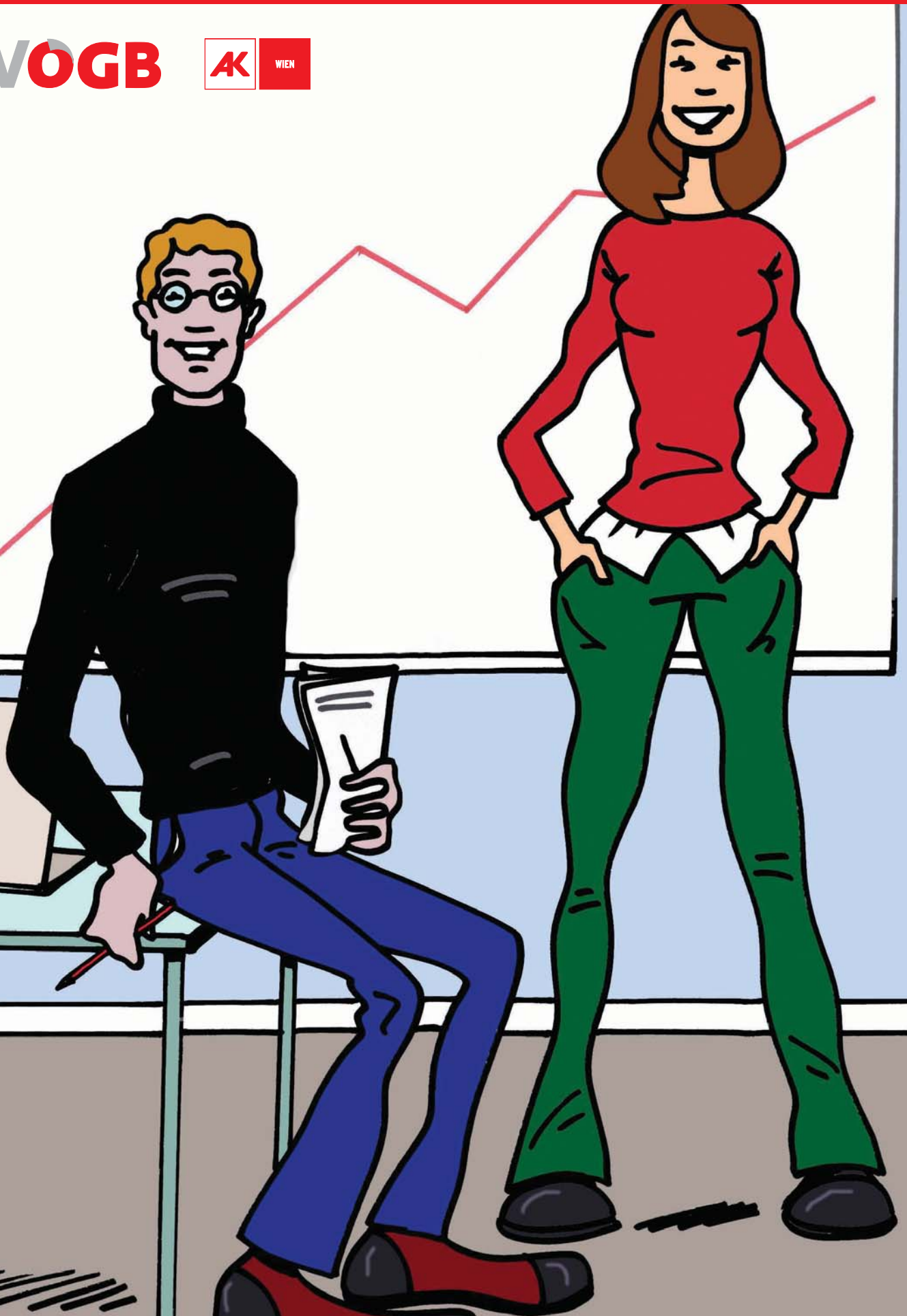


# LIEBER GLEICH BERECHTIGT

LEITFADEN FÜR GENDERGERECHTE GEWERKSCHAFTLICHE ERWACHSENENBILDUNG

VOGB



# Inhalt

Vorwörter	3
Was ist Gender Mainstreaming?	5
Selbstreflexion	8
4-R-Methode	10
Organisatorische Rahmenbedingungen	12
Methodik und Didaktik	15
Methodenbeispiele	20
Gestaltung von Seminarunterlagen	27
Evaluierung	30
Anhang	33

## IMPRESSUM:

HerausgeberIn: Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung, Laurenzerberg 2, 1010 Wien, AK Wien, Prinz-Eugen-Straße 40-42, 1040 Wien, 2007

Der Leitfaden ist ein Produkt der Arbeitsgruppe

"Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit"

(Mitglieder: Erich Deingruber, Heinz Dohnal, Christoph Greiner, Michael Haim, Sabine Letz, Elisabeth Mitter, Hansjörg Mühlmann, Christian Pellini, Ulrike Rabacher, Gerhard Winkler, Karin Zimmermann).

