zwischen Lernbegleiterin/Lernbegleiter und Lernenden zur Erreichung des nächsten Lernziels / der Lernziele / des Seminarziels

Eine Lernprozessbegleitung, die Genderaspekte berücksichtigt, sichert den Erfolg der Lernenden und liefert darüber hinaus Feedback an den Weiterbildungsträger für Reflexion und Weiterentwicklung von Qualitätszielen.

Gendersensible Evaluierung

Eine gendersensible Evaluierung des gesamten Weiterbildungsprozesses bedeutet eine Überprüfung und Bewertung der durchgeführten Weiterbildungsaktivitäten mit angemessenen Methoden, die die Wirkung von Gender Mainstreaming-Ausrichtungen einbeziehen.

Ziel ist es, über die Implementierung von Gender Mainstreaming in das Qualitätsmanagement des Weiterbildungsträgers eine kontinuierliche gendergerechte Qualitätsverbesserung in allen Bereichen der Weiterbildung zu erreichen.

Maßstab zur Bewertung sind die abgegebenen Beurteilungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die das genderadäquate Vorgehen in allen Weiterbildungsbereichen widerspiegeln. Genauso wichtig ist die Beurteilung des Weiterbildungsträgers, für den die gendergerechte Ausrichtung seiner Weiterbildungsaktivitäten ein Qualitätsmerkmal darstellt.

Mögliche Methoden der Evaluierung sind Interviews, Gruppendiskussionen, Fragebögen, Protokolle von Evaluationskonferenzen.

Im Mittelpunkt der gendergerechten Evaluation steht die genderdifferenzierte und systematisierte qualitative und quantitative Auswertung. Dazu gehören:

- Genderdifferenzierte Feedbacks von Trainerinnen und Trainern über
 - individuelle Lernbedarfe,
 - Lernerfolge,
 - Rahmenbedingungen,
 - Persönlichkeitsentwicklung,
 - Verbesserung der beruflichen Chancen,
 - allgemeine Zufriedenheit
- Genderdifferenzierte Feedbacks von Lernenden über
 - die Lernprozesse,
 - ihre individuellen Lernbedarfe,
 - ihre Lernerfolge,
 - die Rahmenbedingungen,
 - ihre Persönlichkeitsentwicklung,
 - die Einschätzung ihrer beruflichen Chancen nach der Qualifizierung,
 - ihre Zufriedenheit
- Genderdifferenzierte Analyse der Abbrüche von Teilnehmerinnen und Teilnehmern
- Genderdifferenzierte Analyse der erfolgreichen Abschlüsse
- Aufbereitung und Bewertung der quantitativen und qualitativen Daten durch Kursleitung, Trainerinnen und Trainer unter Einbeziehung der Genderkriterien

Die nach Genderaspekten aufbereiteten und bewerteten Evaluierungsergebnisse sollten der Qualitätsverbesserung von Weiterbildungsprozessen dienen und zu entsprechenden Aktivitäten im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung führen.

3.9 Gendergerechte Teilnehmerinnen- und Teilnehmeransprache und gendergerechte Texte

Diese Beispiele richten sich an Männer und Frauen. Wir alle leben in einer Gesellschaft, die gewohnt ist männerzentriert wahrzunehmen, zu denken und entsprechend zu handeln. Deshalb haben wir alle Nachholbedarf in Sachen gendergerechter Kommunikation. Im Zentrum steht die Fähigkeit, auch andere Perspektiven als die eigene, gewohnte einzubeziehen und die Forderung, alle Menschen, Frauen und Männer, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund in Sachen Bildung, sozialer Stellung und Kultur gleichermaßen anzusprechen und einzubeziehen und keines der verschiedenen Kollektive zu diskriminieren. Im Vordergrund steht das bewusste, explizite Nennen und Einbeziehen der Frauen und ihrer Lebens- und Erfahrungswelten.

▶ Stellen Sie sich die Menschen vor, die Sie mit Ihren Schulungsunterlagen ansprechen: Frauen und Männer.

Wer sich in einem Text nicht angesprochen fühlt, empfindet sich als unwichtig und nicht wahrgenommen.

▶ Stellen Sie sich die Frauen und Männer als Handelnde vor.

Drücken Sie sich handlungsorientiert aus, d. h. verwenden Sie für die Handlungen vorwiegend Verben statt Substantive.

Statt: Der Analytiker hat die besseren Chancen...

→ *Wer analytisch denkt, kann besser...*

Statt: Von den Mitarbeitern wird dauernde Lernbereitschaft erwartet.

→ *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten stets bereit sein zu lernen.*

▶ Denken, sprechen und schreiben Sie ganz selbstverständlich für beide.

Berücksichtigen Sie Frauen und Männer bereits bei der Planung und Konzeption von Berichten, Kursen, Ausstellungen, Projekten, Curricula, usw. Achten Sie darauf, dass bei den Fachleuten, in Beispielen, bei Arbeits- und Projektgruppen ausdrücklich auch Frauen mit einbezogen sind - das fördert Ausgewogenheit und Meinungsvielfalt.

