

Gender Mainstreaming

in der Qualitätsentwicklung
für Weiterbildungsorganisationen

ERGEBNISSE EINES MODELLPROJEKTS



1. Auflage: 800

Mainz 2003

Herausgeber: Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Bestelladresse: Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 19
55116 Mainz
Tel.: 06131 - 60 40 99
Email: landesbe@mainz-online.de

Druck: Druckerei Kindermann

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Verantwortliche: Katharina Altmann (Projektkoordinatorin)
Ulrike Maier (Projektleiterin)
unter Mitarbeit der Projektgruppe und Begleitung durch
den Sachausschuss Frauenbildung des Landesbeirats
für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Gender Mainstreaming

in der Qualitätsentwicklung
für Weiterbildungsorganisationen

ERGEBNISSE EINES MODELLPROJEKTS

Inhalt

1. Vorwort	5
2. Das Projekt „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“	6
Wie kommt Gender in die Qualitätsentwicklung?.....	6
Die Projektidee.....	7
Die Projektgruppe.....	8
Entscheidung für ein Qualitätsentwicklungsmodell.....	8
Begriffsklärung	10
3. Gender Mainstreaming als Leitprinzip für Bildungsorganisationen	11
4. Die Qualitätsbereiche mit den Gender-Mainstreaming-Kriterien	16
Leitbild	16
Bedarfsanalyse	18
Evaluation der Bildungsprozesse	19
Qualität des Lehrens	20
Qualität der Lerninfrastruktur	21
Leitung, Führung und Entscheidungsprozesse	22
Personalentwicklung	23
Controlling.....	25
Kundenkommunikation	26
Angebotsinformation.....	27
Strategische Entwicklungsziele	29
Ehrenamt in der Bildungsarbeit.....	30
5. Anwendungsbeispiele	33
Beispiel 1: „Gendern einer Einzelveranstaltung“ – PC-Kurs für Männer ausländischer Herkunft.....	33
Beispiel 2: Umsetzung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ in der Ausbildung zum Seniorberater/zur Seniorberaterin in einem Sportbund.....	37
Beispiel 3: Umsetzung von Gender Mainstreaming in Gremien am Beispiel eines Sitzungsprotokolls.....	41
6. Perspektiven	44

1. Vorwort

Die Bedeutung von Gender Mainstreaming nimmt auch in Rheinland-Pfalz für die Weiterbildung stetig zu. Bei Gender Mainstreaming handelt es sich zunächst um eine politische Strategie, die von der Europäischen Union mit dem Amsterdamer Vertrag 1999 für alle Mitgliedsstaaten verbindlich gemacht worden ist.

Alle politischen Entscheidungsprozesse und Maßnahmen sollen auf ihre potenzielle Wirkung für beide Geschlechter überprüft werden und nur dann realisiert werden, wenn sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Damit soll ein nachhaltiger Veränderungsprozess mit dem Ziel der Geschlechterdemokratie in Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gesellschaft in Gang gesetzt werden.

Auch die Weiterbildung ist umfassend gefordert, die Strategie des Gender Mainstreamings umzusetzen, denn sie bewegt sich nicht in einem Raum geschlechtsneutraler Strukturen und geschlechtsneutraler Didaktik. Erforderlich ist eine Veränderung und Weiterentwicklung der Bildungseinrichtungen unter der Genderperspektive hinsichtlich ihrer Organisation. Ebenso muss eine Erwachsenenendidaktik entwickelt werden, die die unterschiedlichen Lernbedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt.

Die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming birgt für die Weiterbildung die Chance, die institutionellen Rahmenbedingungen, die Angebotsentwicklung, die Lehr- und Lernmethoden sowie die Qualitätsentwicklung unter der Genderperspektive neu zu gestalten.

Vor diesem Hintergrund hat der Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz die Idee seines Sachausschusses Frauenbildung gerne unterstützt, ein Projekt beim Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz zu beantragen, das den Weiterbildungseinrichtungen konkrete Ansatzpunkte für eine praktische Umsetzung des Gender Mainstreamings liefert.

Da in diesem Jahr einige Weiterbildungseinrichtungen mit einem Qualitätsentwicklungsprozess beginnen, ist es nur folgerichtig, dort von Anfang an Gender Mainstreaming zu integrieren.

Im Rahmen des Projekts „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ ist es der trägerübergreifend besetzten Projektgruppe gelungen, exemplarisch für ein Qualitätsentwicklungsmodell die für die einzelnen Qualitätsbereiche relevanten Genderkriterien zu entwickeln.

Damit liegt ein Arbeitsinstrumentarium vor, das den Einrichtungen Anhaltspunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Weiterbildung liefert.



Lothar Bentin
Vorsitzender des Landesbeirats für Weiterbildung

2. Das Projekt „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“

Katharina Altmann

Wie kommt Gender in die Qualitätsentwicklung?¹

Qualitätsentwicklung ist ein Thema, mit dem sich in den letzten Jahren viele Weiterbildungsträger und -einrichtungen beschäftigt haben und zukünftig beschäftigen müssen. Dabei wird auf eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze und Modelle zurückgegriffen. Neben der Kernidee, der systematischen Sicherung und Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Umsetzung der jeweiligen Organisationsziele und -aufgaben, eint diese Ansätze und Modelle die Vernachlässigung des Gender-Aspektes.

Für die Entwicklung und Umsetzung von Gender-Kriterien in Rahmen von Qualitätsentwicklungsbemühungen gibt es aktuell mehrere Argumente:

1. Bisherige Qualitätsmodelle vernachlässigen Gender Mainstreaming.
2. Die bundesweite Erprobung eines QE-Testierungsverfahrens bietet eine einmalige Chance, Gender Mainstreaming in die Organisationsentwicklungsprozesse der Weiterbildungsträger einzubeziehen.
3. Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement haben viele gemeinsame Strukturelemente, die eine Verknüpfung ermöglichen.

Gemeinsamkeiten von Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement

Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement weisen eine Mehrzahl ähnlicher Strukturelemente auf:

Gemeinsame Grundprinzipien

1. Die Verantwortung für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in einer Organisation liegt zunächst an der Spitze der Organisation. Das Gleiche gilt für Qualitätsentwicklung.
2. Beides sind Top-down Prozesse.
3. Es gibt keine Person innerhalb einer Organisation, die sich diesen Prinzipien nicht verpflichtet fühlen muss.
4. Alle Beteiligten formulieren ihre Ziele und können entsprechend ihre Entscheidungsprozesse steuern.
5. Gender-Beauftragte bzw. ggf. Fachressorts sollen die Entscheidungsprozesse in ihrem Bereich begleiten und koordinieren. Qualitätsentwickler/-innen haben eine vergleichbare Aufgabe und Position innerhalb der Organisation.
6. Die Entscheidung für Gender Mainstreaming wie für Qualitätsentwicklung verpflichtet die Organisation zu organisatorischen Konsequenzen und der Bereitstellung von Zeit, personellen Ressourcen und finanziellen Mitteln. Die Beauftragten müssen Zugang zu den Entscheidungsprozessen erhalten.
7. Für die Beschäftigten und die Führungskräfte sind interne oder externe Fortbildungsangebote notwendig.
8. Die Durchsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips soll durch die Selbstverpflichtung der Organisation und ggf. Auflagen bei der Mittelvergabe bei Projekten durch öffentliche Zuschussgeber erfolgen. Bei der Qualitätsentwicklung sind Testate und Gutachten in der Diskussion, die die Einrichtungen aufwerten. In einigen Bundesländern sind sie bereits verpflichtend bei der Anerkennung von Veranstaltungen bzw. der Mittelvergabe².

¹ In Anlehnung an einen Vortrag von Karola Büchel im Rahmen des Projektes „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ am 07. Juni 2002

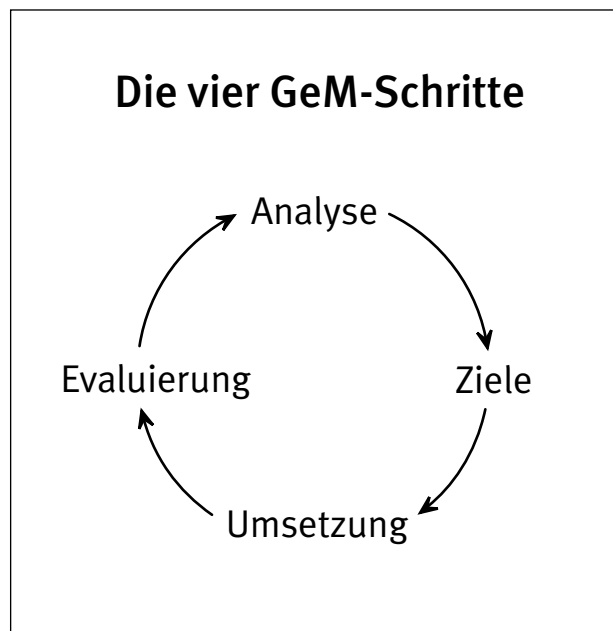
² Karola Büchel, LAG a.l., 2001

Zusammenfassend lässt sich sowohl für Gender Mainstreaming als auch für Qualitätsentwicklung folgendes formulieren:

„Gender Mainstreaming als Vorgehensweise setzt auf eine systematische, ziel- und ergebnisorientierte Arbeitsweise und ein Controlling.“³

Der Gender-Mainstreaming-Prozess

Ein Gender-Mainstreaming-Prozess umfasst folgende vier Schritte:⁴



Mit dieser Prozessabfolge ähnelt ein Gender-Mainstreaming-Prozess in der Umsetzung einem Qualitätsentwicklungsprozess, sodass eine parallele Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. eine Integration von Gender-Mainstreaming-Kriterien in Qualitätsentwicklungsmodell(e) und -prozesse als sinnvoll und möglich zu betrachten ist.

Die Projektidee

Das Projekt „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ wurde im Sachausschuss Frauenbildung des Landesbeirates für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz entwickelt und initiiert. Die Trägerschaft für das Modellprojekt übernahm die Landesarbeitsgemeinschaft „anderes Lernen“, die Projektleitung der Verband der Volkshochschulen. Die Förderung erfolgte durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz für den Zeitraum vom 01.05.2002 bis zum 28.02.2003. Die Koordinierung und Steuerung des Gesamtprojekts sowie die Vor- und Nachbereitung der Projektgruppentreffen wurde durch eine Projektkoordinatorin vorgenommen.

³ Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Gender Mainstreaming. Eine praktische Einführung. Mainz, S. 11

⁴ In Anlehnung an L&R Sozialforschung. Wien 2001, www.gem.or.at

Folgende Ziele des Projektes waren mit dem Projekt verbunden:

Zunächst sollte eine Bestandsaufnahme bzgl. der bereits vorhandenen Aktivitäten, Konzepte und Verfahrensweisen oder Instrumente, die die Schnittmenge von Gender Mainstreaming und Qualitätssicherung betreffen, in den anerkannten Landesorganisationen der Weiterbildung und dem Verband der Volkshochschulen durchgeführt werden.

Die erforderliche Detailkenntnis und notwendige Akzeptanz vor Ort legte eine Recherche von Personen aus den jeweiligen Organisationen nahe, die dann in eine gemeinsamen Projektgruppe eingebracht werden. Basierend auf dieser Bestandsaufnahme war die Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Kriterien bezogen auf ein Qualitätsentwicklungsmodell geplant.

In einem zweiten Schritt sollten die Qualitätsbereiche eines Qualitätsentwicklungsmodells um eine durchgängige, praktikable und anwendbare Berücksichtigung der Genderperspektive ergänzt werden. Als Grundlage für den Erfolg des Projektes war die enge Orientierung an den Rahmenbedingungen, Strukturen und sonstigen organisatorischen Gegebenheiten der Landesorganisationen der Weiterbildung und dem Verband der Volkshochschulen gedacht, z. B. die Zusammensetzung von ehren-, neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen, Leitbildern und Selbstverständnis, Verbandsstrukturen, hierarchische Rahmenbedingungen, Organisationskultur.

Die Projektrealisierung gestaltete sich etwas anders. Aufgrund von Zeitgründen wurde entschieden, zunächst keine dezidierte Bestandsaufnahme durchzuführen, sondern das Wissen und die Erfahrungen der Projektmitglieder während der Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Kriterien einfließen zu lassen.

Die Projektgruppe

Die Projektgruppe setzte sich aus insgesamt 11 Vertreterinnen und Vertretern von Weiterbildungseinrichtungen der anerkannten Landesorganisationen sowie des Verbandes der Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz zusammen,⁵ die ihre unterschiedlichen Erfahrungen aus dem direkten praktischen Bezug zu ihrer jeweiligen Erwachsenenbildungseinrichtung und mit unterschiedlichen Theoriehintergrund eingebracht haben.

Es ist leider nicht gelungen, im Sinne des Gender Mainstreamings in der Projektgruppe eine paritätische Besetzung zu erreichen. In insgesamt sieben Sitzungen und einem Gender Training arbeiteten vier Männer und sieben Frauen über neun Monate an der Entwicklung der Gender-Mainstreaming-Kriterien zusammen.⁶

Nachdem in der konstituierenden Sitzung der Projektgruppe die Entscheidung für das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen (LQW-Modell) als grundlegende Orientierung bei der Entwicklung der Gender-Mainstreaming-Kriterien getroffen war⁷, entwickelten die Mitglieder der Projektgruppe jeweils Gender-Mainstreaming-Kriterien für die einzelnen Qualitätsbereiche des LQW-Modells. Dabei wurden i.d.R. zunächst die bereits vorhandenen Komponenten dieser Qualitätsbereiche hinsichtlich ihrer Bedeutung bzgl. Gender Mainstreaming analysiert und anschließend durch Gender-Mainstreaming-Kriterien ergänzt.

Diese Vorlagen wurden in der Projektgruppe intensiv diskutiert, ggf. verändert und durch die Projektkoordinatorin abschließend dokumentiert. Begleitet wurde dieser Diskussionsprozess von einer externen Beraterin, welche insbesondere über Wissen und Kompetenzen bzgl. Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung verfügt. Insbesondere die trägerübergreifende Vernetzung war für die Arbeit in der Projektgruppe sehr fruchtbar.

Entscheidung für ein Qualitätsentwicklungsmodell

In der inzwischen mehrere Jahre andauernden Debatte um Qualität und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung/Erwachsenenbildung wurden und werden verschiedenen Ansätze und Modelle diskutiert und gelangen durch Organisationen in die Umsetzung und Weiterentwicklung. In den letzten Jahren konnte vor allem das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen des ArtSet-Institutes Hannover wesentlich an Bedeutung in der Weiterbildungslandschaft gewinnen.

⁵ vgl. Kapitel 'Autorinnen und Autoren'

⁶ Das Gender Training wurde nicht auf den Kreis der Projektgruppe begrenzt, sondern auch für den Sachausschuss Frauenbildung sowie für einzelne Mitarbeitende der anerkannten Landesorganisationen sowie des Verbandes der Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz geöffnet. Auch hier wurde keine paritätische Besetzung erreicht.

