



LEITFADEN ZUR INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNG UND GENDER MAINSTREAMING IN INTERESSENBEKUNDUNGEN DES PROGRAMMS „WEITER BILDEN“

Autorin:

Dr. Regina Frey

Stand: 25.07.2011

Inhalt:

1	Warum dieser Leitfaden?	1
2	Erläuterungen und Beispiele	3
3	Weiterführende Quellen	11



1 WARUM DIESER LEITFADEN?

Die Interessenbekundungen (IB) für das ESF-Programm „weiter bilden“ werden unter anderem danach beurteilt, wie es gelingt, das Querschnittsziel Chancengleichheit aufzunehmen und umzusetzen.

So wird im Leitfaden zur Einreichung einer IB ein „Konzept zum Gender Mainstreaming“ (E.2) gefordert. Hier heißt es:

„Gender Mainstreaming beinhaltet, dass Ihr Projekt zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt.

- Beschreiben Sie die konkrete Situation der weiblichen Beschäftigten in dem von Ihnen gewählten Feld (Gender-Analyse).
- Beschreiben Sie realistische und angemessene Teilhabe-, Ergebnis- und Wirkungsziele.
- Beschreiben Sie, welchen Beitrag Ihr Projekt zur Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Arbeitsfeld leistet.
- Erläutern Sie, inwieweit der erzielte Gleichstellungsbeitrag einen Mehrwert für die Gleichstellung im jeweiligen Weiterbildungsbereich haben kann.
- Nennen Sie gegebenenfalls konkrete Maßnahmen, die Sie dafür vorgesehen haben.“

Mit diesem Leitfaden werden Sie als Antragstellende dabei unterstützt, ein solches Konzept in Ihre IB zu integrieren.

Zu den im Leitfaden, Kapitel E.2, benutzten Schlüsselbegriffen finden Sie unter Punkt 2 dieser Arbeitshilfe Erläuterungen und Beispiele aus der Antragspraxis (in Kästen). Sie sollen Ihnen Anregungen geben zur konkreten Integration von Gleichstellung und Chancengleichheit in Ihr Projekt und zur entsprechenden Beschreibung in Ihrer IB. Bitte beachten Sie dabei:

1. Der jeweilige **spezifische Beitrag** des Projekts zur Chancengleichheit soll in der IB bezogen auf den Fördersachverhalt plausibel erläutert werden. Für die Beantragung heißt dies auch, dass **gleichstellungspolitische Ziele** für das Projekt formuliert werden.
2. Die IB sollte ein **durchgängiges Gender Mainstreaming-Konzept** enthalten: Zentral ist hier einerseits das Kapitel E.2 („Konzept zum Gender Mainstreaming“). Allerdings sollten auch die anderen Kapitel die entsprechenden Aspekte aufnehmen (z. B. sollten in Kapitel C.3 die Zielgruppen des Projekts nicht geschlechtsneutral beschrieben werden, sondern es sollte auf Frauen und Männer in ihrer Vielfalt eingegangen werden). Ebenso sollte die IB im Rahmen der Arbeitsplanung (Kap. 5) entsprechende Aktivitäten und Schritte enthalten. Auch im Finanzierungsplan



(Kap. 6) müssen ggf. entsprechende Mittel eingestellt werden, wenn Aktivitäten zur Gleichstellung erfolgen sollen. Im Rahmen der Angaben zur fachlichen und administrativen Eignung der Antragstellenden (Kap. 4.1) wäre zu erläutern, ob die entsprechende Institution [Gender-Kompetenz](#) mitbringt. Es geht also neben den Ausführungen in Kapitel E.2 auch um eine *Gesamtkonsistenz* hinsichtlich der Dimension Chancengleichheit im Antrag.