Textbearbeitung: Elisabeth Mitter, Karin Zimmermann

Endredaktion: Lucia Bauer

Illustrationen: Pauline Binoux

Layout: Christine Ziegelböck

## Warum Gender Mainstreaming im ÖGB?

Wenn die Gewerkschaftsbewegung in Zukunft für Frauen wie für Männer gleichermaßen attraktiv sein soll, muss der ÖGB "weiblicher" werden. Mehr Frauen müssen dazu motiviert werden, sich aktiv einzubringen und zu beteiligen. Sowohl nach innen wie nach außen sollen Frauen – ebenso wie Männer – stärker sichtbar werden.

Voraussetzung dafür ist, dass Frauen und Männer im ÖGB und in den Gewerkschaften gleich gestellt werden und in allen Gremien zumindest analog zur Mitgliederstruktur vertreten sind.

Derzeit sind nur etwa ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder Frauen. Da sich das in naher Zukunft ändern soll, muss Frauenpolitik einen wichtigen und glaubwürdigen Bestandteil der gesamten Gewerkschaftspolitik bilden.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, dass Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit in alle politischen Strategien und Aktivitäten integriert werden und GewerkschafterInnen – Frauen und Männer – diese Prinzipien nach innen und außen vertreten.

Im Juni 2004 entschied der ÖGB-Bundesvorstand, dass Gender Mainstreaming verbindlich im kompletten Organisationsbereich umgesetzt werden soll. Das Pilotprojekt "Bildung" ist ein wesentlicher Teil dieses Prozesses mit dem Ziel, Gender Mainstreaming in der gesamten Palette der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit umzusetzen.

Die vorliegende Broschüre ist ein Produkt der Arbeitsgruppe "Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit". Sie beschäftigt sich intensiv mit Fragen der geschlechtergerechten Methodik, Didaktik und Planung von Seminaren und gibt wichtige praktische Tipps für ErwachsenenbildnerInnen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Broschüre ist kein Endprodukt, sondern soll zur Diskussion und Reflexion der eigenen Bildungsarbeit anregen und bildet die Basis für die Weiterarbeit der Arbeitsgruppe.

Rudolf Hundstorfer  
Geschäftsführender Präsident des ÖGB

## Gender Mainstreaming erfolgreich umsetzen!

Der erste Schritt um Gender Mainstreaming erfolgreich umzusetzen, ist für uns, Gleichstellung nicht als "Frauenthema" zu sehen. Gleichstellung ist etwas, das Frauen UND Männer gleichermaßen angeht und wovon beide profitieren.

Die Broschüre "lieber gleich berechtigt" entstand in einer Arbeitsgruppe bestehend aus ErwachsenenbildnerInnen von VÖGB und Gewerkschaften und AK – Männern und Frauen. Seit zwei Jahren beschäftigen wir uns intensiv mit der Frage, wie gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen gendergerecht gestaltet werden können.

Unser Leitfaden richtet sich an TrainerInnen, ReferentInnen, SeminarbetreuerInnen und Bildungsverantwortliche. Wir möchten ErwachsenenbildnerInnen dazu anregen, sich mit einer "Gender-Mainstreaming-Brille" auszurüsten und ihre Bildungsarbeit aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Unterschiedliche Menschen bringen unterschiedliche Erwartungen an Inhalte und Organisation von Seminaren mit: Männer und Frauen, Ältere und Jüngere, Eltern und Menschen ohne Kinder, Menschen, die am besten durch Zuhören lernen und solche, die sich Bilder am besten einprägen können. Von der Vorbereitung bis zur Durchführung des Seminars sollten Bildungsverantwortliche möglichst viele dieser Verschiedenheiten berücksichtigen.

Schritt für Schritt möchten wir die Leserinnen und Leser an die gendergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung heranführen. Wir laden ein zur Reflexion der eigenen Frauen- und Männerbilder und bieten Analysekriterien an für Seminarkonzepte sowie organisatorische Rahmenbedingungen. Nicht zuletzt wollen wir mit dem Kapitel "Methodenbeispiele" TrainerInnen und ModeratorInnen zum Experimentieren anregen. Praxisbeispiele, Checklisten und Tipps sollen dazu motivieren, das Gelernte sofort umzusetzen.

Der Leitfaden kann unter [www.voegb.at/gender](http://www.voegb.at/gender) heruntergeladen oder beim VÖGB, [sonja.fischer@oegb.at](mailto:sonja.fischer@oegb.at) bestellt werden.

Die Fertigstellung des Leitfadens ist für uns ein wichtiger Zwischenschritt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in unseren Organisationsbereichen – ein Prozess, der jedoch noch lange nicht abgeschlossen ist. Eines unserer nächsten Ziele wird sein, konkrete Konzepte für Seminare zu entwickeln, in denen Gender Mainstreaming thematisiert wird.

Sabine Letz  
Geschäftsführerin des VÖGB,  
Leiterin des Projekts "Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit"

## Was ist Gender Mainstreaming?



Am 15. September 2005 veranstaltete die ReferentInnen-Akademie von VÖGB und AK Wien das Symposium "Impulse für die Gewerkschaftliche Bildungsarbeit" mit dem Schwerpunkt Gender Mainstreaming. Die folgenden Texte basieren auf den dort präsentierten Plakaten.