⁷ vgl. Unterkapitel 'Entscheidung für ein Qualitätsentwicklungsmodell'

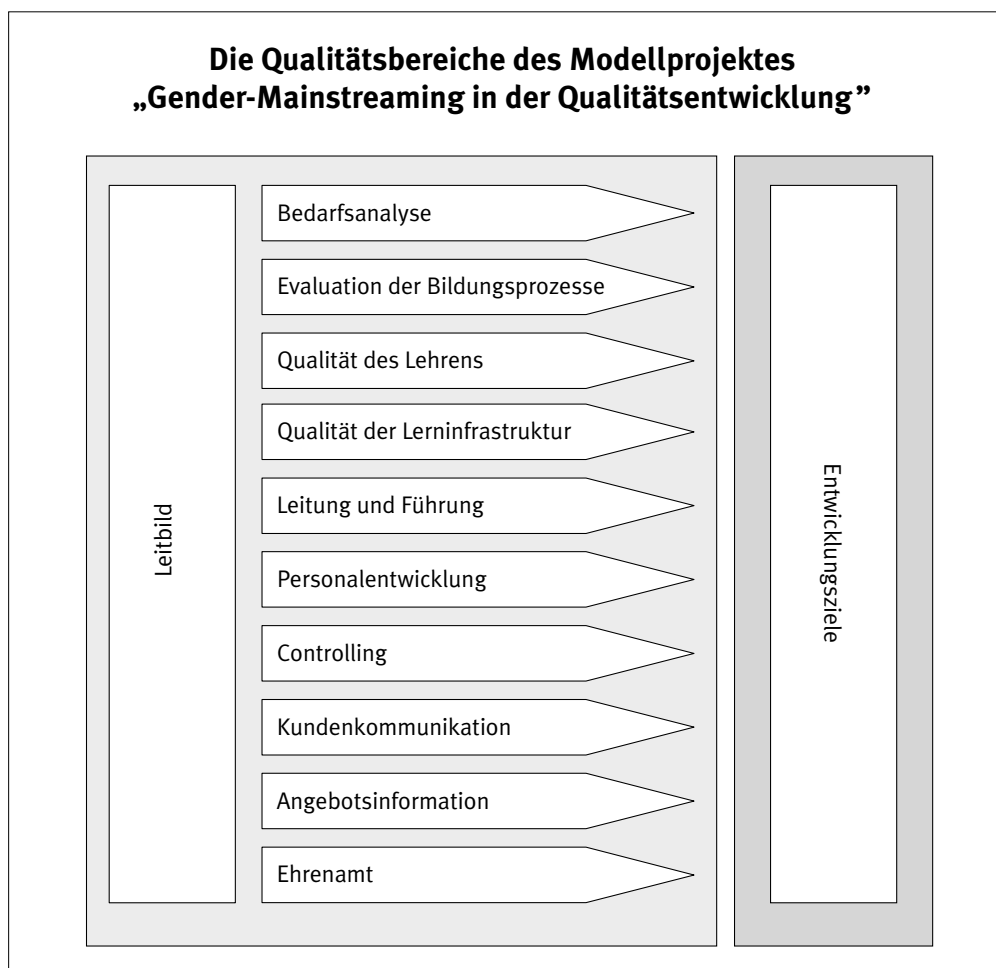
Auch die Diskussion um Qualität und Qualitätsentwicklung in Rheinland-Pfalz wurde durch dieses Qualitätsmodell intensiviert und weiter ausdifferenziert. So wurde bspw. ausgehend von der kritischen Auseinandersetzung mit dem LQW-Modell das „Qualitätsmodell für dezentrale Weiterbildungsträger und ihre Landesorganisationen“ entwickelt. Dieses Qualitätsentwicklungsmodell lag zum Zeitpunkt des Projektbeginns noch nicht vor.

Wesentliche Voraussetzung für die Arbeit der Projektgruppe war die Orientierung an einem systematischen und für die Realität von Weiterbildungsorganisationen ausdifferenzierten Qualitätsentwicklungsmodell, so dass in der konstituierenden Sitzung der Projektgruppe durch dieselbige entschieden wurde, das LQW-Modell als Basis für die Entwicklung von Gender-Mainstreaming-Kriterien zu verwenden.

Da das LQW-Modell keine Handlungsebene enthält, war es in diesem Rahmen nicht möglich Gender-Mainstreaming-Kriterien zu erarbeiten, die auf eine solche zielen, so dass die Gender-Mainstreaming-Kriterien für ein abstraktes Modell entwickelt wurden. Dies bedeutet, dass die entwickelten Kriterien durch die sie anwendenden Organisationen nochmals auf die jeweilige Organisationsrealität heruntergebrochen und ggf. auch erweitert werden müssen.

Auch wenn nach der grundlegenden Entscheidung für das LQW-Modell dieses von der Projektgruppe als normativ vorgegeben verstanden wurde, kam es bei der Entwicklung und Formulierung von Gender-Mainstreaming-Kriterien an mehreren Stellen zu Durchbrechungen der Systematik dieses Modells. Dabei verfolgte die Projektgruppe jedoch nicht den Anspruch, Unzulänglichkeiten oder Anpassungsnotwendigkeiten des Modells zu beheben bzw. vorzunehmen.

Letztendlich wurden für folgende Qualitätsbereiche durch die Projektgruppe in Anlehnung an das LQW-Modell Gender-Mainstreaming-Kriterien entwickelt:⁸



Der Qualitätsbereich „Zentrale Prozesse“ des LQW-Modells wurde nicht „gegendert“, da sich aus Sicht der Projektgruppe die Prozessfaktoren auf alle Qualitätsbereiche beziehen.

⁸ Grafik in Anlehnung an Ehses, Christiane/Heinen-Tenrich, Jürgen/Zech, Rainer (2002): Das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen. Hannover, 3. Aufl., S. 28

Der im LQW-Modell enthaltene Qualitätsbereich „Geschäftsbedingungen und Kundenkommunikation“ wurde auf den Bereich Kunden- und Kundinnen-Kommunikation fokussiert. Ergänzt wurde durch die Projektgruppe ein Qualitätsbereich Ehrenamt, da in rheinland-pfälzischen Organisationen das Ehrenamt in der Weiterbildung eine wesentliche Rolle spielt. Für diesen Qualitätsbereich wurden nicht nur Gender-Mainstreaming-Kriterien formuliert, sondern zunächst auch allgemeine Qualitätskriterien bestimmt.

Doch nicht nur im Aufbau des Qualitätsmodells durch bestimmte Bereiche wurden Veränderungen vorgenommen, sondern auch innerhalb dieser wurde die Systematik verändert.

So hat sich die Projektgruppe entschieden, keine Mindeststandards zu formulieren, sondern den Komponenten eines Qualitätsbereichs Gender-Mainstreaming-relevante Kriterien zu zuordnen und entsprechende Beispiele, wie diese zu realisieren sind oder wo entsprechende Umsetzungen zu finden wären, zu formulieren.

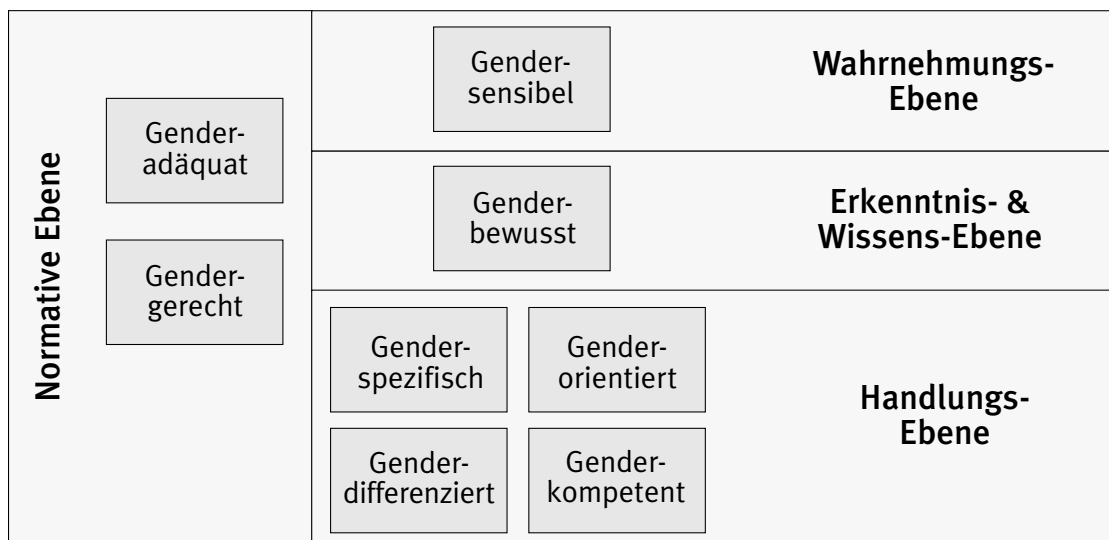
Begriffsklärung

Die Begriffe sind kontextabhängig und werden sowohl im wissenschaftlichen Zusammenhang als auch auf der Analyse- und Handlungsebene verwendet. Dabei ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass mit den Begriffen sowohl eine deskriptive als auch normative Dimension verbunden ist.

Im Rahmen des Projektes „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ wurde entschieden, überwiegend den Begriff Gender zu verwenden.

Der Begriff Geschlecht ist zwar vertrauter, macht jedoch nicht die Differenz von biologischem geschlecht (sex) und gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen (gender) sichtbar. Gerade auf diese Differenz und insbesondere die Veränderbarkeit von Geschlechtsrollen zielt jedoch der Gender-Mainstreaming-Ansatz.

Hinsichtlich der verschiedenen, häufig verwendete Begriffe in diesem Zusammenhang wird nachfolgend dargestellte Dimensionierung vorgenommen.



Gendersensibilität, auf der Wahrnehmungsebene angesiedelt, stellt dabei die Grundvoraussetzung dar, ohne die der Gender-Aspekt nicht thematisierbar ist. Diese Ebene umfasst sowohl affektive als auch kognitive oder psycho-motorische Aspekte. Die Begriffe **genderbewusst**, **genderdifferenzierend** sowie **genderorientiert** werden, auch wenn verschiedenen Ebenen zugeordnet, häufig synonym verwendet. Unterschiedliche Geschlechterrollen werden wahrgenommen und entsprechend der sozialen Realitäten gefüllt. Diese Begriffe werden vorrangig in ihrer deskriptiven Funktion verwendet. Auch der Begriff **genderspezifisch** ist in diesen Begriffsrahmen einzuordnen, er zielt auf die Charakteristika der verschiedenen Geschlechterrollen.

Der Begriff **gendergerecht** verweist ebenso wie **genderadäquat** vorrangig auf die normative Ebene. Damit verbunden sind Fragen hinsichtlich des zugrundeliegenden Verständnisses von Gerechtigkeit bezogen auf Genderaspekte. Gendergerechtigkeit bezieht sich auf die normativen Kriterien einer Gesellschaft und meint hier Geschlechterrollen (gender) ohne diskriminierende Ebene. Gender Mainstreaming kann dabei als eine Strategie zur Erreichung von Gendergerechtigkeit verstanden werden. Im Text erfolgt die Verwendung der Begriffe Gendergerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit synonym.

3. Gender Mainstreaming als Leitprinzip für Bildungsorganisationen

Ulrike Gentner

„Die Balance finden...“ Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement

In vielen Bereichen der Gesellschaft hat sich trotz Gleichheit vor dem Gesetz die Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht durchgesetzt. Die Überwindung von gesellschaftlich vorfindbaren Geschlechterasymmetrien und Geschlechterhierarchien bleibt somit eine Herausforderung für Frauen und Männer. Gegenwärtige gesellschaftliche Modernisierungsprozesse und die damit verbundenen neuen Positionierungen von Frauen und Männern werden auch die politische Kultur der Bundesrepublik Deutschland verändern.

Der gesellschaftliche Wandel in den Geschlechterverhältnissen und Visionen von Geschlechtergerechtigkeit machen vor der Bildungsarbeit nicht halt. Lehren und Lernen ereignet sich nicht in einem geschlechterneutralen Raum. Die Schlüsselqualifikationen „geschlechtergerechtes Bewusstsein“⁹ und geschlechtergerechtes Arbeiten beziehen sich auf institutionelle, strukturelle und didaktische Aspekte in der Weiterbildung. Mit ihrem Bildungsauftrag sind Institutionen aufgefordert, einen Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse bzw. zur Geschlechtergerechtigkeit zu leisten. Dies ist auch „...eine Frage der Veränderung der geschlechterspezifischen Interaktionsordnung.“¹⁰

Auf der institutionellen Ebene meint Geschlechterdemokratie als Organisationsprinzip die gemeinsame Verpflichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Umsetzung dieser Aufgabe.¹¹ Weiterbildung kann diese Entwicklung unterstützen, Frauen wie Männer auf der Suche nach neuen Lebens- und Arbeitsformen begleiten und Partizipation fördern. D.h. exemplarisch: Geschlechtergerecht ist eine Didaktik, in der weder Männer noch Frauen bevorzugt werden, eine Didaktik, die statt dessen ein Lernarrangement hervorbringt, in dem Frauen und Männer in der Entfaltung ihrer Lernbedürfnisse gezielt gefördert werden und die damit einen Beitrag zur Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses leistet.¹²

Gender Mainstreaming – Initialzündung und Strategie

Auch auf politischer Ebene sind Maßnahmen erforderlich mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Auf der dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen 1985 in Nairobi wurde Gender Mainstreaming als politische Strategie vorgestellt und 1995 auf der vierten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking verankert. Was ist damit gemeint? Gender Mainstreaming bedeutet, die Einbindung der Chancengleichheit in alle politischen Konzeptionen und Maßnahmen. „Gender“ kommt aus dem Englischen und beschreibt die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen, die erlernt und damit auch gestaltbar sind. Mainstreaming (von engl. „Hauptströmung“) heißt bezogen auf den Genderansatz, dass ein bestimmtes Handeln, nämlich ein geschlechterbewusstes, selbstverständlich wird.

⁹ Vgl. Gentner, Ulrike 2001: Expeditionen in Geschlechterwelten. Geschlechtergerechtes Bewusstsein als Schlüsselqualifikation in der politisch orientierten Erwachsenenbildung. in: EB 3/2001, Würzburg, 143-144

¹⁰ Meuser, Michael 2000: Männlichkeit und politische Bildung. in: Oechsle, Mechthild/Wetterauer, Karin: Politische Bildung und Geschlechterverhältnis. Opladen, 101-121, 119

¹¹ Vgl. exemplarisch Heinrich-Böll-Stiftung in Zusammenarbeit mit ihren Länderstiftungen (Hg.) 2002: Beispiele zur Umsetzung von Geschlechterdemokratie und Gender Mainstreaming in Organisationen (von Angelika Blickhäuser). Berlin

¹² In Anlehnung an: Derichs-Kunsmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte 1999: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik, Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld, 185

„Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können.“¹³

Die Strategie von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe¹⁴ bedeutet, Handeln in allen Bereichen auf geschlechter-spezifische Auswirkungen hin zu überprüfen, Benachteiligungen zu beseitigen und Geschlechterhierarchien zu überwinden: dies umfasst u.a. Bestandsaufnahmen bzw. geschlechterdifferenzierende Analysen, spezifische Maßnahmen zur Implementierung wie zur Evaluation und zielt auch auf die Veränderung institutioneller Strukturen. Gender Mainstreaming kann also „beschrieben werden als die systematische Integration von Chancengleichheit für Frauen und Männer in alle Systeme, Strukturen, Organisationen, Programme, Politiken und Aktionen sowie in Sicht- und Vorgehensweisen“¹⁵.

Für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist Gender Mainstreaming rechtlich verankert im Amsterdamer Vertrag. In Deutschland hat das Bundeskabinett 1999 die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mittels der Strategie „Gender Mainstreaming“ beschlossen. Nun stehen die Herausforderungen der Umsetzung an.

Gender Mainstreaming – eine Herausforderung für die Weiterbildung

Eine geschlechtergerechte oder gendersensible Qualitätssicherung ist ein kontinuierlicher und umfassender Prozess, d.h. an alle Phasen bzw. Ebenen der Bildungsarbeit/Weiterbildung gebunden.

Auf der institutionellen¹⁶ Ebene tangiert dies verschiedene Schnittfelder: strukturell, personell und konzeptionell (vgl. z.B. die QE-Bereiche Leitbild, Bedarfsanalyse, Leitung, Führung und Entscheidungsprozesse, Personalentwicklung, Controlling, Strategische Entwicklungsziele). Dies erfordert neue Qualitätsstandards¹⁷ bzw. den „Gender-Check“ von bereits bestehenden Qualitätsstandards.

Makro- und mikrodidaktisch bedeutet dies auf der

1. *Metaebene*: Die Reflexion von erkenntnisleitenden Interessen, normative Vorstellungen über Geschlechterverhältnisse, Bildungstheorien etc. (vgl. QE-Bereich: Qualität des Lehrens)
2. *Planungsebene*: Eine didaktische Reflexion und Entwicklung einer geschlechterdifferenzierten Konzeption (vgl. Zentrale Prozesse in Bildungsveranstaltungen, s. QE-Bereiche: Qualität des Lehrens, Qualität der Lerninfrastruktur)
3. *Durchführungsebene*: Die geschlechtersensible Umsetzung der geplanten Konzeption im Blick auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (vgl. QE-Bereiche: Qualität des Lehrens, Qualität der Lerninfrastruktur)
4. *Evaluationsebene der durchgeführten Veranstaltung*: Die geschlechterdifferenzierte und systematisierte Auswertung qualitativ und quantitativ (vgl. QE-Bereich: Evaluation der Bildungsprozesse)
5. *Ebene der Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Bildungsarbeit*: Die Ergebnisse fließen in weitere Reflexionsprozesse ein und tragen zur Professionalisierung einer geschlechtergerechten Bildungsarbeit bei (alle QE-Bereiche).