Mit diesem Leitfaden wird verdeutlicht, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Ebene von Projekten entlang der regulären Schritte eines Projektzyklus' verläuft. Dies umfasst:

1. eine [Gender-Analyse](#) der Ist-Situation bezogen auf den Förderbereich der Weiterbildung bzw. auf das konkrete Weiterbildungsprojekt und dessen jeweiliger Zielgruppe,
2. die Erläuterung, welcher [Beitrag zur Gleichstellung](#) geleistet werden soll, sowie die Formulierung entsprechender quantitativer und qualitativer [Gleichstellungsziele](#) des Projekts,
3. die Erläuterung, wie eine *Umsetzung* erfolgt, die die Erreichung der formulierten Ziele gewährleisten kann,
4. Erläuterungen, wie im Rahmen des Projekts laufend und abschließend die Erreichung des [Gleichstellungsbeitrags](#) beobachtet und erfasst werden kann.

Ein solch durchgängiges Konzept trägt nicht nur dazu bei, dass den entsprechenden [Rechtsgrundlagen](#) Genüge getan wird. Es befördert in der Regel auch die Gesamtqualität einer IB und Ihres Projektes.

Zur Navigation innerhalb des Leitfadens:

Sie können zu den Erläuterungen der ausgewählten Begriffe gelangen, wenn Sie die Taste „Strg“ halten und auf den verlinkten Begriff klicken.



2 ERLÄUTERUNGEN UND BEISPIELE

Welche Rechtsgrundlagen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bestehen?

Sowohl die **Allgemeine Strukturfondsverordnung** als auch die **ESF-Verordnung** und das **Operationelle Programm des Bundes** enthalten Vorgaben zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Ausführliche Informationen zur Verpflichtung der Umsetzung von Gender Mainstreaming im ESF erhalten Sie hier: www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/download_verpflichtung-GMimESF.pdf

In den **Allgemeinen Fördergrundsätzen für Förderungen im Rahmen des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds** wird ausgeführt:

„Gender Mainstreaming (GM) ist auf Gleichstellung ausgerichteter Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. Das Ziel von GM ist die Erreichung von tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und von Männern im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt in allen Handlungsfeldern und Sachgebieten sicher, dass politische Programme, Maßnahmen oder Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und von Männern untersucht und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden.“ (S. 16)

Weitere rechtliche Regelungen hinsichtlich Chancengleichheit in der betrieblichen Weiterbildung ergeben sich z. B. aus dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** und dem **Betriebsverfassungsgesetz** (ausführlich hierzu Ebner/Bausbacher 2008, S. 219f.)

Was sind inhaltliche Gender-Aspekte der Weiterbildung?

Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der betrieblichen Weiterbildung geht über eine angemessene und gleichstellungsförderliche Beteiligung von Frauen und Männern an den Maßnahmen hinaus. So haben Kaschuba und Derichs-Kunstmann (2009) eine Arbeitshilfe für die geschlechtergerechte Planung, Durchführung und Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt. Gleichstellungsorientierte Didaktik soll danach als Querschnittsperspektive in allen Phasen und auf den unterschiedlichen Ebenen von Weiterbildung eine Rolle spielen. Es lassen sich hierbei grob drei Phasen unterscheiden:

1. Planung der Maßnahme und Entwicklung einer Zielsetzung (Fortbildungsformat und organisatorische Rahmenbedingungen)



2. Durchführung der Fortbildung
 - a. Fachinhalte
 - b. methodisch-didaktische Vorgehensweise
3. Evaluation und Reflexion der Fortbildung.

Für die Phasen 1 und 3 sind insbesondere die hauptamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Fortbildungseinrichtungen zuständig. Hier können fünf Aufgabenbereiche unterschieden werden:

1. Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs von Frauen und Männern, Programmplanung und Konzeptentwicklung für Fortbildungen
2. Verfahren der Gewinnung von Trainerinnen/Trainern, Coaches oder Lernbegleiterinnen/Lernbegleitern
3. Öffentlichkeitsarbeit
4. Rahmenbedingungen für die Durchführung der Fortbildungen
5. Evaluierung

(Quelle: Kaschuba und Derichs-Kunstmann 2009, S. 14)

Da das Feld der betrieblichen Weiterbildung nicht geschlechtsneutral ist, spielen in all diesen Phasen und bei all diesen Aktivitäten Aspekte der Gleichstellung eine Rolle. Dies ist jedoch jeweils auf die Zielgruppen und die Weiterbildungsinhalte anzupassen.