### Gender & Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren.

**"Gender"** = "soziales Geschlecht": Im Gegensatz zum biologischen Geschlecht, meint soziales Geschlecht die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollen von Frauen und Männern – sprich: Die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Diese Geschlechterrollen können sich im Laufe der Zeit ändern und sind von Kultur zu Kultur verschieden. Das heißt "Gender" wird von der Gesellschaft gemacht und kann auch verändert werden. Es entsteht und verändert sich durch ein genderbewusstes Denken und Handeln von Frauen und Männern.

**"Mainstreaming"** = "in den Hauptstrom bringen": Ein bestimmtes Handeln gehört zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster.

**Gender Mainstreaming** hat das Ziel, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechts-

spezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Männer und Frauen haben unterschiedliche Lebensrealitäten. Daraus entstehen unterschiedliche Bedürfnisse, die auch berücksichtigt werden. Gleichzeitig werden geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen hinterfragt, um festgefahrene Verhaltensmuster zu überwinden und Gleichstellung zu fördern.

### Definition des Europarates 1998

Der Europarat hat 1998 folgende Definition von Gender Mainstreaming veröffentlicht:

"Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubeziehen."

### Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind zwei Strategien, die einander ergänzen. Während die Frauenförderung versucht, durch spezielle Maßnahmen Benachteiligungen aufzuheben, strebt Gender Mainstreaming eine langfristige strukturelle Veränderung an. Gender Mainstreaming identifiziert in allen Bereichen geschlechtsspezifische Ungleichheiten und zeigt auf, wo ergänzende frauenfördernde Maßnahmen notwendig sind.

Frauenförderung	Gender Mainstreaming
Zielt auf den Ausgleich bestehender Benachteiligungen von Frauen	Alle Themen betreffen Frauen und Männer
Richtet sich an Frauen	Der Ansatz richtet sich an beide Geschlechter
Entwickelt Konzepte für Frauen	Männer und Frauen entwerfen gemeinsame Konzepte
Befasst sich mit frauenspezifischen Themen	Alle Politikfelder und -bereiche werden auf Auswirkungen auf Frauen bzw. auf Männer überprüft

### Leitbild<sup>1</sup>: Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Unter Gender Mainstreaming verstehen wir die bewusste Einbeziehung geschlechtsspezifischer Sichtweisen in alle Bildungsangebote von VÖGB, ÖGB, Gewerkschaften und AK mit dem Ziel der sozialen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Mit dem Begriff "Gender" (soziales Geschlecht) werden beide Geschlechter in den Blickpunkt gerückt – Gleichstellung ist nicht nur ein "Frauenthema", sondern geht Frauen und Männer gleichermaßen an. Nicht Frauen und Männer müssen sich anpassen, sondern die Strukturen müssen angepasst werden, damit Gleichstellung erreicht werden kann.

Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den "Mainstream" (Hauptstrom) übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird. Es bedeutet, dass Gleichstellung von Frauen und Männern kein "Sonderthema", sondern ein Thema in allen Bereichen ist.

Gender Mainstreaming stellt Frauen- und Männerrollen in Frage. Nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer muss sich etwas verändern. Auch Männer sind deshalb Akteure und Zielgruppe von Gender Mainstreaming.

Unter Gleichstellung der Geschlechter verstehen wir, dass alle Menschen die Freiheit und die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und ohne Einschränkungen durch strikte, geschlechtsspezifische Rollenverteilung und -zuschreibung ihre Wahl treffen können. Unterschiede im Verhalten, in den Zielsetzungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern

<sup>1</sup> Die VertreterInnen von Gewerkschaften, VÖGB und AK im Arbeitskreis haben dieses Leitbild als Basis für alle weiterführenden Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming erarbeitet.



werden gleich bewertet und gefördert. Die formale Gleichstellung ist ein erster Schritt zur materiellen Gleichstellung.

Chancengleichheit und geschlechtsspezifische Lebenssituation sind Wertmaßstab und fester Bestandteil in den Planungs-, Durchführungs- und Bewertungsphasen gewerkschaftlicher Bildungstätigkeit.

Wir beteiligen uns aktiv an der Verwirklichung von Gender Mainstreaming. Unser gesamtes Bildungsangebot wird nach gendergerechten Gesichtspunkten entwickelt und mit allen Beteiligten umgesetzt.

Geschlechterdemokratie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit heißt Mitgestaltung durch alle beteiligten Frauen und Männer. Geschlechtersensible Bildungskonzepte begleiten die strukturellen Veränderungen in Organisationen, Betrieben und Unternehmungen der öffentlichen Hand.

Gender-Kompetenz in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung hat ihr Fundament in Train-the-Trainer-Ausbildungen. Sie wird verwirklicht durch bedarfs- und zielgruppengerechte Bildungsangebote, geschlechtergerechte Sprache, Bilder und Gestaltung der Inhalte und Methoden. Sie berücksichtigt Rahmenbedingungen wie Zeitstrukturen, Örtlichkeit und Kinderbetreuung und wird ergänzt durch gendergerechte Öffentlichkeits- und Medienarbeit.