¹³ http://www.bmfsfj.de/dokumente/Struktur/ix_27587.htm (Stand 28.06.01) in Anlehnung an die Begriffsdefinition des Europarates von 1998. Vgl. exemplarisch: Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend des Landes Rheinland-Pfalz (Hg.) 2001: Gender-Mainstreaming. Eine praktische Einführung. Mainz

¹⁴ Vgl. BMFSFJ 2002: Gender-Mainstreaming. Was ist das? Berlin

¹⁵ Rees, Teresa 2001: Gender-Mainstreaming. in: Sozialministerium Baden-Württemberg (Hg.): Frauen-Aktiv in Baden-Württemberg, Gender-Mainstreaming. Heft III/2001, Stuttgart, 3

¹⁶ Vgl. exemplarisch: Schulz-Müller, Ilona 2002: Gender im Mainstream von ver.di. Ein Weg in eine geschlechterdemokratische Zukunft?! in: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender-Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/M., 185-198

¹⁷ Vgl. exemplarisch: Gentner, Ulrike/Wirtz, Peter 2001: Projekt „Gleichheit und weiblicher Engagementformen“. Design, fokussierte Ergebnisse, Perspektiven, in: Gentner, Ulrike (Hg.): Geschlechtergerechte Visionen. Politik in Bildungs- und Jugendarbeit. Königstein/Ts., 11-45, 32-37

Zentrale Prozesse in Bildungsveranstaltungen

beziehen sich auf verschiedene Aspekte¹⁸:

- *Ziele* (geplante wie erreichte)
- *Inhalte* (z.B. Aktualität, Nähe/Distanz der Teilnehmenden zum Thema)
- *Methoden* (z.B. Auswahl und Einsatz)
- *Zielgruppe und Teilnehmendengruppe* (z.B. Zusammensetzung nach verschiedenen Aspekten wie Geschlecht, Alter, spezifischen Lebenswelten und Interessenslagen, Beziehung der Teilnehmenden untereinander, Selbstverständnis etc.)
- *Leitung/Lehrende* (z.B. geschlechtshomogene bzw. geschlechtsheterogene Zusammensetzung, Merkmale, Kompetenz/Professionalität, geschlechterbezogene Deutungsmuster, geschlechterdifferenzierte Benutzung/Gestaltung von Themen und Funktionen)
- *Rahmenbedingungen und institutionelle Zusammenhänge* (z.B. Organisation, Leitbild, Marktposition, Finanzen, Veranstaltungsort/Räume, externe Erwartungen, Zeiten etc.).

Prozessmanagement und Qualitätssicherung

Gender Mainstreaming als Querschnittsanliegen im Bildungsbereich erfordert eine Konzentration auf die Kernprozesse: die Operationalisierbarkeit der Prozessqualität ist für die Qualitätssicherung von Bedeutung. Was ist ein Prozess? „Ein Prozess besteht aus einer logischen Verknüpfung von Aktivitäten, die durch einen meßbaren Input und Output gekennzeichnet sind und zu einer meßbaren Werterhöhung führen.“¹⁹ An der Entstehung von Prozessergebnissen können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verschiedener Ressorts bzw. Arbeitsfelder beteiligt sein; dadurch entstehen Schnittstellen innerhalb des Prozessablaufes. Differenziert werden: Pädagogische Prozesse – Administrative Prozesse – Unterstützungsprozesse. Prozesse haben ein Anforderungsprofil: sie müssen **effektiv, messbar, regelbar, situativ veränderbar, formalisierbar** sein.²⁰

¹⁸ Vgl. Gentner, Ulrike/Wirtz, Peter 2001: Projekt „Gleichheit und weiblicher Engagementformen“. Design, fokussierte Ergebnisse, Perspektiven, in: Gentner, Ulrike (Hg.): Geschlechtergerechte Visionen. Politik in Bildungs- und Jugendarbeit, Königstein/Ts., 11-45, 31

¹⁹ Faber, Konrad/Wieckenberg, Uwe 2000: Unveröffentlichtes Manuskript/Universität Kaiserslautern, Kaiserslautern, 1

²⁰ In Anlehnung an: Faber, Konrad/Wieckenberg, Uwe 2000: Unveröffentlichtes Manuskript/Universität Kaiserslautern, Kaiserslautern, 1-2

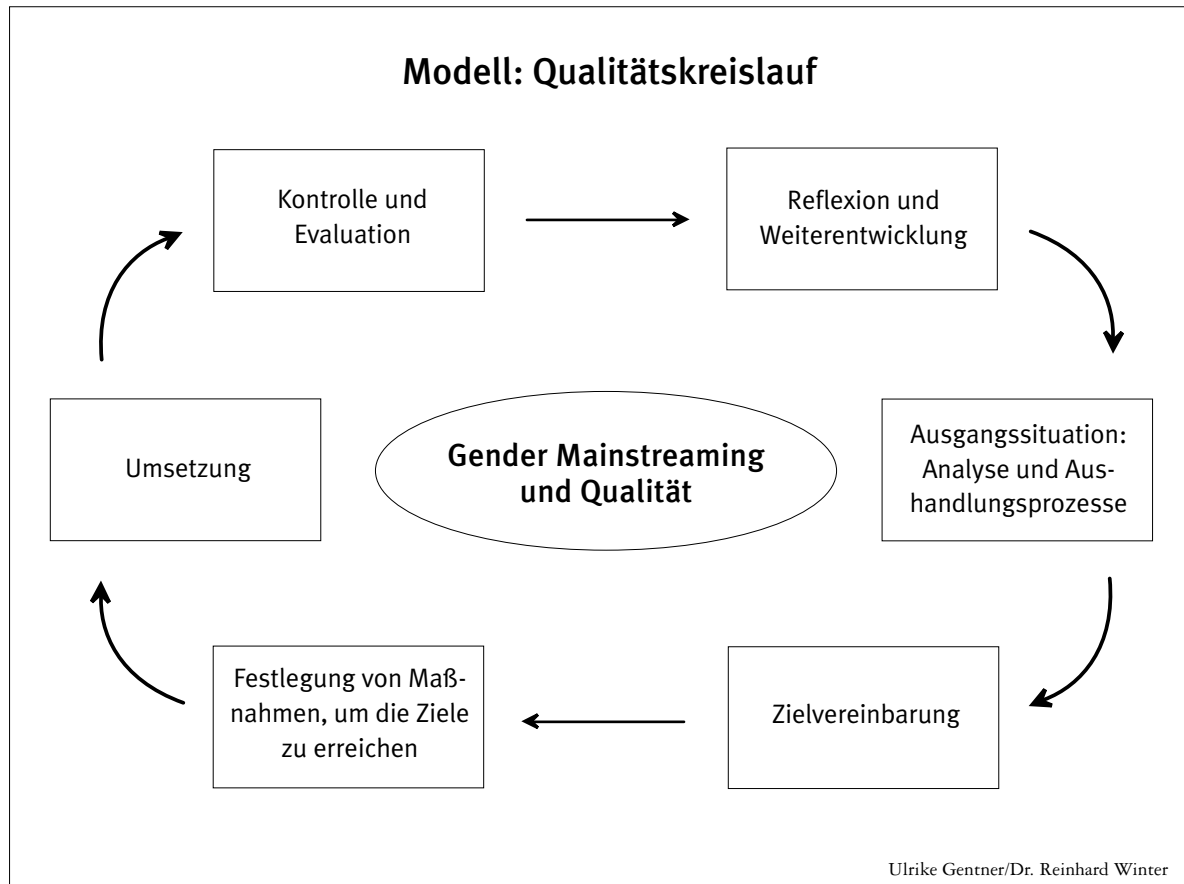
In der Übersicht werden systematisiert die Qualitätsbereiche und Aspekte vorgestellt, die im weiteren ausdifferenziert werden. Die Schritte, Methoden und Instrumente beziehen sich auf alle relevanten Qualitätsbereiche.

Qualitätsbereiche	Aspekte	Schritte/Methoden
<p><u>Prozesse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitbild - Bedarfsanalyse - Evaluation der Bildungsprozesse - Qualität des Lehrens - Qualität der Lerninfrastruktur - Leitung, Führung, Entscheidungsprozesse - Personalentwicklung - Controlling - Kundenkommunikation - Angebotsinformation - Strategische Entwicklungsziele - Ehrenamt in der Bildungsarbeit 	<p><u>Aspekte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewusstmachung von „Geschlecht“ und Geschlechterasymmetrien - Maßstab ist Geschlechtergerechtigkeit - Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsanliegen auf allen Ebenen - Genderbezogene Ressourcenverteilung - Transparenz intern und extern - Kompetenzerweiterung durch Anwendung von Gender Mainstreaming - Verminderung von Konflikten, die ihre Ursachen in Geschlechteraspekten haben - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - etc. 	<p><u>Schritte eines Prozess-managements</u>²¹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation/Definition von Kernprozessen • Dokumentation von Prozessen • Festlegung der Prozessstruktur • Verantwortung für den Prozess • Entwicklung eines Messsystems • Weiterentwicklung der Prozessqualität • etc. <p><u>Methoden/Instrumente/Praxis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Geschlechterbezogene Expertisen - Geschlechterdifferenzierte Statistiken/Daten - Gender-Studien - Geschlechterdifferenzierte Kosten-Nutzen-Analysen - Geschlechtergerechte Budget-Planung - Qualitätszirkel - Arbeitsgruppen - Gendertrainings - Fortbildungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming - Gender-Checklisten - Gender-Arbeitshilfen - Verfahrensprinzipien - Monitoring - Controlling - etc. <p><u>Begleitung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gender-Beauftragte - Geschlechterrät - Experten/Expertinnen - Gender-Coaching - Steuerungsgruppe - etc.

²¹ Vgl. Arnold, Rolf/Wieckenberg, Uwe 2001: Instrumente zur Qualitätssicherung in der kirchlichen Erwachsenenbildung. Teil 2, Kaiserslautern, 13 - 15

Chancen und Herausforderungen

Prozessorientierung meint „wir denken nicht mehr in Arbeitsbereichen oder Funktionen von dem/der Mitarbeiter/-in, sondern von den Abläufen (...). Wir klären die Handhabung dieser Prozesse.“²² Pointiert bedeutet Gender Mainstreaming die Organisationsentwicklung mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit bzw. in diesem Kontext die geschlechterbezogene Qualitätsentwicklung in den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung (vgl. das Modell „Qualitätskreislauf“).



Was bringt Gender Mainstreaming?

Die Bewusstmachung von „Geschlecht“ und von Geschlechterasymmetrien, ein positives Image der Institution nach innen und außen, eine Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. neue Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und weitere positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur wie das Bildungsetting. Lernfelder mit dem „Gender“-Ansatz tragen dazu bei, geschlechtergerechte Visionen mit Leben zu füllen.

Gender Mainstreaming als eine „normale“ Aufgabe von Frauen und Männer beinhaltet für beide Geschlechter Chancen wie positive Veränderungen und kann die Qualität der Weiterbildung verbessern.

²² BMFSFJ (Hg.) 2000: Leitfaden für Qualitätsbeauftragte (QS-Materialien 28). Berlin, 19

4. Die Qualitätsbereiche mit den Gender-Mainstreaming-Kriterien

Die folgende Aufbereitung der Gender-Mainstreaming-Kriterien orientiert sich sehr eng an der Darstellung der Qualitätsbereiche des lernerorientierten Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen²³. Dabei wurde auf die Formulierung von Mindeststandards verzichtet. Statt dessen wurden in Bezug auf genannte Mindeststandards des lernerorientierten Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien formuliert, wobei diese hinsichtlich der jeweiligen Realität in Weiterbildungsorganisationen ausgewählt und angepasst werden müssen.

Die Differenzierung der bereits vorhandenen Komponenten, Mindeststandards und Nachweismöglichkeiten bzgl. Gender Mainstreaming sowie die Neuformulierung entsprechender Qualitätskomponenten und -kriterien wurden im Text durch Kursivschreibung kenntlich gemacht.

Qualitätsbereich: Leitbild

Ein Leitbild ist die organisationsintern vereinbarte Selbstbeschreibung, wenn sie in der Lage ist, die Operationen des Systems anzuleiten. Das Leitbild muss von außen als Profil der Organisation erkennbar und von innen erlebbar sein.		
Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Identität und Auftrag • Fähigkeiten • Kunden • Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Organisationsphilosophie <i>im Blick auf Geschlechtergerechtigkeit</i> ist partizipativ erstellt, schriftlich fixiert sowie intern und extern kommuniziert. • Kontroll- und Revisionsverantwortung ist festgelegt • <i>Initiierung und Unterstützung des Geschlechterdialogs auf unterschiedlichen Ebenen</i> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter/-innen - Teilnehmende - gesellschaftspolitisches Umfeld • <i>Definition eines organisationsinternen Selbstverständnisses von Geschlechtergerechtigkeit</i> • <i>Information zu und Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit</i> • <i>Programmangebot, das geschlechtergerecht ausgerichtet ist</i> • <i>Zielgruppenangebote nach Gendergesichtspunkten</i> • <i>Das Maßnahmenangebot wird so geplant, dass die Zielsetzung die unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilnehmenden berücksichtigt.</i> • <i>Die Notwendigkeit eines Kinderbetreuungsangebots wird geprüft.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumente • Veröffentlichungen • Verfahrensregeln • <i>Überprüfung der Maßnahmen-durchführung</i>

²³ Ehes, Christiane/Heinen-Tenrich, Jürgen/Zech, Rainer (2002): Das lernerorientierte Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen. Hannover, 3. Aufl.

Qualitätsbereich: Leitbild, Teil 2

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Ziele • Ressourcen • Organisationskultur • Transparenz des Lernprozesses 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen (Organisation, Angebot, Gesellschaft) beitragen</i> • <i>Die Polarisierung der Beziehung zwischen Frauen und Männern überwinden helfen</i> • <i>Frauen- und Männerförderung unter Genderaspekten ermöglichen</i> • <i>Stärkung der gemeinsamen Verantwortung von Frauen und Männern für Geschlechtergerechtigkeit (z.B. für Beruf und Familie)</i> • <i>Die Einrichtung berücksichtigt das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung vorhandener Ressourcen. Sie sorgt dabei für hohe Transparenz.</i> • <i>Zugangs- und Kontrollrechte für Frauen und Männer werden eingeräumt</i> • <i>Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit im institutionellen Regelwerk</i> • <i>Diesbezügliches Engagement der Leitungsebene und der nachgeordneten Ebenen</i> • <i>Im haupt-, neben- und ehrenamtlichen Bereich partizipieren Frauen und Männer gleichrangig an der Definitions-, Verteilungs- und Gestaltungsmacht.</i> • <i>In der Organisationskultur wird den unterschiedlichen Lernbedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen.</i> 	

Qualitätsbereich: Bedarfsanalyse

Bedarfsanalyse meint die Anwendung geeigneter, *genderdifferenzierender* Instrumente zu systematischen Beobachtungen hinsichtlich der Entwicklung der gesellschaftlichen Herausforderungen und Bildungsbedürfnisse der Adressaten *im Hinblick auf Geschlechterdemokratie*. Die darauf bezogenen Programmentwicklungen müssen diese Herausforderungen und Bedürfnisse zum eigenen institutionellen Auftrag in Beziehung setzen.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Informationen über und Analyse von gesellschaftliche Entwicklungen, die für die Weiterbildung relevant werden • Reflexion über die Anpassung der organisationsinternen Ressourcen • Informationen über personale Bildungsbedürfnisse der Adressaten 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Genderorientierte</i> Analysen erfolgen regelmäßig. • <i>Ergebnisse der Gender Studies werden dabei berücksichtigt.</i> • <i>Beachtung des sozialen Status unterschiedlicher Personengruppen</i> • <i>Regelmäßige Gespräche von Verantwortlichen in der Planung und Durchführung von Bildungsangeboten; Ausreichende Berücksichtigung von männer- und frauenspezifischen Belangen</i> • <i>Regelmäßige aktuelle Informationen über Entwicklungen in dem jeweiligen Einzugsgebiet werden erhoben und für die Programmplanung ausgewertet. Dabei wird die Geschlechterperspektive berücksichtigt.</i> • Begründung über Analyserhythmus, Umfang und Verfahren liegt vor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Verfahren und Instrumente (Bsp. vgl. Kap. 3) • Ergebnisprotokolle • Berichte • Monitoring • Veröffentlichungen • Besprechungsprotokolle • Ergebnisse aus Feedbackgesprächen • Teilnehmendenstatistiken • Genderdifferenzierend aufgebaute und ausgewertete Befragungen von Teilnehmenden und potentiell Teilnehmenden • Referenten- und Referentinnenbefragungen

Qualitätsbereich: Evaluation der Bildungsprozesse

Die Evaluation der Bildungsprozesse bedeutet, dass die durchgeführte Bildungsarbeit regelmäßig mit geeigneten *an sozialwissenschaftlichen Standards orientierten Instrumenten u.a. auf ihre Wirkung bzgl. der Herstellung von Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft* geprüft und bewertet wird. Maßstabsbildend zur Bewertung sind die Zufriedenheit der Teilnehmenden und ggf. der Auftraggebenden sowie die Realisierung des eigenen institutionellen Anspruchs nach ausgewogenen Gesichtspunkten. Auch die Einschätzung der Lehrenden sollte Teil der Evaluation sein.