Was ist ein Gender Mainstreaming-Konzept?

Das Konzept zu Gender Mainstreaming, das in Punkt E.2 der Interessenbekundung gefordert wird, enthält schlüssige und auf den Förderbereich zugeschnittene Informationen darüber, welche [inhaltlichen Gleichstellungsaspekte](#) für das Projekt relevant sind, wie Frauen und Männer in ihrer Vielfalt an der Weiterbildung beteiligt sind, welche [Gleichstellungsziele](#) verfolgt werden, wie diese Ziele durch die einzelnen Aktivitäten des Projekts realisiert werden sollen und wie die Gleichstellungswirkung des Projekts erfasst werden kann. Auch soll beschrieben werden, wie die notwendige Kompetenz gesichert und aufgebaut wird, um die Strategie Gender Mainstreaming auf der Ebene des Projekts umzusetzen.



Beispiel:

Ein Antrag im Bereich Weiterbildung in der Personalentwicklung fasst (basierend auf einer geschlechtsdifferenzierten Beschreibung der Zielgruppe) in Kapitel E.2 zusammen, wie viele Frauen und Männer mit welchen Weiterbildungsinhalten erreicht werden sollen. Es wird ausgeführt, wie diese Anteile durch eine gezielte Ansprache erreicht werden sollen. Auch wird erläutert, welche Gender-Aspekte im Bereich der Personalentwicklung relevant sind und wie diese als Weiterbildungsinhalte im Rahmen des Projekts platziert werden.

Darüber hinaus wird im Antrag beschrieben, wie bei der Prüfung der Eignung des pädagogischen Personals auf Gender-Kompetenz eingegangen wird. Zudem wird auf die Rahmenbedingungen der Weiterbildung eingegangen, die auch Teilnehmenden mit Betreuungspflichten oder in Teilzeit gleiche Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung bieten.

Was ist ein „Beitrag zur Gleichstellung“ im Bereich der Weiterbildung?

Beiträge im Bereich der Weiterbildung beziehen sich darauf, wie *im Ergebnis einer Weiterbildung* Gleichstellung befördert wurde. Dies geht über eine chancengleiche Teilhabe von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt hinaus, denn erwartet wird ein positiver und möglichst messbarer Effekt auf Gleichstellung. Wie dieser Beitrag in einem jeweiligen Projekt erreicht wird, ist je nach Branche und Zielgruppe sehr unterschiedlich. Da ein gleichstellungspolitisches Hauptziel des Europäischen Sozialfonds jedoch die *existenzsichernde* Beschäftigung von Frauen ist, können Maßnahmen, die insbesondere Frauen höhere Chancen auf ein gesichertes Beschäftigungsverhältnis bieten (jenseits von prekärer, atypischer oder befristeter Beschäftigung), einen Beitrag zur Gleichstellung darstellen.

Im Bereich der Weiterbildung können jedoch auch inhaltliche Aspekte einen Beitrag zur Gleichstellung ausmachen, z. B. die Entwicklung innovativer Weiterbildungsmodelle. Auch die Steigerung der [Gender-Kompetenz](#) von Beschäftigten kann einen inhaltlichen Gleichstellungsbeitrag darstellen.

Beispiel:

In einer Maßnahme, die auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in einer frauendominierten und gleichzeitig schrumpfenden Branche abzielt, wird das Thema Chancengleichheit prominent adressiert. Im Rahmen der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes in den Betrieben (vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)) werden auch Aktivitäten zur Chancengleichheit abgefragt. Dabei wird Chancengleichheit, z. B. die unterproportionale Beteiligung von Frauen an Weiterbildung, als wesentlicher Bestandteil des Personalmanagements thematisiert sowie Fragen zum Aufstieg und zu Arbeitszeitmodellen als Bestandteil von Weiterbildung im Bereich Personal insbesondere für KMU eingeführt.