### **Argumente für Gender Mainstreaming**

#### **Das Frauen- und Männerverstehen-Argument**

Die Welt aus der Sicht des anderen Geschlechts zu betrachten, kann uns helfen Einstellungen, Handlungsweisen und Probleme besser zu verstehen.

#### **Das Freiheitsargument**

Wenn Eigenschaften (z.B. Verständnis, Kooperationswilligkeit, Zuhörenkönnen, Härtezeigen, Konsequenz, Zielstrebigkeit) nicht mehr Männern oder Frauen zugeschrieben werden, können alle alles sein. Das schafft eine höhere Lebensqualität durch mehr Entscheidungsfreiheit.

#### **Das Öffnen-des-Arbeitsmarkts-Argument**

Wenn Eigenschaften nicht mehr nur Frauen bzw. Männern zugeschrieben werden, erweitern sich auch die Jobmöglichkeiten. Der typisch weiblich besetzte Arbeitsmarkt (z.B. Sozial- und Pflegeberufe) kann von Männern "erobert" werden, Frauen finden leichter Einzug in technische Berufe.

#### **Das Gerechtigkeitsargument**

Da es in unserer Gesellschaft annähernd gleich viele Frauen wie Männer gibt, muss die gleiche Teilnahme und Teilhabe in der Gesellschaft gewährleistet werden. Halbe-halbe in allen Bereichen – nicht nur bei der Hausarbeit!

#### **Das Attraktivitätsargument**

Wenn Organisationen, VeranstalterInnen oder TrainerInnen Gender Mainstreaming in ihr Grundkonzept aufnehmen, sorgen sie dafür, ein für Frauen und Männer ansprechendes Produkt zu entwickeln.

## Selbstreflexion



Der Umgang mit Stereotypisierungen, mit denen man täglich und natürlich auch bei Seminaren konfrontiert wird, hängt stark mit den eigenen Ansichten und Werthaltungen zusammen. Daher ist es wichtig, sich über die eigenen Vorbehalte und Vorurteile, vor denen ja niemand gefeit ist, klar zu werden. Diese Selbstreflexion hilft, eigene Verhaltensmuster zu analysieren und für einen Gender Mainstreaming-Prozess zu öffnen.

### Arbeitsblatt Selbstreflexion

#### SCHRITT 1:

*Nimm dir einen Augenblick Zeit zum Nachdenken und beantworte dann für dich selbst folgende Fragen.*

Welche Eigenschaften verbinde ich mit Frauen? Gibt es für mich "typisch weibliche" Verhaltensmuster? Wenn ja, welche?

Welche Eigenschaften verbinde ich mit Männern? Gibt es für mich "typisch männliche" Verhaltensmuster? Wenn ja, welche?

Mit welchen Vorurteilen sind Frauen in unserer Gesellschaft konfrontiert?

Mit welchen Vorurteilen sind Männer in unserer Gesellschaft konfrontiert?

*Überlege nun, wie viel diese Bilder mit deinen eigenen, tatsächlich gemachten Erfahrungen zu tun haben und wie sehr sie geprägt werden durch Medien, Zeitungen, Erziehung, gesellschaftlich verankerte Bilder, Märchen, Witze oder Äußerungen von Menschen, mit denen du oft zusammen bist.*



**SCHRITT 2:**

*Denk jetzt an deine Erfahrungen bei Seminaren und beantworte auch dazu ein paar Fragen:*

Habe ich bei Seminaren schon Verhaltensmuster beobachtet, die ich als "typisch weiblich" empfinde? Wenn ja, welche sind das?

Sind mir bei Seminaren schon Verhaltensmuster aufgefallen, die ich als "typisch männlich" einstufe? Welche?

Habe ich an Männern und/oder Frauen schon Verhaltensweisen beobachtet, die mir als "untypisch für Frauen und/oder Männer" erscheinen? Welche?

*Wahrscheinlich sind dir nun eine ganze Reihe von Beispielen und Situationen eingefallen, wie Männer und Frauen sich jeweils bei Seminaren verhalten. Überlege, ob und wie dieses Bild deine eigene Seminargestaltung und dein Handeln als Trainer/Trainerin beeinflusst.*

Das Verhalten von ReferentInnen, TrainerInnen und Teilnehmenden ist immer auch vom sozialen Geschlecht (also: Gender) beeinflusst. Alle Menschen wachsen mit Bildern von Frauen und Männern auf und verhalten sich auch nach erlernten "Gendercodes". Um ein gendergerechtes Verhalten zu erlernen und diese Bilder und Codes zu verändern, empfiehlt es sich daher, das eigene Verhalten auch im Laufe eines Seminars immer wieder selbst zu hinterfragen. Die oben genannten Fragen können dabei helfen.



## 4-R-Methode

Die 4-R-Methode (**R**epräsentation, **R**essourcen, **R**ealität, **R**echtliche Situation) ist ein Instrument, um dem Ist-Zustand in Sachen Gleichberechtigung näher zu kommen. Auf Grund dieser Informationen können Gender Mainstreaming-Ziele definiert und entsprechende Maßnahmen gesetzt werden.



### Repräsentation

Damit ist die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern im betreffenden Bereich gemeint, aber auch, welche Aufgaben und Funktionen bzw. welche hierarchische Stellung die beiden Geschlechter haben.