► **Verwenden Sie den Schrägstrich oder das große I nur in Texten mit häufigen Wiederholungen oder in Formularen.**

- Teilnehmer/innen; Dozenten/innen
- TeilnehmerInnen; DozentInnen

► **Verwenden Sie immer beide Formen, wenn Männer und Frauen gemeint sind.**

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer; Dozentinnen und Dozenten

► **Nutzen Sie die direkte Rede. Sprechen Sie den Lesenden direkt an.**

Statt: Modulbearbeiter/innen haben folgende Regeln zu beachten.

- *Beachten Sie folgende Regeln...*

Statt: Wir suchen eine/n erfahrene/n, teamfähige/n MitarbeiterIn.

- *Sie sind teamfähig, bringen Erfahrung und Spezialwissen mit.*

► **Vereinfachen Sie Paarformen mit dem Plural oder verwenden Sie neutrale Formen.**

Statt: Der Dozent / die Dozentin ist stark gefordert. Er/sie muss immer mehr Zeit investieren...

- *Dozentinnen und Dozenten sind stark gefordert. Sie müssen immer mehr Zeit investieren.*

- *Lernende, Auszubildende, Jugendliche, Auszubildende, Lehrkräfte, Personen, Führungskräfte, Computerfachleute, Leitungsteam*

Statt: leserfreundliche, anwenderfreundlich

- *lesefreundliche, anwendungsfreundlich*

► Vermeiden Sie Klischees, Stereotype, die Frauen oder Männer diffamieren oder nicht ernst nehmen.

Ganz besonders in der Wahl von Bildern, Fotos, Beispielen, aber auch in Sprachbildern.

Beispiele für herkömmlich verwendete Ausdrücke:

Statt: Das schwache Geschlecht / das starke Geschlecht

→ *Die Männer / die Frauen*

Statt: Mannschaft

→ *Team, Gruppe, Kollektiv*

Statt: Mädchenname (der Frau)

→ *Geburtsname*

Statt: Not am Mann

→ *Notsituation, Notlage, Engpass*

► Formulieren Sie kreativ um.

Statt: Jeder Seminarteilnehmer, der den Kompetenznachweis erbracht hat.

→ *Wer den Kompetenznachweis erbracht hat.*

Statt: Die Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer sind berechtigt...

→ *Die Teilnahme am Kurs berechtigt zu...*

Statt: Allrounder

→ *Person mit Allroundkenntnissen*

Statt: benutzerfreundlich

→ *praxisnah, einfach zu bedienen, einfach anzuwenden*

Statt: anwenderbezogen

→ *anwendungsbezogen, praxisbezogen*

Statt: kundinnen- und kundenorientiert

→ *publikumsorientiert*

3.10 Gendergerechte Bilder

Bilder können Situationen, Beziehungsebenen, Hierarchien, aber auch Verhaltensweisen, Stimmungen und Emotionen ausdrücken.

In der beruflichen Weiterbildung ist es von außerordentlicher Bedeutung, dass Bilder Gleichstellung, berufliches Miteinander und Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zum Ausdruck bringen. Solche gendersensiblen Bilder gibt es in der Realität leider selten, insbesondere in männer- bzw. frauendominierten Berufsbereichen.

Deshalb stellen wir hier eine Reihe von gendergerechten Bildern vor, die sowohl als Ganzes als auch in Ausschnitten Teilnehmerinnen und Teilnehmer motivieren und ihnen Mut machen sollen. Gleichzeitig sollen Unternehmen sensibilisiert werden, ihre Personalentwicklungsstrategien gendergerecht auszurichten.

Ein Auswahl von gendergerechten Bildern finden Sie unter [www.genderleitfaden-weiterbildung.de/Gendergerechte Bilder](http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/Gendergerechte_Bilder)

4. Glossar, Literaturlauswahl und Links

4.1 Glossar

Chancengleichheit für Männer und Frauen

Ohne geschlechtsbedingte Barrieren, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben entgegenstehen.

Diskriminierung, unmittelbare (direkte)

Wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihres Alters, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihrer Religion oder einer Behinderung schlechter behandelt wird als eine andere Person.

Diversity (Vielfalt)

Die zwischen Individuen innerhalb einer Gruppe bestehenden Unterschiede hinsichtlich ihrer Werte, ihrer Einstellungen, ihrer kulturell bedingten Sichtweisen, ihres Glaubens, ihres ethnischen Hintergrunds, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Fähigkeiten, ihrer Kenntnisse und ihrer Lebenserfahrung.

Gender (soziales Geschlecht)

Bezieht sich, im Gegensatz zu den biologischen Unterschieden zwischen Frauen und Männern, auf die sozialen Unterschiede, die erlernt sind, sich im Laufe der Zeit ändern können und sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen stark voneinander abweichen.

Genderadäquat

Genderadäquaten bzw. gendergerechten Aktivitäten liegt ein gesellschaftliches Verständnis von Gerechtigkeit bezogen auf Genderaspekte zugrunde. Gendergerechtigkeit wird anhand von normativen Kriterien der Gesellschaft gemessen.