Somit wird plausibel und nachvollziehbar dargelegt, dass die Maßnahme einen Beitrag zu einer chancengleichheitsorientierten Personalpolitik in der Branche und letztlich auch zur Sicherung der Beschäftigung von Frauen leisten kann.

Was ist eine Gender-Analyse?

Im Rahmen der Beschreibung des Problems und der Zielgruppen eines Projekts sollte auch eine Analyse der Gleichstellungssituation erfolgen (Beschreibung des Ist-Zustands hinsichtlich Gleichstellung). Nur auf Grundlage einer an den Fördergegenstand angepassten Analyse kann eine realistische und sachgerechte Zielformulierung erfolgen (siehe unten). Diese bezieht sich einerseits auf quantitative Aspekte (z. B. Anzahl von Frauen und Männern in der Zielgruppe, also z. B. in Führungspositionen), durch die Analyse können jedoch auch Ursachen und Zusammenhänge von Benachteiligung und Diskriminierung aufgezeigt werden.

Beispiel:

Eine IB im Chemie-Bereich enthält Angaben zur Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht. Hierbei wird nicht nur angegeben, wie viele Frauen und Männer insgesamt in der Branche arbeiten, sondern auch, wie hoch der Anteil von Frauen als Auszubildende und in Führungspositionen ist. Auch wird beschrieben, wie unterschiedlich diese Anteile innerhalb der Branche sind und welche Trends hier bestehen. Es wird dabei darauf verwiesen, dass z. B. viele KMU innerhalb der Branche das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker angehen wollen. Dieser Bedarf wird in der Konzeption des Projekts bzw. des Weiterbildungsangebots gezielt angegangen.

Welche Gleichstellungsziele gibt es im Bereich der Weiterbildung?

a) Teilhabeziele: Die Beteiligung von Frauen und Männern an der Weiterbildung soll – basierend auf der Ausgangs- oder Bedarfsanalyse – geschlechtsspezifisch quantifiziert werden. Dies setzt voraus, dass entsprechend quantitative und dem Fördergegenstand angepasste Teilhabeziele formuliert werden. Eine paritätische Verteilung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt ist dabei nicht unbedingt passend, da die vorhandenen Geschlechterdisparitäten im Bereich zu beachten sind.

Der ESF als EU-Programm zielt auf die Förderung von existenzsichernder Beschäftigung von Frauen ab, da diese auf der Ebene des gesamten Arbeitsmarkts weiterhin Benachteiligungen erfahren. Deswegen müsste das Ziel, mehr Männer an Projekten zu beteiligen, immer auch zumindest flankiert werden durch das Ziel der Erhöhung von existenzsichernder Beschäftigung für Frauen oder der Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen.



Ein Teilhabe-Zielwert sollte also den existierenden Geschlechterverteilungen angepasst formuliert sein. So kann z. B. die Zielzahl der Beteiligung von Frauen zu einem Anteil von 75 Prozent an einem Projekt dem Ziel der Gleichstellung sogar entgegenwirken, wenn insgesamt 85-90 Prozent Frauenanteil in einem bestimmten Bereich vorhanden sind. Voraussetzung für eine angemessene und realistische Formulierung von Teilhabezielen ist deshalb eine Gender-Analyse im betreffenden Förderbereich.

Beispiel:

In einer IB wird bereits in der Zusammenfassung des Projekts die „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen“ als eines von insgesamt sieben Zielen angegeben. Dies wird im Rahmen des Kapitels zu Zielen genauer ausgeführt, hier werden alleinerziehende Frauen als besondere Zielgruppe genannt.

b) Ergebnisziele: Diese richten sich auf das angestrebte Ergebnis eines Projekts. Im Bereich des Programms „weiter bilden“ heißt dies z. B., wie viele Frauen und Männer erfolgreich an einer Schulung teilgenommen haben, so dass sich ihre Beschäftigungs- und Aufstiegschancen verbessern. Ergebnisziele sollten aber immer auch qualitativ formuliert und nicht auf quantitative Verbleibsquoten reduziert werden.