Mögliche Fragen im Bereich Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit können sein:

- Wie viele Männer und Frauen besuchen die Bildungsmaßnahmen?
- Welche Seminare werden vorwiegend von Frauen/von Männern besucht?
- Welche Funktionen (BR-Vorsitzende, Ersatzmitglied, keine Funktion) haben die Teilnehmenden?
- Wie viele männliche und weibliche TrainerInnen gibt es und welche Art von Seminaren leiten sie?
- Wie viele weibliche Teilnehmende hat der Kurs und wie viele männliche?

### Ressourcen

Ressourcen meint die Verteilung von Geld, Zeit und Raum auf Frauen bzw. Männer.

Für Bildungsverantwortliche und TrainerInnen relevante Fragen in diesem Analysebereich können sein:

- Wie lange dauern Seminare, die eher von Frauen/von Männern besucht werden?
- Welche Unterschiede gibt es bei den Honoraren von weiblichen/männlichen TrainerInnen?
- Wie viele Tage im Jahr sind männliche/weibliche TrainerInnen im Einsatz?
- Wie viel kostet ein Seminartag bei Seminaren, die in der Mehrzahl von Frauen/von Männern besucht werden?
- Wie viel Redezeit haben Frauen bzw. Männer im Seminar?
- Wie ist die Themensetzung von TeilnehmerInnen im Seminar verteilt?
- Wie viele Themen werden von Frauen bzw. Männern eingebracht?
- Wie viel Zeit nehmen diese Themen in Anspruch?

### Realität

Der dritte Analysebereich beschäftigt sich mit den Ursachen für die vorher festgestellten Unterschiede, wobei es um die Hinterfragung von Rollenbildern und vorherrschenden Normen geht.

Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit wichtige Fragen können sein:

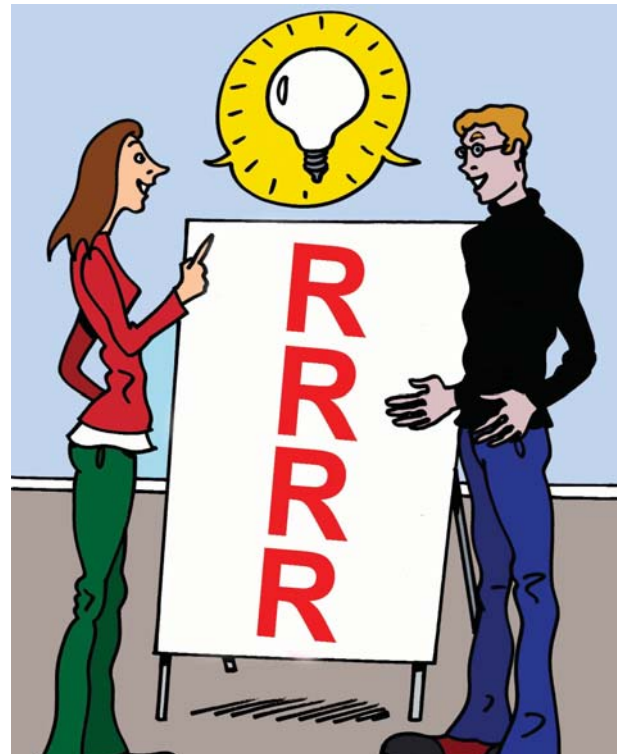
- Treffen die Seminare die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher Menschen (Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, ArbeiterInnen und Angestellte usw.) gleichermaßen – in Bezug auf Inhalte, organisatorische Rahmenbedingungen etc.?
- Was erwarten TrainerInnen/Bildungsverantwortliche von Frauen/von Männern in den Seminaren?
- Welche Geschlechterbilder beeinflussen die Vorbereitung bzw. Durchführung der Bildungsangebote?
- Welche Rolle nehmen Männer bzw. Frauen bei Gruppenarbeiten ein?

### Rechtliche Situation

Beim vierten "R" geht es um die Überprüfung, ob die rechtlichen Rahmenbedingungen Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bieten. Dabei sind aber nicht nur Gesetze im engeren Sinn, sondern auch andere Vorgaben, Richtlinien und Ähnliches zu beachten.

Mögliche Fragen in diesem Bereich können sein:

- Wer darf an welchen Seminaren teilnehmen (z.B. nur Betriebsratsvorsitzende, die großteils Männer sind)?
- Werden Teilnahmegebühren für Veranstaltungen eingehoben?
- Repräsentieren die Seminarregeln die Interessen der weiblichen und männlichen Teilnehmenden gleichermaßen?



## Organisatorische Rahmenbedingungen

Bei der Gestaltung von Bildungsarbeit muss auf die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Teilnehmenden Rücksicht genommen werden. Die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen ist oft eine Frage der Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen wie Beruf, Kinderbetreuung oder nebenberuflichen Tätigkeiten.

Gendergerechte Bildungsarbeit bemüht sich, Männer und Frauen inhaltlich anzusprechen und für eine ausgewogene Mischung von männlichen und weiblichen Teilnehmenden zu sorgen. Einige dieser Faktoren können auch organisatorisch gelenkt werden. Zu beachten sind daher

- die Ausschreibung,
- die zeitliche Gestaltung,
- der Seminarort,
- das Kinderbetreuungsangebot,
- die Reihung der Anmeldungen.

