

Gender Mainstreaming in der Fortbildung

In lernenden Organisationen dient Fortbildung dazu, Wissen und Können der Beschäftigten immer wieder an den aktuellen Qualifikationsbedarf anzupassen, um die Qualität der Arbeit zu sichern. Das Fortbildungsangebot sollt für alle Beschäftigten gleichermaßen ansprechend und zugänglich sein und deshalb zielgruppendifferenziert und gleichstellungsorientiert geplant und durchgeführt werden. Fortbildung ist ein wichtiger Baustein des Handlungsfeldes **Personalentwicklung**, in dem Gender Mainstreaming umzusetzen ist. Des weiteren geht es auch darum, Gender-Kompetenz zu vermitteln, damit Gender Mainstreaming qualitätssichernd umgesetzt werden kann. Daher ist Fortbildung auch ein **Bestandteil des Implementierungsprozesses** von Gender Mainstreaming.

Gleichstellungsorientierte Fortbildung

Ein Beitrag zur Umsetzung von GM besteht darin, bestehende Fortbildungen formal und konzeptionell gleichstellungsorientiert zu gestalten. Wenn Gleichstellungsorientierung in die Planung, Durchführung und die Evaluation von Fortbildung integriert wird, wird GM zu einem Teil von Qualitätsmanagement. Eine durchgängige Gleichstellungsorientierung bedeutet,

- die Rahmenbedingungen (Ort, Zeitpunkt/-dauer, Werbung, Organisation von Kinderbetreuung, Auswahl der Zielgruppe und der Fortbildenden) und
- das didaktische Konzept (Inhalt und Methoden, wie z.B. Auswahl der Fortbildungsthemen und Auswahl der Übungen; Arbeitsweise und Lernverständnis der Fortbildungsleitung, z.B. Team-Teaching)

so zu gestalten, dass Frauen und von Männern in ihrer Vielfalt berücksichtigt und niemand benachteiligt wird. Ein guter Ausgangspunkt für eine gleichstellungsorientierte Fortbildungsplanung kann durch eine Analyse geschaffen

werden, welche die Bedarfslage der Beschäftigten zielgruppendifferenziert feststellt.

Fortbildung zu Gender Mainstreaming

Die Implementierung der Strategie GM hat zum Ziel, dass alle Organisationsmitglieder in ihren Handlungsfeldern Gender systematisch mitdenken und folglich effizienter und durchgängig gleichstellungsorientiert handeln. Das Personal muss dafür entsprechende Kompetenzen besitzen oder erwerben können. Fortbildungen leisten einen Beitrag dazu, Gender-Kompetenz zu vermitteln. Fortbildungsveranstaltungen dienen dazu

- unterschiedliche Ziele verfolgen (Sensibilisierung, Handlungsorientierung, Wissensvermittlung)
- verschiedene Zielgruppen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit ansprechen (z.B. Führungskräfte wie Abteilungsleiterinnen und -leiter oder Referatsleiterinnen und -leiter oder Spiegelreferate wie Personal- oder Haushaltsreferate)
- mit unterschiedlichen didaktischen Methoden arbeiten (z.B. Sensibilisierungsübungen, Quiz, Rollenspiel, geschlechterhomogene Gruppen).

Inhalte der Fortbildung zu Gender Mainstreaming sollten z.B. sein:

- Vermittlung eines grundlegenden Wissens zu Gender und GM als gleichstellungspolitische Strategie, z.B. Geschichte und rechtliche Grundlagen, europäischer Vergleich, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Gender Mainstreaming und Diversity Management,
- Bedeutung von Gender und GM in der Facharbeit der Beschäftigten, also z.B. gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berichten, Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder von Haushaltsverfahren,
- Vorstellung und Erprobung einzelner Instrumente des GM, z.B. die Arbeitshilfen der Bundesregierung oder Checklisten,
- Reflexion von Gender-Fragen zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype.

Gender-Training

Fortbildungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming werden oft unter dem Begriff „Gender-Training“ angeboten. Da im Zuge der Implementierung von GM der Fortbildungsbedarf in Bezug auf Gender-Kompetenz stark angestiegen ist, hat sich in den letzten Jahren ein neuer Dienstleistungsmarkt für gleichstellungsorientierte Fort- und Weiterbildung entwickelt. Training bedeutet im Englischen nichts anderes als Fortbildung. Gender-Trainings sind also eine spezifische Form von Fortbildung und haben im Kontext von Gender Mainstreaming die Bedeutung eines Personalentwicklungsinstruments.

Gender-Training ist in Deutschland zwar ein recht neuer Begriff, aber in der didaktischen Gestaltung der Gender-Trainings wird auf Vorläufer oder Beispiele aus anderen Ländern zurückgegriffen. Die heutigen Gender-Trainings basieren z.B. auf Erfahrungen aus

- Gender-Trainings der Internationalen Entwicklungszusammenarbeit,
- Fortbildungsmaßnahmen innerhalb von Personal- und Organisationsentwicklung,
- Angeboten der geschlechterbezogenen Erwachsenenbildung (bisherige Frauen- und Männerbildung).

In der internationalen Entwicklungszusammenarbeit finden bereits seit Ende der 1980er Jahre Gender Trainings statt. Erste Gender-Trainings sind innerhalb des Women in Development-Ansatzes (WID) entstanden, der die Ausblendung der ökonomischen Rolle von Frauen in Entwicklungsprozessen kritisierte. In den 1990er Jahren erschienen im entwicklungspolitischen Kontext mehrere Handbücher, die den Aspekt der Sensibilisierung und Reflexion von Gender in den Blick nahmen. Innerhalb von Personalentwicklung wurden z.B. auf der Ebene der Schulung von Führungskräften der Benachteiligung von Frauen in den Leitungsebenen von Organisationen Rechnung getragen. In vielfältiger Weise finden sich Vorläufer von Gender-Trainings in der seit ca. dreißig Jahren etablierten geschlechterbezogenen Erwachsenenpädagogik, die Geschlechterverhältnisse thematisieren.