Ein Ergebnisziel im Rahmen von Weiterbildung ist auch die Erhöhung der Gender-Kompetenz der Beteiligten durch die Vermittlung entsprechender Weiterbildungsinhalte. Dies ist z. B. bei Tätigkeiten mit beratender Komponente relevant (Ansprache von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt), aber auch bei technischen Berufen gibt es Gender-Aspekte, z. B. Berücksichtigung von verschiedensten Ergonomiemodellen bzw. Normgrößen bei der Entwicklung von Produkten.

Beispiel:

Eine Weiterbildung für Mitarbeitende von Verbraucherzentralen im Bereich Finanzdienstleistung sieht ausdrücklich vor, dass die in der Beratung tätigen Personen Gender-Kompetenzen erwerben. Da der Umgang mit Geld bis heute geschlechtstypische Muster aufweist, z. B. Risikoaffinität bei Geldanlagen, Kreditvergabe von Banken, Verschuldung und Insolvenz, ist eine Sensibilität für diese Muster notwendig, um passgerechte Beratung für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt anzubieten. Im Weiterbildungskonzept werden diese inhaltlichen Gender-Aspekte im Rahmen eines Moduls berücksichtigt, und es wird mit Fallbeispielen gearbeitet. Das angestrebte Ergebnisziel ist insofern auch die Steigerung der Gender-Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

c) Wirkungsziele beschreiben die angestrebte Wirkung eines Projekts im Interventionsfeld. So ist z. B. der Abbau der vertikalen Segregation (überproportional viele Männer besetzen Führungspositionen) ein Wirkungsziel. Wirkungsziele sind



oft nicht unmittelbar messbar, da hier viele Faktoren wirken, die über das Interventionsfeld eines Projekts hinausgehen. Die Formulierung von Wirkungszielen in einer Interessenbekundung ist dennoch wichtig, da dadurch deutlich wird, welche grundsätzliche Ausrichtung ein Projekt hinsichtlich Gleichstellung hat. Oben beschriebene Ergebnisziele und Teilhabeziele stellen somit die Operationalisierung der Wirkungsziele dar.

Beispiel:

Eine Weiterbildungsmaßnahme für technische Fachkräfte (Ingenieurinnen und Ingenieure) über 40 Jahre setzt sich ein Teilnahmeziel, das Frauen überproportional zu ihrem Anteil an den Ingenieurinnen in der Altersgruppe der über 40-Jährigen berücksichtigt. Als Ergebnisziel wird ausgewiesen, dass die Qualifizierung der Ingenieurinnen (wie auch der männlichen Kollegen) zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze beiträgt und darüber hinaus auch für bessere Aufstiegschancen sorgen soll. Das angestrebte (jedoch nur über Verbleibsstudien nachweisbare) Wirkungsziel, das in der Interessenbekundung benannt wird, ist somit der Abbau der geschlechterbezogenen Segregation im Bereich der technischen Fachkräfte.

Was bedeutet Gender-Kompetenz?

Das GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität zu Berlin beschreibt Gender-Kompetenz wie folgt:

„Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Gender-Kompetenz erzeugt. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen:

Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Motivation, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten, ist vorhanden. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen, wird auch öffentlich vertreten.

Wissen

Gender-Wissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen von Frauen und Männern bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Gender-Wissen wird dann zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen, wenn die Bedeutung von „Gender“ in seiner Komplexität verstanden wurde und grundlegende Erkenntnisse aus Frauen-, Männer-



und Geschlechterforschung/Gender Studies bekannt sind. Gender-Fachwissen umfasst Informationen zu Gender-Aspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld. Daten zu Geschlechterverhältnissen existieren bzw. die Datenlücken sind bekannt und werden geschlossen.