### Ausschreibung

Mindestbedingung dafür, dass ein Ausschreibungstext Frauen und Männer anspricht, ist eine geschlechtsneutrale Schreibweise. Natürlich gilt es auch die Inhalte und Methoden des Seminars gendergerecht zu gestalten (siehe Kapitel "Methodik und Didaktik", Seite 15) und der Ausschreibungstext soll dies widerspiegeln. Bei der Auswahl von Bildern kann man beispielsweise darauf achten, dass Frauen und Männer abgebildet sind. Weitere Anregungen dazu im Kapitel "Gestaltung von Seminarunterlagen", Seite 27.

### Zeitliche Gestaltung

Bei der zeitlichen Gestaltung von Bildungsangeboten muss – je nach Zielgruppe – bedacht werden, ob die Veranstaltungen während der Arbeitszeit, am Abend oder am Wochenende angeboten werden. BetriebsrätInnen, die einen Anspruch auf Bildungsfreistellung haben, werden Seminare während der Arbeitszeit bevorzugen. Berufstätige Eltern mit Betreuungspflichten bevorzugen oft Seminare während der Woche, da sie für ihre Kinder während der Arbeitszeit meist ohnehin einen Betreuungsplatz haben. Der Seminarbeginn und das Seminarende sollten so gewählt werden, dass Teilnehmende, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen, auch die gesamte Semindauer anwesend sein können.

### ➤ Beispiel: Seminarende

Ein Vater von 2 Kindern nimmt an einer Bildungsveranstaltung teil. Der Seminarort ist 15 km von seinem Wohnort entfernt. Da seine Frau am Abend als Kellnerin in einem Restaurant arbeitet, muss er nach dem Seminar gleich nach Hause fahren. Seminarende ist um 18:00 Uhr, der letzte öffentliche Bus vom Seminarort fährt aber bereits um 17:45 Uhr. Eine Möglichkeit, um auch Teilnehmenden, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, die vollständige Teilnahme am Seminar zu ermöglichen, könnte sein, das Seminarende auf 17:30 Uhr vorzulegen.



### Seminarort

Der Seminarort sollte jedenfalls öffentlich für alle gut erreichbar sein. Je nach Zielgruppe und Thema ist wieder zu überlegen, ob das Seminar in der Nähe des Arbeits- und/oder Wohnorts der Teilnehmenden stattfinden soll. Das erleichtert das Wahrnehmen anderer Verpflichtungen, zum Beispiel eine nebenberufliche Tätigkeit am Abend.

Verlangt das Seminarthema eine intensive Auseinandersetzung der Gruppe untereinander, kann es auch hilfreich sein, dass die Teilnehmenden alle am Seminarort nächtigen. Es sollte dem/der Bildungsverantwortlichen aber bewusst sein, dass es Frauen und/oder Männer geben kann, die sich aus privaten Gründen (z.B. Betreuungspflichten am Abend) nicht an der Bildungsmaßnahme beteiligen können.

### Kinderbetreuungsangebote

Um allen Eltern die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu ermöglichen, kann die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten nützlich sein. Die Anwesenheit der Kinder am Seminarort bringt jedoch auch Veränderungen mit sich. In den Pausen könnten die Eltern nach ihren Kindern sehen und daher wichtige Pausengespräche nicht miterleben. Oft ist es für Eltern auch angenehmer die Kinder in ihren gewohnten Kinderbetreuungseinrichtungen unterzubringen und dann am Seminar teilzunehmen – sofern dies organisatorisch möglich ist (siehe Seminarzeiten und Seminarort). Bei einer Schulung für erwerbslose oder arbeitssuchende Mütter und Väter wird ein Kinderbetreuungsangebot aber sehr nützlich sein.

### Reihung von Anmeldungen

Normalerweise werden Seminaranmeldungen nach dem Datum der Anmeldung gereiht. Bei bestimmten Themen kann es jedoch sinnvoll erscheinen, entweder die Frauen- oder die Männerquote zu erhöhen. In diesem Fall besteht die Möglichkeit, Frauen bzw. Männer vorzureihen.



### Beispiel: IFAM im VÖGB/AK-Seminarprogramm

*Die Seminare des "Instituts für Arbeitsverfassung und Mitbestimmung" schulen BetriebsrätInnen, die in Aufsichtsräten ihrer Unternehmen sitzen. Diese Seminarreihe wird im VÖGB hauptsächlich von männlichen Kollegen besucht. Deshalb haben VÖGB und AK beschlossen, dass bei diesen Seminaren jeweils fünf Plätze bis zum Anmeldeschluss für Frauen reserviert sind. Bei 25 freien Plätzen werden also die ersten 20 Plätze nach Anmeldedatum gereiht. Die restlichen fünf Plätze werden nur an Männer vergeben, wenn sich bis zum Anmeldeschluss keine Frauen angemeldet haben.*

### Checkliste Rahmenbedingungen

#### Ausschreibungstext:

- Ist der Text geschlechtsneutral formuliert?
- Werden Lebensrealitäten von Frauen und Männern angesprochen?