Berücksichtigt wird dabei die Unterschiedlichkeit des Lernens von Männern und Frauen und die daraus resultierenden differierenden Einschätzungen und Bewertungen der Bildungsprozesse. Dies gilt es sowohl bei den Lehrenden als auch bei den Lernenden zu bedenken.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<p><u>Gendergerechte Evaluation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdifferenzierte Rückmeldungen von Lernenden • Geschlechterdifferenzierte Rückmeldungen von Lehrenden • Geschlechterdifferenzierte Rückmeldungen von Lehrenden und Lernenden über allgemeine Zufriedenheit, Lernerfolge, Lehr-Lern-Prozesse und Lerninfrastruktur • Bewertung der Ergebnisse durch Lehrende • Geschlechterdifferenzierte Evaluationsberichte an öffentliche Zuschussgeber 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Festlegung der zu evaluierenden Bereiche/Schwerpunkte wird der Aspekt Gender Mainstreaming auf allen Ebenen von Didaktik und Methodik berücksichtigt. • Die Festlegung der Indikatoren/Erfolgskriterien berücksichtigt unterschiedliche geschlechterabhängige Konnotation der Zielperspektiven. • Methoden und Verfahren werden entsprechend der Evaluationsziele und Zielgruppen ausgewählt. Dabei sind u.a. die Ergebnisse Sprach- und Kommunikationsforschung bspw. bzgl. geschlechterabhängigen Sprachverhaltens zu berücksichtigen. Daneben wird u.a. die Wirkung der Geschlechterzugehörigkeit der Evaluierenden sowie die differierende Methoden Zugänglichkeit der befragten Personen beachtet. • Die Aufbereitung und Auswertung der Daten erfolgt unter Berücksichtigung u. systematischer Reflexion des Gender-Aspektes angeleitet durch Erkenntnisse bspw. der Gender Studies oder Sprach- und Kommunikationswissenschaft. • Die in einer geschlechtergerechten Sprache regelmäßig, fortlaufend und nachvollziehbar dokumentierten Evaluationsergebnisse werden durch die Lehrenden bzgl. des Beitrags zur Herstellung von Geschlechterdemokratie ausgewertet und bewertet. • Begründung über Umfang und Erhebungsrhythmus liegt vor. • Die regelmäßigen Rückmeldungen über Evaluationsergebnisse u.a. an die Lehrenden finden auch unter Gender-Mainstreaming-Aspekten statt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentierte Evaluationsdesign (u.a. Ziele, Konzepte, Instrumente) • Dokumentierte genderdifferenzierende Evaluationsergebnisse • Protokolle über Evaluationskonferenzen • Arbeitsmaterialien • Mögliche Instrumente, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> - Qualitative und quantitative Interviews - Gruppendiskussionen, z.B. Fokusgruppen - Fragebögen

Qualitätsbereich: Qualität des Lehrens

Die Qualität des Lehrens bezieht sich auf die Kompetenzen der Lehrenden, das interaktive Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden und auf lernprozessbezogene Elemente, die ein selbstbestimmtes Lernhandeln der Teilnehmenden fördern. Lernberatung ist Bestandteil der erwachsenenpädagogischen Kompetenz.

Bei Planung, Gestaltung und Durchführung von Bildungsveranstaltungen wird geschlechtergerechte Methodik und Didaktik angewandt.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<p><u>Lehrende verfügen über</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • fachliche Kompetenz • methodisch-didaktische Kompetenz • soziale Kompetenz • personale Kompetenz • Beratungskompetenz • <i>Gender-Kompetenz</i> <p><u>Lehrprozesse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz bezogen auf Ziele, Inhalte, Arbeitsformen und Lehrende ist für die Lernenden gegeben • Lernende können auf Inhalte, Ziele und Arbeitsformen Einfluss nehmen • Lernprozess und Lernerfolg <i>werden mit dem Ziel des Abbaus von traditionellen Rollen und Rollenzuschreibungen</i> kontinuierlich reflektiert. Dabei wird genderdifferenziert vorgegangen. • Lernprozess gibt Raum für praktisches Üben und Anwendungshandeln <i>entsprechend den genderspezifischen Bedürfnissen der Lernenden</i> <p><u>Lernberatung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Orientiert sich am Lebensalltag der Lernenden und erfolgt genderdifferenziert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl- und Einstellungspraxis für Lehrende ist definiert und <i>erfolgt gendergerecht, d.h. unter den Aspekten:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gender-Kompetenz</i> 2. <i>Abbau traditioneller Zuordnungen zu Themenbereichen</i> • Fortbildung der Lehrenden über <i>gendergerechte</i> Bildungsprozesse • Die Lehrenden werden durch das programmverantwortliche pädagogische Personal <i>auch im Hinblick auf die Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Aspekten</i> beraten und gefördert. • Das Programm informiert über die Qualität der Lehre und <i>berücksichtigt die Genderperspektive.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation der Qualifikationen und Kompetenzen des lehrenden Personals • Erfassung der <i>Genderfortbildungen</i> des programmverantwortlichen pädagogischen Personals und der Lehrenden • Erfassung der Beratung der Lehrenden durch das programmverantwortliche pädagogische Personal <i>im Hinblick auf die Umsetzung von gendergerechten Bildungsveranstaltungen</i> • Protokolle, Beobachtungsleitfäden • Programme

Qualitätsbereich: Qualität der Lerninfrastruktur

Die Lerninfrastruktur umfasst die räumlichen, situationalen, ausstattungstechnischen, zeitlichen, materialen und medialen Bedingungen des unmittelbaren Lernkontextes. Bei deren Gestaltung muss die Gender-Perspektive berücksichtigt werden.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Lernort und Ausstattung • Lerngruppengröße • Lernmaterialien • Medien • Zeitfenster • Angebotsformen • Preise • Begleitangebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung überprüft regelmäßig, ob Lernort, Ausstattung, Gruppengrößen, Lernmaterialien, Zeitfenster und Angebotsformen themen-, methoden-, zielgruppen- und gendergerecht sind; u.a.: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Zugänglichkeit und Erreichbarkeit (ÖPNV; Frauenparkplätze)</i> - <i>Überprüfung des Lernortes (Lage, Umfeld, Ausstattung) in Hinblick auf Präferenzen und Nutzen von Männern und Frauen</i> - <i>differenzierte Angebotsformen</i> - <i>differenzierte Zeitfenster für die Angebote und Flexibilisierung der Zeiten</i> - <i>Preisnachlässe gemäß finanzieller Härten</i> - <i>Begleitangebote für Kinder/ Hinweise auf...</i> • Verfügbarkeit von Medien und Materialien ist sichergestellt, ggf. Einführung und Anleitung für die Teilnehmenden • Einsatzfähigkeit der Medien wird regelmäßig überprüft 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Checklisten</i> • Prüfberichte • Belegungs- und Zeitpläne • <i>Programm</i> • <i>Ortsplan</i> • Medienverzeichnis • <i>Befragung der Kursleitenden</i> • <i>Teilnehmenden-Befragung</i> • <i>Zielgruppen-Befragung</i>

Qualitätsbereich: Leitung, Führung und Entscheidungsprozesse

Führung umfasst alle Steuerungen von Prozessen und ist eine Funktion des kooperativen Arbeitshandelns. Leitung bezeichnet in Organisationen darüber hinaus eine Vorgesetztenposition. Sie verantwortet die Einführung und Weiterentwicklung eines Managementsystems einschließlich der Qualitätsentwicklung *sowie des Gender Mainstreamings*. Entscheidungen geben dem Organisationshandeln Gestalt und Richtung und schaffen damit Sicherheit für das Arbeitshandeln. Leitung und Führung können auf verschiedenen organisationalen Ebenen angesiedelt sein und wahrgenommen werden. Leitungs- und Führungshandeln drücken sich im Herbeiführen, Treffen und Kontrollieren von Entscheidungen aus. Die Ausbildung von aufgabengerechten Kommunikationsstrukturen ist eine Führungsaufgabe.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Kommunikationsstrukturen • Entscheiden • Steuerung von Prozessen und Kooperationen • Kontrolle • Wissensmanagement • Übernahme von Gesamtverantwortung • Gestaltung von Veränderungen • Verantwortung für Qualitätsentwicklung • Strategisches Handeln • Wirtschaftsplanung und Haushaltskontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Selbstverpflichtung der Leitung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming</i> • <i>Gender-Kompetenz als Bestandteil der Führungsqualität</i> • <i>Verankerung von Gender Mainstreaming im Leitungs- und Führungshandeln</i> • <i>Führungs- und Ergebnisverantwortung der Leitung bzgl. Gender Mainstreaming</i> • <i>Entscheidungsprozesse und -verfahren sind beschrieben und dokumentiert. Sie basieren auf Genderanalysen und werden ggf. angepasst.</i> • <i>Regelung der Zuständigkeiten für Entwicklung und Umsetzung Qualitätsentwicklung und von Gender Mainstreaming</i> • <i>Regelmäßige Durchführung von Mitarbeitenden-Gesprächen unter Gender-Mainstreaming-Aspekten</i> • <i>Systematische und regelmäßig aktualisierte Dokumentation der internen Abläufe und Regelungen der Organisation</i> • <i>Analyse und Bewertung der Entscheidungsverfahren bzgl. der Umsetzung von Gendergerechtigkeit</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dokumentation der internen Regelungen, Verfahren und Organisationsabläufe (Organigramme, Dienst-anweisungen, Handbücher, Betriebsvereinbarungen, Schriftliche Grundsätze und Vereinbarungen)</i> • <i>Gleichstellungsprüfung der Aufgabenbeschreibungen und Leitlinien</i> • <i>Protokolle der Kontrolle der Genderkompetenzen</i> • <i>Führungsleitlinien</i> • <i>Zielvereinbarungen</i> • <i>Wirtschaftsplan und Haushaltskontrolle auf Basis von Gender-Budget-Analysen</i>

Qualitätsbereich: Personalentwicklung

Personalentwicklung umfasst – bezogen auf die Verwirklichung des Leitbildes, die Erreichung der Entwicklungsziele der Organisation und der Erfüllung der spezifischen arbeitsplatz- und funktionsbezogenen Aufgaben – alle Maßnahmen zur beruflichen, persönlichen und sozialen Entfaltung des Personals. Sie richtet sich darüber hinaus auf die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Förderung von Kooperationsfähigkeit; sie schließt Partizipation ein und berücksichtigt den Gender-Aspekt.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<p><u>Personalentwicklung im Hauptamt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenprofile des Personals • Personalplanung • Mitarbeitergespräche • Fort- und Weiterbildung • Teamentwicklung • Partizipation 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenprofile für Leitung, Planung und Organisation sind <i>auf Geschlechtsrollenstereotype hin überprüft und werden ggf. verändert.</i> • <i>Die Beschreibung ist in geschlechterneutraler Sprache verfasst.</i> • Kompetenzprofile und Qualifikationskriterien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <i>vermeiden Geschlechtsrollenstereotype und werden ggf. verändert.</i> • <i>Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter/-innen wird – vor allem auf der Führungsebene – ein die Geschlechterdemokratie förderndes Geschlechterverhältnis angestrebt.</i> • <i>Regelmäßige Entwicklungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden durchgeführt. Dabei werden gezielt Möglichkeiten zur Überwindung von stereotypen Geschlechterrollen angesprochen und entsprechende Fortbildungen angeboten.</i> • Systematische Fortbildungsplanung und Auswertung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt vor. • <i>Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden so bereitgestellt, dass sie von beiden Geschlechtern gleichmäßig in Anspruch genommen werden können.</i> • Regelmäßig aktualisierte Datei der freiberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vorhanden. Die in der Datei enthaltenen freiberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bzgl. Fortbildungen zur Erweiterung der Genderkompetenz hingewiesen. • <i>Kompetenzanforderungen und entsprechende Maßnahmeplanungen werden systematisch ermittelt und auf Geschlechtsrollenstereotype hin überprüft sowie ggf. verändert.</i> • <i>Maßnahmen der Teamentwicklung und Partizipation sind dokumentiert</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Arbeitsplatzbeschreibungen</i> • Personaldatenbank • <i>Frauenförderplan</i> • <i>Stellenausschreibungen</i> • Gesprächsprotokolle • <i>Leitfaden für Entwicklungsgespräche</i> • <i>Fortbildungsstatistik (Teilnehmenden-Listen von Fortbildungsveranstaltungen)</i>

Qualitätsbereich: Personalentwicklung, Teil 2

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<p><u>Personalentwicklung im Ehrenamt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aufgabenprofile des Personals</i> • <i>Personalplanung</i> • <i>Mitarbeitergespräche</i> • <i>Fort- und Weiterbildung</i> • <i>Teamentwicklung</i> • <i>Partizipation</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aufgabenprofile für Leitung, Planung und Organisation sind auf Geschlechterrollenstereotype hin überprüft und werden ggf. verändert. Die Beschreibung ist in geschlechterneutraler Sprache verfasst.</i> • <i>Kompetenzprofile und Qualifikationskriterien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermeiden Geschlechterrollenstereotype und werden ggf. verändert.</i> • <i>Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter/-innen wird – vor allem auf der Führungsebene – ein die Geschlechterdemokratie förderndes Geschlechterverhältnis angestrebt.</i> • <i>Die Ansprache möglicher Mitarbeiter/-innen erfolgt geschlechterdifferenziert.</i> • <i>Eine planvolle Heranführung an die Aufgabe (z.B. durch Mentoring) berücksichtigt unterschiedliche Motivationslagen, Kompetenzen und Lebensumstände</i> • <i>Die Organisation der ehrenamtlichen Tätigkeit ist flexibel, um sie, so weit wie möglich, den persönlichen Lebensumständen anzupassen.</i> • <i>Regelmäßige Veranstaltungen zur Weitergabe von Informationen, zum Erfahrungsaustausch und zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs sowie zur Netzwerkarbeit werden angeboten</i> • <i>Fort- und Weiterbildungsangebote, die sich am Bedarf orientieren, werden so bereitgestellt, dass sie von beiden Geschlechtern gleichmäßig in Anspruch genommen werden können.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Satzung</i> • <i>Geschäftsordnung</i> • <i>Arbeitsplatzbeschreibungen</i> • <i>Personaldatenbank</i> • <i>Frauenförderplan</i> • <i>Gesprächsprotokolle</i>

Qualitätsbereich: Controlling

Das Controlling umfasst sämtliche Maßnahmen, die dazu dienen, den Grad der Erreichung der Ziele einer Organisation zu überprüfen und auf dieser Grundlage Steuerungsentscheidungen zu erarbeiten. Es werden quantitative und qualitative Kennziffern und Kennzahlen sowie Indikatoren ermittelt, mit denen die effektive und effiziente Leistungserbringung der Gesamtorganisation sowie einzelner Programm- und Arbeitsbereiche analysiert, bewertet und Konsequenzen gezogen werden können.