Können

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglichkeiten durch die Organisation voraus. Umsetzung heißt, die Zuständigkeiten sind festgelegt, und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zu Verfügung, Gender Mainstreaming im eigenen Arbeitskontext durchzusetzen. Methoden und Instrumente (Arbeitshilfen) werden angewendet, um Gender-Aspekte sowohl in Handlungsfeldern als auch in Sachgebieten zu identifizieren und um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.“

Quelle: www.genderkompetenz.info/genderkompetenz

Eine Organisation kann Gender-Kompetenz aufweisen. Im Bereich der Weiterbildung sollte die Steigerung und Förderung der Gender-Kompetenz im Sinne des Gender Mainstreaming integraler Bestandteil werden.

Beispiel:

Die Antrag stellende Organisation hat Chancengleichheit von Frauen und Männern vor zwei Jahren als Qualitätsstandard in ihrem Qualitätsmanagement-Prozess verankert. Das Leitbild der Organisation wurde entsprechend überarbeitet, und es wurden Fortbildungen für das Personal durchgeführt. Für zwei Fachbereiche wurden Arbeitshilfen veröffentlicht, die die Mitarbeitenden bei der durchgängigen Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten unterstützen. Im Intranet wurde ein Gender-Wissensportal zur Verfügung gestellt, in dem aktuelle Fachliteratur zum Thema zu finden ist und das weitere Internetquellen zum Thema Gender und Diversity bereitstellt. Ein Gender-Beauftragter unterstützt die Kolleginnen und Kollegen bei fachlichen Fragen rund um das Thema Chancengleichheit.

Was bedeuten gleiche Zugangsmöglichkeiten von Frauen und Männern?

Gleiche Möglichkeiten der Teilhabe stellen eine Minimalanforderung dar, sind jedoch noch kein ausreichendes Gender Mainstreaming-Konzept. Gleiche Zugangsmöglichkeiten sind nicht hinreichend, um eine tatsächliche Gleichstellungswirkung *im Ergebnis* zu erzielen. Formal gleiche Zugangsmöglichkeiten können sogar dazu führen, dass Ungleichheiten verstärkt werden, da nicht selten ungleiche Ausgangsbedingungen bestehen.



Beispiele:

1. In einem Projektantrag wird auf Gleichstellung mit den folgenden Worten eingegangen: „Frauen und Männer sind gleichermaßen aufgefordert, an dem Projekt teilzunehmen“. Oder: „Die Maßnahme schließt niemanden wegen des Geschlechts, des Alters oder sonstiger Merkmale aus“. Oder: „Die Maßnahme wird breit beworben und steht Frauen und Männern gleichermaßen offen“.
2. Eine Fortbildung adressiert Frauen und Männer gleichermaßen. Es wird betont, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu der angebotenen Fortbildung haben. Gleichzeitig sind jedoch die Seminarzeiten so ausgerichtet, dass Teilzeitkräfte kaum daran teilnehmen können. Dies kann (unbeabsichtigt) zu einem indirekten Ausschluss von Teilzeitkräften (mehrheitlich weiblich) führen.



3 WEITERFÜHRENDE QUELLEN

Die vorliegende Sammlung enthält zum Bereich der Weiterbildung bzw. des Programms „weiter bilden“ Hinweise auf Gender-Aspekte, die im Rahmen der Antragstellung berücksichtigt werden können. Die Liste ist exemplarisch und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Gender Aspekte in der Weiterbildung