Heutige Gender-Trainings, die zur Implementierung von GM angeboten werden, stellen auch eine neue Form der Fortbildung dar. Neu ist der zentrale Stellenwert

von Fortbildung innerhalb des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming, z.B. als Auftaktveranstaltung für die Zielfindung im Implementierungsprozess oder als begleitende Maßnahme zur Akzeptanzsicherung. Durch die systematische Verankerung von Fortbildungsangeboten, werden diese zum integralen Bestandteil der Prozesssteuerung. Es gibt inzwischen eine Vielzahl von Formen, die unter dem Begriff Gender-Training subsumiert werden: Kurztrainings oder Fortbildungsreihen, Sensibilisierungs- oder fachbezogene Trainings oder Train-the-Trainer-Programme.

In beiden Anwendungsbereichen von Fortbildung – als Handlungsfeld und als Implementierungsbaustein – ist eine qualitätssichernde Gestaltung der Angebote der Fort- und Weiterbildung wichtig. In den letzten Jahren nimmt deshalb die Diskussion um die Formulierung von Qualitätsstandards zu. Eine im Kontext von GM ebenfalls an Bedeutung gewinnende Form von Fortbildung ist das E-Learning.

Instrumente zur Umsetzung von GM in der Fortbildung

- Der "**Leitfaden für die Begutachtung von Fernlehrgängen**" wurde von Dr. Gisela Pravda für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht entwickelt. Er unterstützt im Handlungsfeld Personalentwicklung speziell bei der Qualifizierung und richtet sich an Lehrgangsplanende und externe GutachterInnen. Er basiert auf Ergebnissen eines Forschungsprojekts des BiBB und wird durch eine Befragung evaluiert. Sie können das Instrument herunterladen über http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/leitfaden_fernlehrgaenge_pravda.pdf
- Das Instrument "**Bildungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming. Leitfaden zur Berücksichtigung und Überprüfung der Geschlechterperspektive in Bildungsmaßnahmen der EU-Strukturfondsprogramme**" wurde von Bettina Vaupel vom Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) als Ergebnis eines Expertinnen-Workshops entwickelt. Der Leitfaden unterstützt im Handlungsfeld Personalentwicklung speziell bei der Qualifizierung und richtet sich an Entscheidende, Beratende und Projektträger im Bereich arbeitsmarkt- und strukturpolitischer Bildungsmaßnahmen im Europäischen Sozialfond (ESF). Sie können ihn herunterladen unter

http://www.zfbt.de/gem/gem_als_querschnittsaufgabe/dokumente/zfbt_bildung_und_gender.pdf

Weiterführende Literatur

- Baer, Susanne / Enders-Drägässer, Uta / Kuhl, Mara / Kreß, Brigitta / Sellach, Brigitte: Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung Frankfurt am Main und Berlin, Dezember 2003, S. 147-150.
- 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München, November 2005 (erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt unter der Leitung von Waltraud Cornelißen): Kapitel Bildung, Ausbildung, Weiterbildung:
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/kapitel-eins,property=pdf,bereich=genderreport,rwb=true.pdf>

Literatur zu gleichstellungsorientierter Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Baur, Esther/Marti, Madeleine: Kurs auf Gender Kompetenz – Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt 2000.
- Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Münthing, Brigitte: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik – Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld 1999.
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung: Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten, Bönen 2001.
- Pravda, Gisela: Die Genderperspektive in der Weiterbildung – Analysen und Instrumente am Beispiel des berufsbildenden Fernunterrichts, Bundesinstitut für Berufsbildung 2003.
- Venth, Angela: Gender-Porträt Erwachsenenbildung, Bielefeld 2006.

Literatur zu Fort- und Weiterbildung als Implementierungsbaustein von Gender Mainstreaming / Gender-Trainings

- Buchinger, Birgit / Geschwandtner, Ulrike: Der Gender Markt. Eine qualitative Studie zu AnbieterInnen, Strukturen und Standards. Endbericht, Salzburg 2006. http://www.qe-gm.at/downloads_members/endbericht_solution_060206.pdf
- Burbach, Christiane/Schlottau, Heike (Hg.): Abenteuer Fairness – Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining, Göttingen 2001.
- Das Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der *genderorientierten* Bildung und Beratung, Berlin 2006. Download unter: http://www.gender.de/mainstreaming/GenderManifest01_2006.pdf
- Frauenministerium Luxemburg (Hg.): Gender Training 2003: http://www.mega.public.lu/publications/1_brochures/2004/gender/Gendertraining.pdf
- Frey, Regina: Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und Praxis im internationalen Diskurs. Königstein 2003.
- Macha, Hildegard / Fahrenwald, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung, Leverkusen Opladen 2007.
- Netzwerk Gender Training (Hg.): Geschlechterverhältnisse bewegen - Erfahrungen mit Gender Trainings, Königstein 2004.
- Rothe, Andrea / Bönold, Fritjof : Geschlecht bewusst gemacht – Ein Training für Jugendliche, München 2006. Download unter: http://www.frauenakademie.de/dokument/img/Geschlecht-bewusst-gemacht_2006.pdf
- Smykalla, Sandra: Die Diskursivierung von geschlechtertheoretischem Wissen im Gender Mainstreaming-Prozess: Gendertraining – Ein paradoxes geschlechterpolitisches Handlungsfeld, in: Herzog, Margarethe (Hg.): Gender Mainstreaming. Dokumentation der 10. Wissenschaftlerinnenwerkstatt der Promovendinnen der Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf 2004, S. 35-46.