Controlling im Rahmen von Gender Mainstreaming umfasst sämtliche Maßnahmen zur Überprüfung der Erreichung der Ziele einer Organisation hinsichtlich der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie die Integration der Gender-Perspektive in alle Komponenten und Instrumente des allgemeinen Controlling.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Gender Mainstreaming • Wirtschaftliche Ressourcen • Bildungsprogramm • Serviceleistungen • Kundinnen und Kunden, Zielgruppen, Teilnehmende • Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <i>(Hauptamtlich Pädagogische Mitarbeiter/-innen und neben- bzw. ehrenamtliche Mitarbeitende)</i> • Zielvereinbarungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Es existiert für alle Komponenten ein dokumentiertes Berichtswesen, <i>in denen der Gender-Mainstreaming-Aspekt explizit ausgewiesen wird.</i> • Es liegen für alle Komponenten <i>geschlechtersensible</i> Kennzahlen und Indikatoren vor. <i>Diese werden bewertet und zur Steuerung hinsichtlich Gender Mainstreaming genutzt.</i> • Die Außenperspektiven werden regelmäßig ermittelt. <i>Dabei werden Gender Mainstreaming und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie die unterschiedliche Perspektiven von Männern und Frauen berücksichtigt.</i> • <i>Zielvereinbarungen enthalten explizit die Umsetzung von Gender Mainstreaming.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenrechnung, bspw. • Gender-Budget-Analyse • Kosten pro Teilnehmende allg., pro Teilnehmer/-in • Kosten pro Fachbereich • Statistik mit entsprechend ausgewiesenen Daten, bspw. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Geschlechter-Verhältnis: Teilnehmende allgemein, Kurse, Fachbereiche</i> - <i>Geschlechter-Verhältnis: Mitarbeitende allgemein, Fachbereiche, Verwaltung/Service</i> - <i>Geschlechter-Verhältnis der Zielgruppen</i> - <i>Teilnehmer-Stunden und Teilnehmerinnen-Stunden</i> • <i>Dokumentation der Zielvereinbarungen</i> • <i>Erhebungen bzgl. Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit</i> • <i>Geschäftsberichte, Kooperationsvereinbarungen, Beschwerdemanagement enthalten eine Genderdifferenzierung</i> • <i>Benchmarking unter Berücksichtigung von Genderdifferenzen sowie bzgl. der Umsetzung von Gender Mainstreaming</i>

Qualitätsbereich: Kundenkommunikation

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Kundenerstkontakt – durch Medien</i> • <i>Kundengespräche</i> • <i>Kundenbetreuung</i> • <i>Nachbereitung und Beratung</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Erfolgt durch verschiedene Medien, welche die unterschiedliche Mediennutzung der Geschlechter berücksichtigen</i> • <i>Erfolgt an Orten, die die geschlechterspezifischen Kontexte berücksichtigen</i> • <i>Erfolgt zielgruppenspezifisch</i> • <i>Soziale Netzwerke von Frauen und Männern werden für die Kundengewinnung genutzt.</i> • <i>Für geschlechterspezifische Veranstaltungen werden Informationsgespräche von einem/r entsprechenden/r Dozenten/Dozentin durchgeführt.</i> • <i>Bei Kundengesprächen werden die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern angesprochen und bedarfsgerecht berücksichtigt.</i> • <i>Der/die Gesprächsführende informiert auch über Veranstaltungen, die eher vom anderen Geschlecht besucht werden.</i> • <i>Genderrelevante Kritik und Vorschläge werden schriftlich festgehalten und deren Umsetzung überprüft.</i> • <i>Kundenbetreuung wird bedarfsgerecht angeboten.</i> • <i>Bzgl. der Sprechzeiten wird auf die unterschiedlichen Tagesabläufe von Frauen und Männern geachtet.</i> • <i>Interessenlagen von Männern und Frauen werden erhoben.</i> • <i>Den Kunden/-innen werden die Ergebnisse aus den Evaluationen mitgeteilt.</i> • <i>Kunden/-innen werden nach Interessenlagen über weitere Veranstaltungen informiert, dabei wird die unterschiedliche Mediennutzung von Frauen und Männern berücksichtigt.</i> • <i>Kunden/-innen werden gezielt über traditionelle geschlechtsrollenüberschreitende Veranstaltungen informiert.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ausschreibungen</i> • <i>Verteilerschlüssel</i> • <i>Gesprächsprotokolle</i> • <i>Sprechzeitausschreibungen</i> • <i>Erhebungen über Besuche von Frauen und Männern während der Sprechzeiten</i> • <i>Schriftwechsel</i> • <i>Adressverwaltung</i>

Qualitätsbereich: Angebotsinformation

<p>Die Angebotsinformation umfasst die für die Kommunikation, Inanspruchnahme und Nutzung der Programme und Dienstleistungen der Organisation erforderlichen Daten. Sie ist vollständig, verständlich und adressatengerecht formuliert.</p>		
Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Vermittlung • Selbst- und fremdproduzierte Medien und Information • Mediale Aufbereitung und Vermittlung • Vollständigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>In der Ausschreibung wird benannt und begründet, an wen sich die Veranstaltung richtet (Zielgruppendefinition):</i> <ul style="list-style-type: none"> - Männer und Frauen - nur Frauen - nur Männer • <i>Bei der zielgruppenspezifischen Vermittlung wird Rücksicht auf die unterschiedlichen Lebenswelten von Männern und Frauen genommen. (> An welche Frauen/Männer in welcher Position und Lebenslage richtet sich die Veranstaltung?)</i> • <i>Bei der Veröffentlichung wird die unterschiedlichen Mediennutzung der Zielgruppe einschließlich der Binnendifferenzierung bzgl. des Geschlechts beachtet.</i> • <i>Die Gestaltung und Formulierung der Angebotsinformation richtet sich nach der Zielgruppe.</i> • <i>Die Gestaltung vermeidet in Gestaltung und Formulierung Klischees in Hinblick auf das Geschlecht.</i> • <i>Die Ausschreibung ist in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst.</i> • <i>Im Gesamtwerbekonzept wird der Geschlechterblick deutlich.</i> • <i>Die Ausschreibung enthält Informationen über</i> <ul style="list-style-type: none"> - Genderkompetenz der Lehrenden, - Genderperspektive im Gesamtkonzept orientiert am Leitprinzip des Gender Mainstreamings. • <i>Haus- und Raumpläne berücksichtigen die unterschiedliche Nutzung von Räumen für Frauen und Männer.</i> • <i>Anfahrtsbeschreibungen berücksichtigen die unterschiedlichen Verkehrsmittel-nutzung von Frauen und Männern.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmheft • Internet • Flyer • Zeitungsausschnitte • Fachpublikationen • Info-Tafeln, Hinweisschilder, Raumbelegungspläne

Qualitätsbereich: Angebotsinformation, Teil 2

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Reichweite und Zugänglichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bei der Verbreitung von Informationsmaterial werden die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten von Männern und Frauen beachtet</i> • Vollständige Information ist gegeben über: <ul style="list-style-type: none"> - Bildungsangebote - Serviceleistungen - Beratung - Lehrkräfte und Personal - Zulassungsvoraussetzungen - Prüfungsmodalitäten - Lernorte - Haus- und Raumpläne - Trägerschaft und Rechtsform 	<ul style="list-style-type: none"> • Verteilerschlüssel • Adressenlisten • Geschlechterspezifische Auswertung des Online-Feedbacks und der Online-Anmeldungen

Qualitätsbereich: Strategische Entwicklungsziele

Strategische Entwicklungsziele sind die längerfristigen und umfassenden Ziele der Organisation, die bestimmen, wo sie in einem definierten Zeitraum stehen will. Diese Ziele basieren auf dem Leitbild sowie der internen und externen Evaluation der Organisation.

Komponenten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Weiterentwicklung von Genderkompetenzen innerhalb der Organisation, des Trägers und der Trägergremien</i> • <i>Gestaltung der Lerninfrastruktur und des Angebotes unter Gendergesichtspunkten</i> • <i>Zielgruppenbildung, -gewinnung und -entwicklung unter Gendergesichtspunkten (Kunden sind keinesfalls eine geschlechtshomogene Gruppe)</i> • <i>Gleichwertigkeit männlich und weiblich konnotierter Lebensmuster nutzen, hinsichtlich einer Optimierung der Humanressourcen</i> • <i>Weiterentwicklung der Organisation und des Angebots zu einem Gender-Mainstreaming-Kompetenzzentrum bezogen auf den jeweiligen Handlungsbereich der Organisation</i> • <i>Weiterbildungsorganisationen als Antriebskräfte einer geschlechtergerechten Bildungspolitik</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Evaluationen werden regelmäßig durchgeführt.</i> • <i>Entwicklungsziele der Gesamtorganisation sind vereinbart und dokumentiert.</i> • <i>Workshops und Infos zu Gender Mainstreaming</i> • <i>Katalog für Entwicklungsmaßnahmen der Geschlechtergerechtigkeit liegt vor.</i> • <i>Entwicklung eines Gender-Audit-Systems (Zweck des Gender-Audit ist ein einheitliches System zur Bewertung und Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Weiterbildungsorganisationen, die einen Anreiz bekommen sollen, sich an diesem System freiwillig zu beteiligen – analog zu Öko-Audit)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Dokumentation der Evaluationsergebnisse</i> • <i>Dokumentation der Maßnahmen und Ergebnisse zu Gender Mainstreaming</i> • <i>Gendergerechte Programmgestaltung</i> • <i>Geschlechtsparitätische Besetzung von Arbeitsstellen, Kommissionen, Projektgruppen u.a.</i> • <i>Ergebnisse des Gender-Audit</i> • <i>Nicht-Hierarchisierung von (Geschlechts-)Differenzen beim Zugang zu Gestaltungsressourcen</i>

Qualitätsbereich: Ehrenamt in der Bildungsarbeit

Es handelt sich hierbei um ehrenamtliche Tätigkeiten, die insbesondere der Organisation und Durchführung von Weiterbildungsangeboten dienen (z.B. Lehrtätigkeit oder die Koordinierung von Weiterbildungsangeboten auf regionaler oder örtlicher Ebene). Die ehrenamtliche Arbeit setzt fachliche Kompetenzen voraus.²⁴

Komponenten	Mindestanforderungen	Nachweismöglichkeiten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> Suche nach neuen Ehrenamtlichen 	<ul style="list-style-type: none"> Die Institution stellt sich als offene Gruppe dar. Potentielle Ehrenamtliche werden (auch) persönlich angesprochen. Die Möglichkeit und Art der Ehrenamtlichen Mitarbeit ist transparent und öffentlich. Die Ehrenamtsstellen sind unterschiedlich in Zeitaufwand und Anforderungen. Ehrenamtliche sind mit neuen Ideen willkommen. 	<ul style="list-style-type: none"> Statistiken über „Neuzugänge“ Jahresberichte (welche Angebote gab es im letzten Jahr nicht, aber dieses Jahr) „Stellenausschreibungen“ Zeitungsartikel, E-mails, Internet Teilnahme an „Ehrenamtsnetzwerken“ (> Markt der Möglichkeiten, Ehrenamtsbörsen) 	<ul style="list-style-type: none"> Stellenausschreibungen sprechen Männer und Frauen gleichermaßen an. Es werden persönlich Frauen für Männerbereiche und Männer für Frauenbereiche angesprochen. Die Sprache der Ausschreibung ist geschlechterneutral. Sie werden bzgl. Geschlechterstereotypen reflektiert und ggf. verändert. Die Ausschreibungen werden den unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern gerecht. Männern und Frauen wird bei neuen Ideen genauso viel Zeit eingeräumt. 	<ul style="list-style-type: none"> Stellenausschreibungen Statistiken über neue Männer und Frauen im Ehrenamt Protokolle über „Ideediskussionen“
<ul style="list-style-type: none"> Erstgespräch 	<ul style="list-style-type: none"> Erstgespräche werden durchgeführt. Aufgabengebiet und Ziele, sowie Zeit und sonstiger Aufwand werden genau abgeprochen. Das Erstgespräch wird mit einer für dieses Gebiet kompetenten Person durchgeführt. Die Ergebnisse des Erstgesprächs werden rückgekoppelt. 	<ul style="list-style-type: none"> Protokolle über Erstgespräche Leitfäden zum Erstgespräch mit Ehrenamtlichen 	<ul style="list-style-type: none"> Die Erstgespräche werden von Männern und Frauen gleichermaßen geführt. Die Gesprächsführenden sind gendergeschult. Männern und Frauen wird die gleiche Zeit bei Erstgesprächen eingeräumt. 	<ul style="list-style-type: none"> Protokolle, Zeit- und Redelisten

²⁴ vgl. „Das dezentrale Qualitätsmodell für Landesorganisationen in der Weiterbildung. Bericht anerkannter Landesorganisationen für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz zur Entwicklung eines trägerübergreifenden Modells von Qualitätsentwicklung/-sicherung. Kurzbericht (Stand: 31.08.2002)“

Qualitätsbereich: Ehrenamt in der Bildungsarbeit, Teil 2

Komponenten	Mindestanforderungen	Nachweismöglichkeiten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Adäquatheit des Arbeitsfeldes</i> • <i>Rahmenbedingungen</i> • <i>Motivation und Wertschätzung</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aufwand und Kompetenzanforderungen sind geklärt.</i> • <i>Ehrenamtlichen kann von einer Arbeit abgeraten werden und im Zweifelsfall auch ausgeschlossen werden.</i> • <i>Das Arbeitsfeld bietet persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.</i> • <i>Aufwandsentschädigung</i> • <i>Versicherungsschutz</i> • <i>Bereitstellung von Infrastruktur</i> • <i>Nachweishefte für das Ehrenamt</i> • <i>Fortbildungsmöglichkeiten</i> • <i>Ehrenamtliche werden in der Außen- und Innendarstellung als wichtige Säule der Arbeit genannt und wertgeschätzt.</i> • <i>Zwischen Institution und Ehrenamt besteht ein Verhältnis des gegenseitigen Gebens und Nehmens (fachlich und sozial).</i> • <i>Das informelle Gespräch ist ein wichtiges Motivationsritual.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ausschreibungen</i> • <i>Protokolle der Erstgespräche</i> • <i>Selbstdarstellungen</i> • <i>Satzung</i> • <i>Leitbildbroschüre</i> • <i>Sitzungsprotokolle</i> • <i>Protokolle von Reden, Zeitungsartikel</i> • <i>Fortbildungsmöglichkeiten</i> • <i>Zertifikat am Ende der Tätigkeit, Abschiedsfeier</i> • <i>Gratifikationen</i> • <i>Vorschlägen von Ehrenamtlichen für Preise etc.</i> • <i>Arbeitszeitpläne: Wie viel Zeit bringt der/die Hauptamtliche im Gespräch mit Ehrenamtlichen?</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Frauen und Männer übernehmen gleichermaßen verantwortungsvolle Positionen.</i> • <i>Die Einrichtung schafft die Bedingungen, dass alle Ehrenamtlichen die gleiche Möglichkeit haben, bestimmte Aufgaben zu übernehmen.</i> • <i>Hauptamtliche sind gendergeschult.</i> • <i>Reden sind geschlechterneutral geschrieben.</i> • <i>Männer und Frauen nehmen gleichermaßen an Fortbildungsveranstaltungen teil, die Fortbildungsveranstaltungen sind gleichermaßen entwicklungsfördernd im Sinne der Geschlechterdemokratie.</i> • <i>„Soziale Pflege“ wird von Männern und Frauen gleichermaßen übernommen und bewertet.</i> • <i>Männer und Frauen werden gleichermaßen anerkannt.</i> • <i>Externe Berater/-innen sind gendergeschult.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verbleibserhebungen</i> • <i>ggf. Einrichtung von Kinderbetreuung/Mitnutzung von Kinderbetreuung durch Ehrenamtliche</i> • <i>Zurverfügungstellung v. Autoverleih, offenes Büro etc.</i> • <i>Reden</i> • <i>Genderaufgeschlüsselte Statistiken über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die „soziale Pflege“, den Vorschlag für Preise etc.</i>

Qualitätsbereich: Ehrenamt in der Bildungsarbeit, Teil 3

Komponenten	Mindestanforderungen	Nachweismöglichkeiten	Gender-Mainstreaming-relevante Qualitätskriterien	Nachweismöglichkeiten/ Praxisbeispiele
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Erfahrungsaustausch und fachliche Beratung</i> • <i>Probleme und Konfliktmanagement</i> • <i>Das Produkt</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Finden regelmäßig statt.</i> • <i>Inhalte und Zuständigkeiten sind geklärt.</i> • <i>Ergebnisse werden transparent gemacht.</i> • <i>In regelmäßigen Abständen wird eine externe Beratung/Begleitung hinzugezogen.</i> • <i>Werden als Teil des Arbeitsprozess gesehen und konstruktiv angegangen.</i> • <i>Streitkultur</i> • <i>Die Teilnehmenden unterscheiden zwischen Sach- und Personenebenen.</i> • <i>Externe Beratung wird angefordert.</i> • <i>Adäquate Repräsentation in der Öffentlichkeit</i> • <i>Interne Anerkennung des Produkts</i> • <i>Überprüfung der Außendarstellung</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Protokolle</i> • <i>Ausschreibungen/ Einladungen</i> • <i>Leitbild, Satzung</i> • <i>Supervision</i> • <i>Berichte über externe Beratungen,</i> • <i>Protokolle von Arbeitssitzungen</i> • <i>Zeitungsartikel, Reden</i> • <i>Befragungen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Teilnahmeverteilung</i> • <i>Moderationsverteilung</i> • <i>Protokollverteilung</i> • <i>Redezeit</i> • <i>Probleme werden bei Männern und Frauen gleich bewertet.</i> • <i>Sach- und Personenebene werden bei Frauen und Männern gleichermaßen unterschieden.</i> • <i>Berater/-innen sind gendergeschult.</i> • <i>Identifikationsmöglichkeit für alle Beteiligten</i> • <i>Adäquate Zuschreibung des Verdienstes</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Redezeitlisten</i> • <i>Protokolle</i> • <i>Statistik</i> • <i>Verbleibsanalysen Ehrenamtlicher</i> • <i>Protokolle externer Beratungen</i> • <i>Befragungen</i> • <i>Kompetenzprofil der Berater/-innen</i> • <i>Befragungen</i> • <i>Zeitungsartikel</i> • <i>Preise</i> • <i>Evaluationen der Veranstaltungen</i>

5. Anwendungsbeispiele

Beispiel 1: „Gendern einer Einzelveranstaltung“ – PC-Kurs für Männer ausländischer Herkunft

Melanie Werner

0. Die Ausgangssituation

Frau Peters und Herr Karmen sind pädagogische Mitarbeitende bei einem kleinen Bildungsträger. Für das kommende Jahr planen sie verbesserte bzw. zusätzliche neue Angebote zur Einführung in die Grundlagen des PCs.