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld. (Besonders Kapitel G: Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter).
- Blossfeld, Hans-Peter / Bos, Wilfried / Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hg.) (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem – Jahresgutachten 2009. Wiesbaden. (Besonders Kapitel 9: Geschlechterdifferenzen in der Weiterbildung).
- Frey, Regina (2009): Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming. Beitrag für die Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online – EEO. Url: www.erzwissonline.de/ (aufgerufen am: 04.05.2011).
- GenderKompetenzZentrum (ohne Datum): Fort- und Weiterbildung. Url: www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/personalentwicklung/fortbildung (aufgerufen am: 04.05.2011).
- Kaschuba, Gerrit / Derichs-Kunstmann, Karin (2009): Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. Tübingen. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Url: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/arbeitshilfe-gleichstellungsorientiert,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (aufgerufen am 04.05.2011).
- Kaschuba, Gerrit (2010): Geschlechtergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung. In: Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online – EEO. Url: www.erzwissonline.de/ (aufgerufen am: 04.05.2011).
- Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW (2001): Mit der Genderperspektive Weiterbildung gestalten. Bönen.
- Netzwerk Gender Training (Hg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus.



Betriebliche Weiterbildung

- Ebner, Hermann G. / Bausbacher, Sandra (2008): Weiterbildung von Mitarbeiterinnen. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik – Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, S. 215-232.
- Fertig, Michael / Huber, Martina (2010): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Nicht nur eine Frage des Geldes. In: IAB Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Heft 1/2010, S. 24-29.
- Macha, Hildegard / Fahrenwald, Claudia (Hg.) (2007): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung. Leverkusen, Opladen.

Geschlechtergerechte Didaktik

- Derichs-Kunstmann, Karin / Kaschuba, Gerrit / Lange, Ralf / Schnier, Victoria (Hg.) (2009): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit: Konzepte, Erfahrungen, Analysen, Konsequenzen. Recklinghausen.
- Kaschuba, Gerrit (2005): Theoretische Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. Begründungen und Konsequenzen. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Heft 1/2005, S. 67-74.
- Kaschuba, Gerrit (2006): Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Hrsg. v. d. Sozialpädagogischen Fortbildung Jagdschloss Glienicke / Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin. Url: www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/gm/geschl_did_fort_weit.pdf (aufgerufen am 04.05.2011)
- Kaschuba, Gerrit (2010): Geschlechtergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung. In: Faulstich-Wiegand, Hannelore (Hg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Fachgebiet: Geschlechterforschung – die Bedeutung von Geschlecht in pädagogischen Arbeitsfeldern. Weinheim, München. Url: www.erzwissonline.de/fachgebiete/geschlechterforschung/beitraege/17100107.htm (aufgerufen am: 04.05.2011).

Gender-Aspekte in der Personalentwicklung

Allgemein

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (k. A.): Gender Mainstreaming und Personalentwicklung. Url: www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16654.html (aufgerufen am: 04.05.2011).
- GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin (k. A.): Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Handlungsfeld Personalentwicklung. Url: www.genderkompetenz.info/veranstaltungen/fachtagungen/instrumente/hfpersonalentwicklung (aufgerufen am: 04.05.2011).
- Höyng, Stephan (1999): Männerbündische Arbeitskultur am Beispiel von Personalpolitik. In: Krannich, Margret (Hg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt, S. 93-98.



- Krell, Gertraude (2007): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Wiesbaden.
- Sander, Gudrun / Müller, Catherine (2003): Gleichstellungs-Controlling in Unternehmungen und öffentlichen Verwaltungen. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender – from costs to benefits. Wiesbaden.

Daten und Zahlen:

- Daten und Zahlen zu den ESF-Zielgruppen: www.esf-gleichstellung.de/94.html. Hier finden Sie eine Zusammenstellung verschiedener auch nach Geschlecht differenzierender Statistikportale zu verschiedenen Themenbereichen.
- Statistisches Bundesamt: www-genesis.destatis.de (unter dem Link „Merkmale“ muss hier unter Auswahl „Geschlecht“ als Suchkriterium eingegeben werden).
- Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit: statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html

Ausgewählte Links:

- Agentur für Gleichstellung im ESF: www.esf-gleichstellung.de
- Gender Mainstreaming in der EU (mit weiteren Links): ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=de
- GenderKompetenzZentrum an der Humboldt Universität zu Berlin: www.genderkompetenz.info