#### Bilder:

- Sind Frauen und Männer gleichwertig dargestellt?
- Werden Rollenklischees durchbrochen?

#### Zeitliche Gestaltung:

- Ist es sinnvoll, das Seminar in oder außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen?
- Seminarbeginn – können die Teilnehmenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen?
- Seminarende – können die Teilnehmenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln abreisen?
- Wurden Ferienzeiten berücksichtigt?

#### Seminarort:

- Ist der Seminarort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?
- Ist der Seminarort in der Nähe des Arbeits- und/oder Wohnortes?
- Oder ist eine gemeinsame Abendgestaltung beabsichtigt und daher eine Nächtigung am Seminarort erwünscht?

#### Kinderbetreuung:

- Ist ein Kinderbetreuungsangebot notwendig?

#### Alternative Reihung:

- Macht eine alternative Reihung von Anmeldungen Sinn?





## Methodik und Didaktik



Gendergerechte Unterrichtsmethoden anwenden, bedeutet, unterschiedliche Lebenssituationen, Erfahrungen und Lernweisen möglichst vieler Teilnehmender zu berücksichtigen: Männer bringen vielleicht andere Erfahrungen in das Seminar mit als Frauen. Ältere Menschen möchten womöglich anders angesprochen werden als jüngere. Für visuelle Lerntypen müssen die Seminarinhalte anders aufbereitet werden als für Menschen, die bevorzugt über auditive Wahrnehmung lernen.

Ein möglichst breites Spektrum unterschiedlicher didaktischer Methoden kann für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen ein gleichermaßen geeignetes Lernklima schaffen. Mit anderen Worten, Ziel ist es, niemanden zu bevorzugen und niemanden in der Entfaltung seiner/ihrer Lernbedürfnisse zu beeinträchtigen.

Die ErwachsenenbildnerInnen selbst müssen in der Lage sein, Menschen nicht nach ihrem Geschlecht, ihrem Äußeren oder ihrer Herkunft sondern nach ihrer Persönlichkeit zu beurteilen. Natürlich können sich TrainerInnen und TeilnehmerInnen den eigenen und gesellschaftlich geprägten Frauen- und Männerbildern nicht entziehen. Als TrainerIn sollte man sich dessen bewusst sein und die eigenen Geschlechterstereotypen während des Seminars immer wieder reflektieren. *Siehe dazu auch das Kapitel "Selbstreflexion", Seite 8.*

Eine gendergerechte Didaktik sollte die Gleichstellung in der Gruppe fördern sowie auf Diskriminierungen und Stereotypisierungen aufmerksam machen. Von den ersten Schritten der Seminarplanung bis zum Seminarabschluss muss immer wieder hinterfragt werden, ob die angewandten Methoden in der jeweiligen Situation auch wirklich geeignet sind, diese Ziele zu erreichen.

Folgende Teilbereiche sollten sich ErwachsenenbildnerInnen dabei genauer ansehen:

- Mögliches Verhalten der Teilnehmenden,
- Inhalte von Bildungsangeboten,
- Verhalten der TrainerInnen und ReferentInnen.

### Mögliches Verhalten der Teilnehmenden

Eine maßgebliche Rolle bei der Auswahl der richtigen Methoden spielt das Verhalten der Teilnehmenden. Bereits vor dem Seminar sollte man im Geiste den eigenen Erfahrungsschatz durchgehen und sich unterschiedliche Verhaltensmuster verschiedener Menschen ins Gedächtnis rufen, um für alle Eventualitäten gerüstet zu sein. Genauso wichtig ist jedoch auch, während des Seminars das Geschehen in der Gruppe genau zu beobachten und notfalls gegenzusteuern.

### ➤ Beispiel: Vorstellungsrunde

*Am Beginn eines Seminars steht meist eine Vorstellungsrunde. Die Trainerin/der Trainer gibt einige Fragen vor und ersucht die Teilnehmenden, diese kurz zu beantworten. Während manche Menschen dann oft zögerlich wenige Stichwörter aufzählen, holen andere dabei gerne etwas weiter aus und erzählen*

*ausschweifend von ihren vielfältigen Aufgaben, Ämtern und Erfolgen.  
Praktische Tipps, wie TrainerInnen mit dieser und ähnlichen Situationen umgehen können, gibt das Kapitel "Methodenbeispiele", Seite 20.*

Die folgende Tabelle gibt eine Reihe von Kriterien vor, anhand derer TeilnehmerInnenverhalten analysiert werden kann, um dann in der Vorbereitung und im Seminar darauf zu reagieren.