1. Gender-Analyse

Zunächst führen Frau Peters und Herr Karmen eine Gender-Analyse mit der 3-R-Methode²⁵ durch.

1.1. Repräsentanz

Folgende Daten sind in diesem Zusammenhang zu bestimmen:

- Verhältnis von Männern und Frauen bezogen auf alle Kurse der Bildungsträgers sowie innerhalb der Kurse, insbesondere bei den bisherigen PC-Kursen
- Binnendifferenzierung dieser Gruppen, bspw. Deutsche – Personen mit Migrationsherkunft, Alleinerziehende, Arbeitslose, Alleinstehende
- Verhältnis von Männern und Frauen innerhalb der pädagogischen Mitarbeitenden, insbesondere der Personen mit Lehr-tätigkeit unter der Binnendifferenzierung nach Haupt-, Neben und Ehrenamt

Ein Blick in die Statistik des Bildungsträgers zeigt: An PC-Kursen haben in ihrer Organisation zu 85% Männer teilgenommen. Frau Peters und Herr Karmen müssen sich aber auch fragen, welche Männer und Frauen in welchen Lebenspositionen an der Weiterbildung teilnehmen. Weder Frauen noch Männer sind eine homogene Gruppe.

- Bei den teilnehmenden Männern handelt es sich vorwiegend um berufstätige, deutsche Männer mit hohem Bildungsabschluss, Menschen mit Behinderung und Menschen ausländischer Herkunft sind kaum oder gar nicht vertreten.
- Bei den teilnehmenden Frauen handelt es sich vorwiegend um berufstätige, deutsche, kinderlose Frauen mit mittlerem oder höherem Schulabschluss. Teilnehmende Frauen ausländischer Herkunft sind weitaus weniger vertreten – die wenigen haben sehr hohe Bildungsabschlüsse. Ihre Anzahl in den PC-Kursen liegt höher als die der Männer ausländischer Herkunft. Frauen mit Behinderung haben noch nie an einem Kurs dieses Trägers teilgenommen.

1.2. Ressourcen

Hier wird der Einsatz der Ressourcen des Bildungsträgers bezogen auf Männer bzw. Frauen innerhalb der PC-Kurse bestimmt: Personelle Ressourcen (Arbeitszeitvolumen), Räumlichkeiten, PC-Plätze/Ausstattung. Damit ergibt sich ein Bild darüber, ob die Bildungskapazitäten, die der Träger bereit stellt, von beiden Geschlechtern gleichermaßen genutzt werden (können).

Zu untersuchen ist ferner, ob Fortgeschrittenen-Kurse aufwändiger sind und für sie mehr Ressourcen eingesetzt werden (bspw. kleinere Kurse, höherer Zeitumfang, eventuell besser ausgestattete Arbeitsplätze, eventuell Spezialist/-innen als Lehrkräfte, die ein höheres Honorar erhalten).

²⁵ Gender-Check nach der 3-R-Methode

1. Repräsentation: Wie groß ist der Anteil? (Quantitative Angaben); 2. Ressourcen: Wie viel? (Quantitative Angaben zu Zeit, Raum, Geld); 3. Realität: Warum ist die Situation so, wie sie ist? (Qualitative Angaben); Schweden, Södertälje und Växjö, entwickelt für Beschlüsse und Projekte in Kommunen

1.3. Reale Bedingungen der bisherigen Angebote und ihre Auswirkungen

Frau Peters und Herr Karmen sind beide gendergeschult und reflektieren, warum die Teilnehmer/-innenverteilung so ist, wie sie ist:

- Welche Auswirkungen haben Thematik, Ausschreibung und Rahmenbedingungen, wie das angebotene Zeitfenster an der Teilnahme? Folgende Fragen können in diesem Zusammenhang gestellt werden. Um ein genaues Bild zeichnen zu können, ist es wichtig, offene, nicht suggestive Fragen zu stellen
 - Gibt es Kinderbetreuung?
 - Welche Vorkenntnisse setzt der Kurs voraus?
 - Welche möglichen finanziellen Hürden gibt es?
 - Wen spricht die Ausschreibung an? Wo und wie ist sie bekannt gemacht worden?
 - Was ergibt die Nachfrage bei den Lehrkräften der bisherigen Kurse über: Kurskonzept, Inhalte, -material, gewählte Beispiele usw.: Werden Frauen und Männer differenzierend angesprochen? Wird auf eventuell unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern eingegangen, oder auf unterschiedliche Herangehensweisen?
Wenn Frau Peters und Herr Karmen die bisherigen Kurse selbst durchführen: Wie sehen Frau P. und Herr K. im Rückblick ihre bisherigen Kurskonzepte

Frau Peters und Herr Karmen halten ihre Ergebnisse Antworten zu diesen Fragen 1.1. bis 1.3. schriftlich fest. Sie fließen in den Qualitätsentwicklungsprozess ein.

2. Gender-Zielbestimmung

Die Gender-Zielbestimmung sollte von der analysierten IST-Situation ausgehen. Es werden operationalisierte, quantitative Ziele formuliert.

Sie lauten: Ein Männeranteil von 85% ist nicht ausgewogen und eine stärkere Beteiligung von Frauen ist unter Chancengleichheitsaspekten erforderlich.

Frau Peters und Herr Karmen leiten folgende Ziele aus ihrer Analyse ab:

- Mehr Frauen sollen erreicht werden. Der Frauenanteil insgesamt in Einsteigerkursen soll auf 50% gesteigert werden. Dabei sollen besonders Frauen, die bisher nicht kommen, erreicht werden, also ausländische Frauen mit geringem Bildungsabschluss, nichterwerbstätige Mütter, Frauen mit Behinderung.
- Mehr Frauen in der Fortgeschrittenenkursen: Das Ziel ist eine Verdoppelung des bisherigen Anteils von 15% auf 30%.
- Mehr Männer sollen erreicht werden, und zwar vor allem bezogen auf die unterrepräsentierte Gruppe der ausländischen Männer mit einem Pilotangebot.

Als gendergeschultes Personal reflektieren Frau Peters und Herr Karmen aber auch ihren eigenen Entscheidungsprozess und Gendersichtspunkten (Wer redet mehr? Wer hat mehr Macht über Entscheidungen?)

3. Konzeptionsentwicklung mit Gender Mainstreaming

3.1. Gesamt-Angebotskonzept

Frau Peters und Herr Karmen überlegen nun, wie die Angebote zu verändern sind.

- a) Einführung von Anfängerinnenkurse für den PC für Frauen, eventuell speziell für Frauen ohne hohen Bildungsabschluss. Eine weitere Möglichkeit wäre ein Kurs für Mütter mit Töchtern – hier wird Kontakt mit dem Mütterzentrum und eventuell mit weiteren Frauen- und Mädchenprojekten oder auch mit Lehrerinnen aufgenommen, um abzuklären, ob es einen solchen Kurs bereits gibt. Mit diesem Angebot soll das Vorwissen auf diesem Gebiet aufgeholt werden.
- b) Außerdem möchten sie erstmals einen PC-Kurs für ausländische Männer anbieten, da
 - Männer ausländischer Herkunft in PC Seminaren nie (und damit noch weniger als ausländische Frauen) vertreten sind,
 - Männer ausländischer Herkunft beim Zugang zum PC ganz eigene Hürden zu überwinden haben:
 - Sie haben seltener Zugang zu einem PC als Deutsche.
 - Sie haben sprachliche Schwierigkeiten.
 - Sie besitzen oft ein klassisches Männlichkeitsideal und haben Hemmungen unter deutschen (scheinbaren) Experten und insbesondere vor Frauen, ihr Unwissen zuzugeben.
- c) Weiterführende Kurse, die dann für Männer und Frauen offen sind, vervollständigen das Angebot. Aber auch diese Kurse werden von Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen, so dass beim unterrepräsentiertem Geschlecht gezielt für diese Kurse geworben werden soll. Möglicherweise muss dieses Angebot noch verändert werden, um den Zugang für Frauen verstärkt zu öffnen.

3.2. Konzeptionsentwicklung am Beispiel des Kurses für ausländische Männer

3.2.1. Klärung der Rahmenbedingungen

Welche Rahmenbedingungen hindern ausländische Männer an der Teilnahme an PC-Kursen? Nach Rücksprache mit Migranten kommt Frau Peters u.a. zu folgenden Schlüssen:

- Ausländische Männer arbeiten häufig in Schichtarbeit, für sie ist eine regelmäßige Teilnahme schwer umzusetzen.
- Ausländische Männer verfügen über geringere finanzielle Ressourcen als Deutsche. Eine Kursteilnahme ist oft zu teuer.
- Ausländische Männer besuchen generell seltener Bildungsveranstaltungen.
- Kurse für Menschen ausländischer Herkunft nehmen wenig bis keine Rücksicht auf kulturelle Traditionen.

Beispiel: So sind Veranstaltungen im Ramadan wenig sinnvoll, da durch das Fasten die Konzentration stark nachlässt. Nach 17 Uhr wird während des Ramadan gegessen. Während es für schwangere und stillende Frauen im Ramadan Ausnahmeregelungen gibt, sind Männer stärker an diese Regeln gebunden. Klassische Weiterbildungen übersehen auch die Gebetszeiten von Moslems. Männer haben noch mehr Schwierigkeiten als Frauen, um eine Pause für ein Gebet zu bitten.

Ergänzt werden diese Überlegungen durch Organisationsbedingungen. Als Teil des Organisationsentwicklungsprozesses sollen die Rahmenbedingungen so verändert werden, dass der Anteil ausländischer Männer um 10% gesteigert wird.

Es sollen Angebote entwickelt werden, die auf einer niedrighwelligen Ebene gezielt Migrant/-innen ansprechen. Geplant werden Deutschkurse sowie länderspezifische Themenabende. Ausschreibungen erhalten Zusatz: „Bei Bedarf bemühen wir uns um eine Übersetzung.“

Die Einrichtung sucht die Kooperation mit Migrant/-innenvereinen und bemüht sich um Personal mit Migrationshintergrund.

3.2.2. Rahmenbedingungen des gendergerechten Kurses

Die Kurszeiten sollen sich weitgehend nach den Teilnehmenden richten. Deshalb beginnt der Kurs mit einem Informationstreffen, an dem die Arbeitszeiten mit den Unterrichtszeiten abgeglichen werden und gemeinsam ein Termin gesucht wird. Frau Peters bemüht sich um Kooperationspartner, um den Teilnahmebeitrag gering zu halten. Herr Karmen funktionierte ein Nebenzimmer zu einem Gebetsraum um, die Unterrichtszeiten beachten die kulturellen Gepflogenheiten.

3.2.3. Inhalte, Methodik und Didaktik

Der Kurs soll die Grundlagen des PCs, Textverarbeitung und Mailversand vermitteln. Dies erscheint sinnvoll, weil Migrant/-innen häufig Schwierigkeiten bei der Verfassung offizieller Briefe an Ämtern und Behörden da. Mailen hingegen ist eine preiswerte Möglichkeit mit Familie und Freund/-innen in der Heimat zu kommunizieren. Im Kurs werden aber auch geschlechterbezogene Aspekte reflektiert:

Gemeinsam mit den Teilnehmern wird überlegt, ob Kurse zukünftig geschlechterspezifisch oder geschlechterhomogen stattfinden sollen. Es wird reflektiert, welche Gründe es dafür gibt.

Die Teilnehmer werden im Anschluss an den Kurs gefragt, welche Themen am PC ihre Frauen interessieren könnte. Kursunterlagen sind in einer geschlechtsneutralen Sprache verfasst. Sollten Übersetzungen angeboten werden, so wird auch hier darauf geachtet. Dies kann als Anlass genommen werden über geschlechtsneutrale Sprache auch im Unterricht zu diskutieren. Aufhänger ist hier nicht der Gender-Aspekt, sondern die Sprache (im Türkischen gibt es zum Beispiel keine männliche oder weiblichen Personalpronomen/Artikel). Dabei ist das Thematisieren von Geschlechterverhältnissen sinnvoll, sehen die Teilnehmenden aber den Zusammenhang zur eigentlichen Thematik nicht, fühlen sie sich schnell „missioniert“ und reagieren mit Ablehnung.

3.2.4. Auswahl des Dozierenden

Frau Peters und Herr Karmen bemühen sich um einen gendergeschulten Leiter des PC-Kurses. Idealerweise ist der Leiter des Kurses ein Mann ausländischer Herkunft und weiß um die spezifischen Anforderungen und Probleme ausländischer Männer. Frau Peters und Herr Karmen haben große Schwierigkeiten einen entsprechenden Dozenten zu finden. Für das kommende Jahr planen sie deshalb Genderschulungen allgemeiner Art und für bestimmte Schulungen. Die Organisation will deutlich machen, dass sie Genderkompetenz für eine unverzichtbare Schlüsselkompetenz hält.

3.2.5. Teilnehmergewinnung

Die Ausschreibung erfolgt auf Deutsch, Französisch, Englisch, Türkisch und Arabisch. Bei der Ausschreibung wird deutlich gemacht, dass der Kurs sich an ausländische Männer ohne Vorkenntnisse richtet, ohne die Zielgruppe durch Defizitzuschreibungen abzuschrecken.

Eine Ausschreibung „Sie sind Ausländer, haben Schwierigkeiten einen PC zu bedienen und sehen in herkömmlichen Kursen alt aus. Das muss nicht sein – kommen Sie in unseren PC-Kurs. Wir zeigen Ihnen, was „Mouse“ und „Motherboard“ bedeutet ist wenig ansprechend und eher abschreckend.

„*Wollten Sie schon immer mal mit Ihrer Familie und Ihren Freund/-innen zu Hause mailen? Möchten Sie im Internet recherchieren, wie Istanbul gespielt hat? Oder möchten Sie die Stelle wechseln und brauchen eine perfekt designte Bewerbung? Das alles können Sie bei uns lernen – egal ob Sie bereits an einem Computer gearbeitet haben oder nicht.*“ macht die Sache gleich attraktiver.

Die Werbeblätter wird bei ausländischen Fußballvereinen, in Baumärkten, Dönerläden in Moscheen und bei Migrant/-innenorganisationen verteilt. Wenn es fremdsprachige Medien gibt, wird auch hier für die Veranstaltung geworben.

3.2.6. Evaluation

Der Kurs wird am Ende evaluiert. Dabei soll bezogen auf die Teilnehmer erfasst werden:

- wie viele Männer erreicht wurden und wie sich diese Teilnehmerzahlen in die Kurslandschaft des Trägers einordnen,
- was die Teilnehmer an geschlechtsspezifischen Kursen als positiv bzw. negativ bewerten,
- welche weiteren Kurse in welcher Konstellation (geschlechtsspezifisch/geschlechtshomogen) sie besuchen würden.

Beispiel 2: Umsetzung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ in der Ausbildung zum Seniorenberater/zur Seniorenberaterin in einem Sportbund

Helma Henschel

In einem Sportbund wird seit 4 Jahren eine Ausbildung zum Seniorenberater bzw. zur Seniorenberaterin angeboten. Bei den Seniorenberaterinnen und Seniorenberatern handelt es sich um Vereinsmitglieder, die sich als Ehrenamtliche in besonderer Weise der älteren Menschen im Verein annehmen. Die sportfachliche Betreuung der Vereinsmitglieder durch den Übungsleiter bzw. die Übungsleiterin wird durch eine soziale Betreuung durch den Seniorenberater/die Seniorenberaterin ergänzt. In den 4 Jahren wurden knapp 300 Seniorenberater und -beraterinnen ausgebildet.

Im Jahr 2003 wird untersucht, in wieweit die Qualität der Ausbildung dadurch gesteigert werden kann, dass durchgehend das Gender-Mainstreaming-Prinzip angewandt wird.