Genderanalyse; geschlechtsspezifische Analyse

Untersuchung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Lebenssituationen, Bedürfnisse, Quoten, Zugang zu Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten u.s.w. sowie der Unterschiede in den tradierten Rollen zwischen Frauen und Männern.

Gender Audit

Im Rahmen eines Gender Audits werden Politiken, Programmen und Einrichtungen unter dem Gesichtspunkt analysiert und bewertet, ob geschlechtsspezifische Kriterien berücksichtigt werden.

Genderbalance

Ist gegeben, wenn gesellschaftlich geprägte Geschlechterasymmetrien und Geschlechterhierarchien überwunden werden.

Genderbewusst

Genderbewusstes Handeln bezeichnet die Fähigkeit, Situationen und Probleme zu erkennen, die sich aus geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und Diskriminierungen ergeben.

Gender blind (gleichstellungsindifferent)

Die geschlechtsspezifische Dimension außer Acht lassend (im Gegensatz zu „gleichstellungsorientiert“ oder „geschlechtsneutral“).

Genderdifferenziert

Wahrnehmung unterschiedlicher Geschlechterrollen entsprechend der sozialen Realität.

Gender Equality (Gleichstellung der Geschlechter)

Eine Strategie, dass alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden. Die unterschiedlichen Verhaltensweisen und Bedürfnisse von Frauen und Männern sollen in gleicher Weise berücksichtigt und anerkannt werden.

Gendergerecht

siehe genderadäquat

Gender Impact Assessment (geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung)

Bewertung von politischen Aktionen mit dem Ziel, dass jegliche Diskriminierung ausgeschlossen wird.

Genderkompetent

Fähigkeit, Genderaspekte zu erkennen und die Bereitschaft, diese gleichstellungsorientiert umzusetzen.

Gender Mainstreaming

Mit Gender Mainstreaming soll erreicht werden, dass die Rechte und Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Geschäfts-, Politik- und Lebensbereichen nachhaltig berücksichtigt werden, um für beide Geschlechter Chancengleichheit auf allen gesellschaftlichen Ebenen sicher zu stellen.

Gender Mainstreaming Strategien

Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes in allen Handlungsfeldern, indem Zuständigkeiten festgelegt, Ressourcen zur Verfügung gestellt und Methoden und Medien so eingesetzt werden, dass Genderaspekte gleichstellungsorientiert gestaltet werden können.

Gender Needs (Geschlechterspezifische Bedürfnisse)

Frauen und Männern haben aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Rollen und auch unterschiedliche geschlechterspezifische Bedürfnisse.

Genderneutral

Ohne positive oder negative Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse bzw. auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Genderorientiert

Beachtung unterschiedlicher Problemlagen bei Frauen und Männern

Gendersensibel

Fähigkeit, genderspezifische Fragen aufgrund unterschiedlicher Geschlechterrollen und unterschiedlicher sozialer Stellungen zu erkennen.

Genderspezifisch

Bewusste Ausrichtung von Handlungen, die auf die Charakteristika der unterschiedlichen Geschlechterrollen abzielen.

Geschlechterverhältnisse

Die sozialen Beziehungen zwischen Frauen und Männern. Geschlechterverhältnisse sind gleichzeitig Beziehungen der Zusammenarbeit, Verbindung und gegenseitigen Unterstützung sowie des Konflikts, der Trennung und des Wettstreits, der Unterschiede und der Ungleichheit.

Sex (biologisches Geschlecht)

Die für das weibliche bzw. männliche Geschlecht charakteristischen biologischen Merkmale.

4.2 Literatúrauswahl und Links

BERGMANN, NADJA, PIMMINGER, IRENE
GeM-ToolBox. Leitfäden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Wien 2004.

BUCHHORN, EVA
Hartnäckige Vorurteile. Artikel: In manager-magazin 2006
Als Download unter: www.manager-magazin.de.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND
Gender Datenreport
Als Download erhältlich unter www.bmfsfj.de.

COUNCIL OF EUROPE Gender Mainstreaming
Conceptual framework, methodology an presentation of good practices. Strassburg
1998.

GEM-KOORDINATIONSTELLE FÜR GENDER MAINSTREAMING
Literaturdatenbank und umfangreiche Materialien zum Thema Gender Mainstreaming nach Stichworten klassifiziert und mit Bezugsadressen.

Umfangreiche Materialien und Daten zum Thema Gender Mainstreaming gibt es auch unter folgenden Internetadressen:

www.fes.de

www.rkw.de

www.sozialnetz-hessen.de



Gesellschaft für berufliche
Weiterqualifizierung e.V.

GbQ Gesellschaft für
berufliche Weiterqualifizierung e.V.
Friedrichstraße 12
65185 Wiesbaden

Ansprechpartnerinnen
Gabriele Fuchs, Dipl. Betriebswirtin
Irmgund Seifert, Dipl. Volkswirtin
Yvonne Skowronek, Magister Artium

Tel. 0611-3081771
Fax 0611-3081793

gbq@gbq-wiesbaden.com

www.gbq-wiesbaden.com
www.genderleitfaden-weiterbildung.de
www.frauen-qualifizierungsberatung.de

Zertifiziert durch

Weiterbildung Hessen e.V.