Außerdem hat sich Sportbund im Hinblick auf die mittelfristige demographische Entwicklung das Ziel gesetzt, mehr Vereinsmitglieder für die Ausbildung zum Seniorenberater/zur Seniorenberaterin zu gewinnen. Die Untersuchung soll auch Antwort auf die Frage geben, ob dabei verstärkt die Männer, die Frauen oder weiterhin Männer und Frauen in gleicher Weise angesprochen werden sollten.

1. Schaffung einer Entscheidungsgrundlage und Zielsetzung

Um eine solide Entscheidungsgrundlage zu schaffen, müssen geschlechterdifferenzierte Daten erhoben werden:

1.1. Im Idealfall geben statistische Zahlen Antworten auf folgende Fragen:

- Wie ist das Verhältnis von Männern und Frauen in der Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung, also bei den potentiellen Sporttreibenden? Dabei müsste noch einmal in jüngere und hochaltrige Senioren/Seniorinnen unterschieden werden.
 - Wie ist das Verhältnis von Männern und Frauen in dieser Altersgruppe bei den Vereinsmitgliedern,
 - bei den bisher ausgebildeten Vereinsberatern bzw. Vereinsberaterinnen?
- Eine weitere Dimension wird angesprochen, wenn gefragt wird, welche sozialen Gruppen erreicht wurden:
 - Wie ist das Verhältnis von Männern und Frauen in bestimmten sozialen Gruppen (z.B. Deutsche – Personen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende, Arbeitslose, Alleinstehende usw.) in der Gesamtbevölkerung,
 - bei den Vereinsmitgliedern,
 - bei den ausgebildeten Seniorenberatern/Seniorenberaterinnen?

Aufgrund dieser Datenauswertung zur Ist-Situation wird sich ein Bild mit verschiedenen Diskrepanzen der Geschlechterverteilung ergeben. Damit hat der zuständige Ausschuss eine deutlich verbesserte Informationsgrundlage, um kurz-, mittel- und langfristige Ziele für die Ausbildung festsetzen.

Beispiel: Die Analyse ergibt, dass Frauen in der entsprechenden Altersgruppe unter den Vereinsmitgliedern unterrepräsentiert sind. Dann könnte man sich das Ziel setzen, mehr ältere Frauen für die Angebote der Vereine zu interessieren. Man würde sich die Frage stellen, was die älteren Frauen davon abhält, die Angebote der Sportvereine anzunehmen, und entsprechende Gegenmaßnahmen vornehmen. Diese betreffen neben den Sportangeboten auch die Informationswege über diese Angebote sowie die Beratung.

In der Ausbildung zum Seniorenberater/zur Seniorenberaterin könnte man darauf mit einer Doppelstrategie reagieren:

- a) Zum einen kann es sinnvoll erscheinen, mehr Frauen für die Tätigkeit der Seniorenberaterin zu werben und auszubilden, eventuell hierfür auch Kurse ausschließlich für Frauen anzubieten,
- b) zum anderen sollten generell in der Ausbildung für Männer und Frauen als zukünftige Seniorenberater und -beraterinnen die besonderen Rahmenbedingungen, Interessen und Bedürfnisse der Frauen verstärkt behandelt werden, also auch die männlichen Teilnehmer für diese Problematik sensibilisiert und qualifiziert werden. Dies betrifft grundsätzlich jedes Themenfeld der Ausbildung.

1.2. Im konkreten Fall des Sportbundes, der die Qualitätssteigerung durch GM anstrebt, ist die Datenlage lückenhaft:

- Es gibt eine Statistik, die Auskunft gibt über den Anteil aller Vereinsmitglieder an der Gesamtheit der Bevölkerung: Er schwankt regional unterschiedlich zwischen 25,71% und 42,99%, d.h. dass generell noch Potentiale vorhanden sind. Die vorliegende Statistik differenziert nicht nach Altersgruppen und Geschlechtern.
- Mehr Klarheit herrscht dagegen über die Relationen der Altersklassen und der Geschlechter innerhalb der organisierten Vereinsmitglieder. Die Statistik des Sportbundes zeigt auf, dass in den Altersklasse „41-60“ und „61 und älter“ deutlich mehr Männer als Frauen Mitglied in einem Verein sind (62% - 38% bzw. 67% - 33%).

Es fehlt eine weitere Differenzierung bei den Mitgliedern über 61 Jahren, einer Altersgruppe, die ja keineswegs homogen ist.

Bei beiden Geschlechtern gehen die Mitgliederzahlen bei den Menschen über 61 Jahren gegenüber der jüngeren Altersgruppe zurück, jedoch bei den Männern zahlenmäßig stärker als bei den Frauen. Im Unterschied dazu wächst der Anteil und die Zahl der Menschen in der entsprechenden Altersgruppe in der Bevölkerung. Daraus ist abzuleiten, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um noch mehr ältere Menschen durch die Entwicklung entsprechender Angebote beim Sport zu halten bzw. sie für eine sportliche Betätigung zu gewinnen:

1. gezielt Frauen ansprechen und für den Sport auch im Alter werben, die vielleicht sehr lange oder noch gar nicht sportlich aktiv waren.
 2. gezielt Männer ansprechen, die seit langem sportfern sind, und männliche Mitglieder dahin gehend zu beraten, dass sie sich nicht mit dem Älterwerden vom Sport zurückziehen. Hier geht es auch darum, den Männern ein ihrem Alter entsprechendes Bild vom Sport zu vermitteln, das abweicht von dem vorherrschenden Bild von Jugend, Leistungsfähigkeit, Kraft und Konkurrenz.
- Die Statistik zeigt, dass bisher mehr Frauen als Männer an der Ausbildung teilgenommen haben (62% - 38%).

1.3. Der nächste Schritt ist die Klärung der Zielsetzung: Wie viele Seniorenberaterinnen und -berater, d.h. auch nach Geschlecht differenziert, sollen ausgebildet werden?

Die vorhandenen Daten bieten dafür schon Anhaltspunkte, um eine Zielvorstellung über die Geschlechter- und Altersstruktur bei den Seniorenberatern/-beraterinnen zu diskutieren und zu beschließen.

Ergänzend wäre auch zu prüfen, ob eine kleine – nicht zu aufwendige – Umfrage bei potentiellen Interessierten als Entscheidungshilfe dienen kann.

Wichtig ist, dass in Zukunft kontinuierlich noch mehr Daten, z.B. zur Präsenz bestimmter sozialer Gruppierungen, erhoben werden. Hilfreich wäre außerdem, bei den Absolventen/Absolventinnen der Ausbildung abzufragen, in wie weit sie das Erlernte tatsächlich in der Praxis umsetzen, und welche Wünsche und Anregungen sie in Bezug auf die Fortbildung haben. So kann im Laufe der Zeit eine immer größere Zielgenauigkeit erreicht werden.

2. Umsetzung

Nachdem die Zielgruppe für die anstehende Ausbildung festgelegt ist, müssen die Komponenten der Ausbildung aus der Gender Perspektive überprüft und an die ausgewählte Personengruppe angepasst werden:

Bei diesen Komponenten handelt es sich um die Ausbildungsinhalte, die Auswahl der Referentinnen und Referenten, die Rahmenbedingungen und die Angebots-Information.

2.1. Inhalte der Ausbildung

Eine Überprüfung der Inhalte der Ausbildung lässt vielfältige Ansatzpunkte für die Integration des Gender-Mainstreaming-Prinzips erkennen.

- Bereits von Beginn an sollte die Sensibilisierung für das eigene Rollenverständnis und -verhalten, für die Rollenbilder in der Gesellschaft und die daraus resultierenden Unterschiede z.B. im Hinblick auf das Körperbewusstsein, Sportinteresse, die aktive Sporttätigkeit im Lebensverlauf usw. zwischen den Geschlechtern, unterschiedlichen Zielgruppen – z.B. Altersgruppen – und sozialen Gruppen ein Thema der Ausbildung sein, am besten in Form eines regelrechten Gendertrainings.
- Die Genderperspektive muss sich als ein roter Faden durch alle Ausbildungsbausteine ziehen.

1. Beispiel:

Die Seniorenberaterin bzw. der Seniorenberater soll als Bedürfnisermittler/in die Wünsche und Bedürfnisse der älteren Menschen in Vereinsprogramme umsetzen.

In dem Seminarteil, der sich mit den Aufgaben der Seniorenberaterin bzw. des Seniorenberaters auseinandersetzt, müssen die Teilnehmenden dafür sensibilisiert werden, dass diese Wünsche und Bedürfnisse bei Frauen und Männer sehr unterschiedlich sein können. Dazu gehören Informationen darüber, wie diese Wünsche und Bedürfnisse bei den unterschiedlichen Gruppierungen ermittelt werden können, wie man z.B. eine Umfrage so organisiert, dass man auch einen Rücklauf bekommt, und so anlegt, dass auch etwaige Geschlechterunterschiede ermittelt werden.

2. Beispiel:

Die Seniorenberaterin bzw. der Seniorenberater soll als Impulsgeber/in Anstöße geben im außersportlichen und im sportlichen Bereich. Sie bzw. er soll zum Mitmachen animieren, Mut machen, Neues auszuprobieren. Dabei müssen auch die festgelegten Geschlechterrollen überprüft und gegebenenfalls überwunden werden. Männer und Frauen brauchen in der Regel unterschiedliche Impulse. Das Neue kann z.B. darin bestehen, dass Frauen mal etwas ausprobieren, was eigentlich „typisch männlich“ ist und umgekehrt: Es sind durchaus nicht alle Männer typisch männlich-leistungssportlich-risikofreudig orientiert.

Auch für weitere Aufgabenfelder der Seniorenberaterin bzw. des Seniorenberaters können geschlechtsspezifische Unterschiede aufgezeigt werden:

Genderschulte Seniorenberaterinnen und -berater wissen, dass Männer und Frauen einen unterschiedlichen Zugang zu den verschiedenen Sportarten haben, und dass Frauen und Männer mit ihrer sportlichen Tätigkeit im Alter unterschiedliche Ziele verbinden, bei Männern in der Regel das Motiv Gesundheit weit weniger eine Rolle spielt als bei den Frauen. Sie wissen, dass die Ansprüche an die Ausgestaltung der Sportstätten von Frauen und Männern von einander abweichen. Sie wissen auch, dass bei der Gestaltung und Organisation von Veranstaltungen sehr genau darauf geachtet werden muss, welche Gruppierung angesprochen werden soll und dass nach der Veranstaltung eine entsprechende Auswertung erfolgen muss.

2.2. Referenten und Referentinnen

Wenn die Gender Perspektive sich als roter Faden durch alle Ausbildungsbausteine ziehen soll, müssen die Referenten bzw. Referentinnen zwangsläufig entsprechend ausgebildet sein.

- Man muss also voraussetzen, dass sie qualifiziert sind in Bezug auf Genderkompetenz
 - durch eine einschlägige Ausbildung und Erfahrung
 - durch die Teilnahme an Gendertrainings
 - durch Erfahrungen aus Frauen-/Männerprojekten
- Es müssen Gender-Fortbildungen für die eingesetzten Referenten und Referentinnen angeboten werden, die z.B. die Besonderheiten geschlechtergerechter Methodik und Didaktik zum Thema haben.
- Der Auftrag, der an externe Referentinnen und Referenten für die einzelnen Module vergeben wird, muss klar zum Ausdruck bringen, dass Genderinhalte gemäß Gender Mainstreaming zu ihrem „Fachthema“ gehören.
- Referentinnen sollten nicht nur typisch weibliche – die sogenannten „weichen“ Themen behandeln und männliche Referenten nicht nur die „typisch männlichen“ Gebiete bei der Ausbildung übernehmen.

2.3. Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen – Auswahl der Ausbildungsstätte, Zeitfenster – müssen auf die ausgewählte Zielgruppe abgestimmt werden:

- Beispiel Zeitplanung:
Die Ausbildung ist zur Zeit aufgeteilt in 2 x 9 Unterrichtseinheiten, die jeweils an einem Samstag stattfinden. Entspricht dies den Möglichkeiten der Zielgruppe? Ist eine andere Zeiteinteilung denkbar und effektiver? Für Menschen, die noch im Berufsleben stehen, muss die Ausbildung in der arbeitsfreien Zeit angeboten werden, bei Ruheständler/-innen ist dies nicht notwendig.

- Beispiel Auswahl der Ausbildungsstätte:
Wie sind die ausgewählten Ausbildungsstätten zu erreichen? Wie groß sind die Entfernungen, die zurückgelegt werden müssen? Dabei ist zu berücksichtigen, dass Frauen häufiger als Männer nicht über ein Auto verfügen.
- Beispiel Teilnahmebeiträge:
Ist es angebracht, in speziellen Fällen Preisnachlässe zu gewähren? Für Frauen mit einem kleinen eigenen Einkommen/Rente könnte die Kostenfrage ein Hinderungsgrund sein.

2.4. Kunden- und Kundinnen-Informationen

Auch in dieser Komponente spielt der Genderaspekt eine wichtige Rolle. Eine gezielte Ansprache holt die Frauen und Männer dort ab, wo sie sind:

- die Frauen u.U. im Kirchenkreis oder im Landfrauenverband, Männer u.U. im Fußballstadion, wo sie sich als Zuschauer aufhalten.
- Flyer, die Frauen erreichen sollen, haben eine gute Wirkung, wenn sie in Apotheken, Arztpraxen, in der VHS ausgelegt werden, bei Männern könnte der Baumarkt ein gut geeigneter Ort sein.
- Die Auswahl der Medien, mit denen potentielle Interessierte über die Ausbildung informiert werden soll, muss entsprechend den Lebensgewohnheiten der angezielten Personengruppe erfolgen.

Beispiel: Ältere Frauen informieren sich in der Mehrheit nicht per Internet, die regionale Zeitung wird dagegen sehr aufmerksam gelesen.

Am effektivsten erweist sich erfahrungsgemäß bei Männern und Frauen die persönliche Ansprache nach dem Motto: „Jede/r bringt eine/n mit.“

- Die Formulierung der Angebotsinformation – z.B. in einem Flyer oder in einem Zeitungsartikel – orientiert sich an der Zielgruppe, an ihren Interessen und an ihren Möglichkeiten und vermeidet es, Interessierte abzuschrecken.

Beispiel: Wird in einem Werbeblatt für die Ausbildung unter der Überschrift „Wer kann Seniorenberater werden?“ als Qualifikationsmerkmal u.a. der Besitz „psychosozialer und pädagogischer Kompetenz“ aufgeführt, werden wohl schon die ersten Interessierten das Blatt zur Seite legen. Eine „freundliche und offene Art“ werden sich wahrscheinlich viele Menschen zuschreiben, die Mehrzahl der Frauen wird aber wohl negativ reagieren, wenn sie dort liest, dass man „vor einer Gruppe reden können“ sollte, weil sie sich das nicht zutraut.

Eine ermutigende Alternative könnte lauten: Sie würden sich gern in Ihrem Verein engagieren? Sie sehen, wo noch manches besser gehen könnte und möchten gern einiges verändern? Hatten Sie schon mal den Mut, die laut vor allen zu sagen? Wir möchten Ihnen dabei helfen!

Diese Überlegungen gelten für den Verband, der sein Ausbildungsangebot an den Mann und die Frau bringen möchte, in gleicher Weise wie für die Seniorenberater und -beraterinnen, die für die Vereinsangebote werben wollen. Sie müssen daher auch in die Ausbildungsinhalte einfließen.

Beispiel 3: Umsetzung von Gender Mainstreaming in Gremien am Beispiel eines Sitzungsprotokolls

Ulrike Maier

Sitzung der Leitungskonferenz des Verbands der Weiterbildungsträger im westlichen Emsland (VWwE)

Die Leitungskonferenz des VWwE trifft sich ca. 6 mal im Jahr. Die Sitzungen werden immer für nachmittags terminiert, damit ein Mitglied im Leitungsgremium, die ehrenamtliche Leiterin einer Einrichtung und vormittags hauptberuflich gebunden ist, teilnehmen kann.

Der Vorstand setzt sich aus 6 Männern und 6 Frauen zusammen. Der VWwE hat sich im letzten Jahr mit einer Änderung seiner Satzung dem Gender Mainstreaming verpflichtet und seitdem seine Gremien geschlechterparitätisch besetzt.

Die Tagesordnung wird vom Geschäftsführer in Absprache mit der stellvertretenden Vorsitzenden des VWwE festgelegt und frühzeitig mit der Einladung an die Mitglieder verschickt.

Am 11.06.2002 stehen folgende Punkte auf der Tagesordnung:

1. Auswertung der Weiterbildungsstatistik 2002
2. Bericht von der Prüfgruppe
3. Haushalt
4. PISA und die Folgen für die Weiterbildung

zu TOP 1:

Die vom Verband erstellte zusammengefasste Weiterbildungsstatistik 2001 für das westliche Emsland liegt zur Kenntnisnahme vor und wird diskutiert. Es wird festgestellt, dass lediglich die beiden Sachgebiete 2 (Politik, Gesellschaft, Gleichstellung) und 5 (Sprachen) eine positive Entwicklung aufweisen. In allen anderen Sachgebieten sind die Teilnehmezahlen zurückgegangen.

Die Leitungskonferenz diskutiert über die Ursachen dieser Entwicklungen und die zu ziehenden Schlussfolgerungen. Dabei stellt sie fest, dass sie die Frage der Geschlechterrelationen beim Zuwachs und den Rückgängen für bedeutsam hält – hier liegen allerdings für die Sachgebiete keine geschlechterdifferenzierten Daten vor.

Unter Gendergesichtspunkten wäre außerdem eine differenziertere Analyse des Sachgebiets 2 erforderlich, um ein Bild zu erhalten, ob sich die in den letzten Jahren von den Trägern verstärkt angebotenen Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen positiv entwickeln und wenn ja, zu welchen Themen.

Obwohl in der Weiterbildungsstatistik der Einrichtungen die Frauen als Teilnehmerinnen gesondert erfasst werden, wird dies nicht differenziert für die einzelnen Sachgebiete dargestellt und ausgewertet.

Die Leitungskonferenz stellt fest, dass die zusammengefasste Weiterbildungsstatistik als Beratungsgrundlage nicht ausreicht. Sie fasst folgende Beschlüsse:

1. Sie beschließt, dass die Statistik ergänzt und überarbeitet werden muss, dann nochmals vorgelegt und in der nächsten Leitungskonferenz nochmals beraten wird. Vorgeschlagen wird eine Auswertung hinsichtlich des Anteils der Männer und Frauen bei den Teilnehmenden sowohl bezogen auf die Themen der Veranstaltungen als auch auf die Veranstaltungstypen. Als weiteres soll die Kategorie „Geschlecht“ mit dem „Alter“ der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verknüpft werden und auf die Weiterbildungsveranstaltungen bezogen werden.

Die Mitglieder regen an, dass bei der Erfassung der Weiterbildungsdaten zukünftig auch die Nationalität erhoben wird, da neben dem Geschlecht und dem Alter dies ein weiteres wichtiges Kriterium für die Evaluation der Bildungsteilnahme ist.

2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle des Verbandes, die für die Weiterbildungsstatistik zuständig sind, erhalten eine Genderschulung. Herr Müller und Frau Schmitt, die Mitglieder der Leitungskonferenz sind und über Genderkompetenz auch hinsichtlich empirischer Statistik verfügen, erklärt sich bereit, kurzfristig für die Überarbeitung der WB-Statistik 2001 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltungsstelle eine erste Informationsveranstaltung in Form einer Grundlageninformation durchzuführen und sie bei den jetzt angeforderten Ergänzungen und Überarbeitungen zu unterstützen und zu begleiten. Im Fortbildungsetat für das kommende Jahr werden Mittel für eine Inhouse-Genderschulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt.

3. Für die nächste Sitzung hält die Leitungskonferenz folgende Fragestellung als Beratungsbedarf fest, für den die angeforderte Verbesserung der Datenlage in der WB-Statistik eine Grundlage liefern wird.

- Sind geschlechterbezogene Unterschiede in den Entwicklungen der einzelnen Sachgebiete festzustellen, und wenn ja, welche?
- Von hier ausgehend soll eine geschlechterbezogene Ursachenanalyse der Gründe für die jeweilige Entwicklung der Teilnehmerzahlen in den Sachgebieten initiiert werden, die folgenden Fragen nachgeht:
- Werden die richtigen Themen für Frauen bzw. für Männer angeboten?
- Werden die Themen, die aufgrund des Selbstverständnisse und der Ziele der einzelnen Weiterbildungsträger ihr Angebot bestimmen, in geschlechteradäquater Weise aufbereitet und angeboten?
- Entsprechen die Veranstaltungsformen den Lebensumständen von Frauen bzw. von Männern?
- Was müssen und können systematische Schritte sein, um mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewinnen?
 - allgemein
 - um mehr Frauen zu gewinnen
 - um mehr Männer zu gewinnen

Hierzu wird bei der nächsten Sitzung zu beschließen sein, in welcher Weise diese Genderanalyse des WB-Angebotes im Verbandsspektrum anzugehen und zu organisieren ist (z.B. durch eine Projektgruppe).

4. Weiteres Ergebnis der Diskussion ist, dass die Leitungskonferenz auf der Grundlage der Analyse der verbesserten Weiterbildungsstatistik eine Empfehlung für die Bildungsplanung für das nächste Jahr erarbeiten möchte, die die Genderperspektive mit berücksichtigt.

5. Der Verband wird für die Programmverantwortlichen sowie die Dozentinnen und Dozenten ihrer eigenen Einrichtungen ein Fortbildungsprogramm erstellen im Sinne der Qualitätssicherung mit den Schwerpunkten „Methodik und Didaktik“ und „Gender Mainstreaming in der Weiterbildung“.

zu TOP 2:

Vom VWwE wurde eine Prüfgruppe eingesetzt, deren Aufgabe es ist, die Weiterbildungseinrichtungen stichprobenartig im Hinblick auf die Verwendung der Weiterbildungsmittel zu überprüfen. Diese Gruppe wurde mit 3 Frauen und 2 Männern besetzt. Die Vertreterin der Prüfgruppe berichtet von besonderen Vorkommnissen hinsichtlich der Verwendung der Mittel. Die Prüfgruppe wird von der Leitungskonferenz beauftragt, bei der nächsten Prüfung besonders zu eruieren, in welchem Umfang die Weiterbildungsmittel für Frauen und für Männer eingesetzt werden und ob hierbei die Geschlechtergerechtigkeit gewahrt ist. Außerdem soll unter der Geschlechterperspektive bewertet werden, für welche Themen die Weiterbildungsmittel verwendet werden. Zu beiden Punkten wird Herr Meier, für Haushaltsfragen zuständiges Mitglied der Leitungskonferenz, eine entsprechende Ergänzung und Modifizierung der Formularbögen, die die Träger auszufüllen haben, gemeinsam mit der Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle erarbeiten und den Trägern für das kommende Prüfjahr rechtzeitig zuleiten.

zu TOP 3:

Das für den Haushalt zuständige Mitglied der Leitungskonferenz gibt bekannt, dass der Zuwendungsgeber ab 2003 im Verwendungsnachweis geschlechterdifferenzierte Finanzdaten verlangen wird. Die Mitglieder sind grundsätzlich der Meinung, dass bei den Weiterbildungsmaßnahmen eine Gender-Budgetanalyse sinnvoll ist, geben jedoch zu Bedenken, dass die Einrichtungen vor Ort mit der Erfassung überfordert sind.

Die Leitungskonferenz beschließt, dass sich Frau Wiesel kündigt macht zu den Möglichkeiten einer Gender-Budgetanalyse in der Weiterbildung und bei der nächsten Sitzung die anderen darüber informiert, welche Positionen im Haushalt nach Geschlechter differenziert werden müssen.

zu TOP 4:

Die Leitungskonferenz beschäftigt sich mit den Ergebnissen der PISA-Studie und leitet daraus Konsequenzen für die Aufgaben der Weiterbildungseinrichtungen ab. Vor allem im Bereich der Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen, Englisch, EDV und Lernen für soziales Handeln) sowie zur Stärkung der Selbstlernfähigkeiten sind Angebote für bildungsbenachteiligte Jugendliche zu machen. Dabei muss von unterschiedlich ausgeprägten Defiziten bzw. Problemlagen bei Jungen und Mädchen ausgegangen werden. Dementsprechend sowie unter Beachtung geschlechterspezifischer Zugangsweisen und Stärken/Schwächen beim Erwerb von Bildung sind Förderkonzepte zu entwickeln – teils in geschlechtshomogenen Angeboten, aber auch geschlechterdifferenzierend in koedukativen Bildungszusammenhängen.

Weitere Handlungsfelder sind:

- eine flächendeckende Einführung von Sprachkursen für Mütter der Migrantenfamilien, zeitlich parallel zu Kindergarten und Grundschule
- Weiterbildungs- und Beratungsangebote für Mütter und Väter bildungsbenachteiligter Kinder und Jugendlicher, mit gezielten, differenzierten Konzepten, um auch die Väter zu erreichen
- Weiterbildung für Erzieherinnen und Erzieher sowie für Lehrerinnen und Lehrer zum Thema „geschlechterdifferenzierende, geschlechtergerechte Pädagogik und Didaktik“

6. Perspektiven

Auf dem Expertinnengespräch, das zum Abschluss des Projekts am 24.02.2003 stattgefunden hat, wurden die Ergebnisse des Projekts von den Expertinnen aus den Bereichen Gender Mainstreaming und Qualitätsentwicklung als bundesweit einmalig gelungenes Beispiel für die Integrationsstrategie von Gender Mainstreaming ganz im Sinne der Zielsetzung der Europäischen Union gewürdigt.

Hervorgehoben wurde die Chance der zeitgleichen Umsetzung von Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming. Hier können sich die Weiterbildungsträger als lernende Organisationen bewähren, um den Herausforderungen einer zukunftsfähigen Weiterbildung gerecht zu werden.

Für die dezentralen Weiterbildungsträger ist der Qualitätsbereich „Ehrenamt in der Weiterbildung“ besonders bedeutsam, der in den bisherigen Qualitätsmodellen nicht berücksichtigt wurde.

Aus Sicht der Vertreterin des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz (MWWFK) stellen die unter der Genderperspektive überarbeiteten Qualitätsbereiche eine gute Basis für die weitere Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen dar. Das MWWFK ist sehr an einer Nachhaltigkeit der Projektergebnisse interessiert und wird dessen strukturelle Verankerung in der Qualitätsentwicklung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz unterstützen.

Mit den Ergebnissen dieses Projekts nimmt Rheinland-Pfalz eine Vorreiterrolle in der bundesweiten Diskussion zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung ein. Die Projektergebnisse werden dem ArtSet - Institut Hannover als Vorschlag zur Erweiterung des LQW- Modells zur Kenntnis gegeben.

Die Stärke der erarbeiteten Gender-Mainstreaming-Kriterien liegt in deren Offenheit und Anpassbarkeit für die verschiedenen Träger der Weiterbildung.

Zur Zeit engagieren sich die Landesorganisationen der Weiterbildung in der Umsetzung der Projektergebnisse nach innen zu kommunizieren, sind dabei die Gender-Mainstreaming-Kriterien auf ihre jeweilige Organisation anzupassen und ihre Mitgliedseinrichtungen, die sich in einen Qualitätsentwicklungsprozess begeben, hinsichtlich der Berücksichtigung der Genderperspektive zu beraten. Dabei kann auf das Know-how der ehemaligen Projektgruppenmitglieder zurück gegriffen werden.

Auf politischer Ebene müssen sich die entsprechenden Gremien dafür einsetzen, dass die Gender-Mainstreaming-Kriterien zukünftig in den verschiedenen Qualitätsmodellen, die in Rheinland-Pfalz zur Anwendung kommen, zu berücksichtigen sind.

Es soll noch in diesem Jahr eine landesweite Tagung zum Thema „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung vom Landesbeirat für Weiterbildung durchgeführt werden.

Autorinnen und Autoren

- **Katharina Altmann**

Diplom-Pädagogin, Mainz

Email: katharina.altmann@gmx.de

Themenschwerpunkte: Qualitätsentwicklung, Frauenbildung

Bildungswerk des Landessportbundes RLP e.V.

- **Helma Henschel**

Bildungswerk des Landessportbundes Rheinland-Pfalz

Internet: www.bildungswerksport.de

Präsidiumsmitglied im Sportbund Rheinland mit der Zuständigkeit „Frau im Sport“; Themenschwerpunkte:

Verbandspolitische Frauenarbeit im Sport

Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in RLP e.V.

- **Gerd Kiefer**

Evangelische Arbeitsstelle Kirche Bildung und Gesellschaft,
Kaiserslautern

Internet: www.evangelische-arbeitsstelle.de

Email: gerd.kiefer@evkirchepfalz.de

Gesamtleiter; Themenschwerpunkte: Männer, Soziales,
Arbeitswelt, Politik

- **Hans Schulze-Bühlmann**

Evangelische Arbeitsstelle Kirche Bildung und Gesellschaft/
Außenstelle Süd- und Vorderpfalz Landau

Internet: <http://www.evangelische-arbeitsstelle.de>

Email: hans.schulze-buehlmann@evkirchepfalz.de

Referent für Erwachsenenbildung; Themenschwerpunkt
im Bereich „Lebensformen“: Männer, Singles, Senioren

Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e.V. Landesarbeitsgemeinschaft

- **Ulrike Gentner**

Heinrich Pesch Haus, Ludwigshafen

Internet: www.hph.kirche.org

Email: gentner@hph.kirche.org

Stellvertretende Leiterin des Bildungsbereiches;

Themenschwerpunkte: Demokratie, Partizipation,

Gender Mainstreaming, Geschlechtergerechtigkeit, Soft Skills;

Gendertrainerin; Lehrbeauftragte für Erwachsenenbildung an

der Universität Koblenz-Landau

- **Johannes Kohl**

Katholisches Bildungswerk Mainz-Stadt, Mainz

Internet: www.bildungswerk-dioezese-mainz.de

[in den Regionen]:

Email: bw.mainz@Bistum-Mainz.de oder

Johannes.Kohl@Bistum-Mainz.de

Pädagogischer Leiter; Themenschwerpunkte: Theologie und

Kulturarbeit, Berufsbezogene Bildung, Bildungsberatung,

Männerbildung

Lehrauftrag für Erwachsenenbildung an der Katholischen

Fachhochschule Mainz und Ausbildung „Train the trainer“

für das Institut für Fort- und Weiterbildung an der KFH Mainz

Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen (LAG al) e.V.

- **Christiane Hamann**

Förderkreis Symposion Weißenseifen e.V.,

54597 Weißenseifen/Eifel

Email: hamann@weissenseifen.info

Sprecherin in der LAG al, Vorsitzende des Förderkreises

und Geschäftsführerin d. Symposion Weißenseifen;

Themenschwerpunkte: Bildende Kunst, Kunstgeschichte, Philo-
sophie/Anthroposophie, Pädagogik, durch selbstge-
staltete Bilder lernen

- **Melanie Werner**

Multikulturelles Zentrum Trier

Internet: www.multicultural-center.de

Email: mail@multicultural-center.de

Pädagogische Mitarbeiterin;

Geschäftsführung anderes lernen eifel-mosel e.V.,

Themenschwerpunkte: Armut, Interkulturelle Sozialarbeit

Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung in RLP e.V.

- **Andrea Schwahn**

Landwirtschaftskammer Rheinland – Pfalz und Arbeitsgemein-
schaft der LandFrauenverbände in Bad Kreuznach

Internet: www.lwk-rlp.de

Email: andrea.schwahn@lwk-rlp.de

Bildungsreferentin; Themenschwerpunkte:

Weiterbildung für LandFrauen, Berufsbildung, Hauswirtschaft

Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V.

- **Ulrike Maier**

Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz

Internet: www.vhs-rlp.de

Email: maier@vhs-lp.de

Pädagogische Mitarbeiterin; Themenschwerpunkte:

Berufliche Bildung, Gesundheitsbildung, Frauenbildung

- **Michael Staudt**

Volkshochschule Kaiserslautern e.V.

Internet: www.vhs-kaiserslautern.de

Email: michael.staudt@vhs-kaiserslautern.de

Hauptamtliche Leitung; Zusätzliche Themenschwerpunkte:

Politik und Gesellschaft, Gleichstellung, Sprachen

- **Christina Ullrich-Müller**

Volkshochschule Speyer

Internet: www.vhs-speyer.de

Email: umue@vhs-speyer.de

Pädagogische Mitarbeiterin; Themenschwerpunkte:

Abschlussbezogene Lehrgänge, Bildungsfreistellung,

Gesundheitsbildung, Hauswirtschaft, Frauenbildung

Das Projekt „Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung“ wurde entwickelt und gesteuert durch den Sachausschuss Frauenbildung des Landesbeirats für Weiterbildung.



Bildungswerk des
Landessportbundes RLP e.V.



Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft
für Erwachsenenbildung in RLP e.V.



Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e.V.
Landesarbeitsgemeinschaft



Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen
(LAG al) e.V.



Landesvereinigung für ländliche
Erwachsenenbildung in RLP e.V.



Verband der Volkshochschulen
von Rheinland-Pfalz e.V.



Arbeit und Leben Rheinland-Pfalz gGmbH