<b>KRITERIUM</b>	<b>AUSPRÄGUNG</b>
Redezeit	Durchschnittliche Dauer? Häufigkeit und Deutlichkeit der Wortmeldung?
Mimik	Variabel? Eindeutig? Vielfältig? Überhaupt erkennbar?
Gestik	Mehr oder weniger vorhanden? Wie ausdrucksvoll? Wie eindeutig?
Stimme	Stimmlage? Lautstärke?
Raumanspruch	Sesselposition im Stuhlkreis? Abstand? Beanspruchter Raum?
Selbsteinschätzung	Realistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten? Tendenz zur Selbstüberschätzung bzw. Selbstunterschätzung? Ausgewogenes Bewusstsein für fachliches Können und persönliche Stärken?
Selbstpräsentation/ Präsentation anderer Teilnehmender	Sich selbst eher auf- oder abwertend? Andere eher auf- oder abwertend?
Präsentation von Ergebnissen	Einbeziehen anderer Gruppenmitglieder? Verweis auf eigenen Beitrag am Gesamten?
Annäherung an Aufgabenstellungen/ Problemlösungsstrategien	Optionen suchend? Optionen begrenzend? Prozessorientiert? Ergebnisorientiert? Führungsanspruch in der Gruppe? Flexibel neue Wege beschreiten? Bevorzugt klare, übersichtliche Vorgehensweise?
Lernstrategien	Bevorzugt Einzel- oder Gruppenarbeit?

Kritikäußerung	Offen? Verdeckt? Kritik eher an Inhalten oder anderen Personen?
Umgang mit Kritik Strategien	Kritik an TrainerInnen? Auseinandersetzung? Reflexion? Schmollender Rückzug? Gegenwehr?
Kooperationsbereitschaft	Vorhanden? Kooperation vs. Konkurrenz? Wie gelebt bzw. ausgetragen? Bei welchen Inhalten? Mit welchen Strategien?
Verhalten in einzelnen Kursphasen	VERHALTEN IN DER ORIENTIERUNGSPHASE: Bedürfnisse zu Beginn? Wie geäußert? Ansprüche zu Beginn? Wie geäußert? Ziele, Erwartungen? Wie geäußert? VERHALTEN IN DER FORMIERUNGSPHASE: Position? Zurückhaltung vs. Streben nach Dominanz? Bereitschaft zur Führung? VERHALTEN IN DER ARBEITSFÄHIGKEITSPHASE: Anspruch, persönliche Interessen durchzusetzen? Anspruch, Themen einzubringen/zu forcieren? Und: Verhalten, wenn Ansprüche/Erwartungen nicht erfüllt werden? Verhalten, wenn vorübergehend gescheitert? Verhalten im gruppenspezifischen Prozess? VERHALTEN IN DER ABSCHLUSSPHASE: Art und Weise, Bilanz zu ziehen? Umgang mit erfüllten Erwartungen? Umgang mit enttäuschten Erwartungen? Emotionen in Bezug auf bevorstehendes Ende?
Umgang mit Computer/ EDV	Objektiv vorhandenes Wissen und Können? Selbsteinschätzung? Selbstbewusstsein? Selbstverständlichkeit des Umgangs? Woher kommt Motivation, Programm zu lernen? Primär interessiert an ...? Üben lieber in Gruppen-/Einzelarbeit? Verhalten bei Problemen und offenen Fragen?

Wer Bildungsveranstaltungen planen möchte, in denen verschiedenste Menschen ideale Lernbedingungen vorfinden, hat zwei Möglichkeiten die aufgelisteten Kriterien zu berücksichtigen: indirekt oder direkt.

### Indirekte Bezugnahme

Vorstellungsrunden, Feedbackrunden, Einzel- und Gruppenarbeiten, Gesprächsregeln und vieles mehr sind entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Teilnehmender gestaltet. Einseitigem Dominanzverhalten, sprich dem Versuch Einzelner, der Gruppe die eigenen bevorzugten Abläufe "aufzuzwingen", wird so vorgebeugt. Unterschiedliche Bedürfnisse, Lernformen und Verhaltensweisen werden so zwar berücksichtigt, sind aber nicht Thema des Seminars und werden vom Trainer bzw. der Trainerin nicht ausdrücklich angesprochen. In dieser Broschüre werden vor allem Methoden der indirekten Bezugnahme vorgestellt.

*Das Kapitel "Methodenbeispiele", Seite 20, liefert dafür eine Reihe von Anregungen.*

### Direkte Bezugnahme

Bei der direkten Bezugnahme werden unterschiedliche Verhaltensweisen von der Trainerin/dem Trainer bewusst thematisiert und zum Seminarinhalt gemacht. Ziel ist es, die Teilnehmenden für unterschiedliche Verhaltensweisen und Bedürfnisse zu sensibilisieren und Rollenstereotype zu hinterfragen.

#### Lernziele dabei können sein:

- Einfühlen in andere – Empathie üben
- Kooperation statt Konkurrenz in der Zusammenarbeit
- Konfliktlösungsstrategien jenseits von SiegerInnen- und VerliererInnen-Systemen
- Lernen, "Nein" zu sagen – eigene Bedürfnisse abgrenzen gegenüber jenen anderer
- Entwickeln einer realistischen Selbsteinschätzung, korrigieren eines überkritischen Selbstbildes
- Darstellung der eigenen Fähigkeiten nach außen

Je nach Lernziel kann es sinnvoll sein, dass die Gruppen eher einheitlich oder bunt gemischt sind. (Frauengruppen bzw. Männergruppen, ausschließlich jüngere bzw. ältere Personen etc.)



#### Beispiel: Experimentieren mit "anderen" Verhaltensweisen

*Eine Möglichkeit antrainiertes geschlechtsspezifisches Rollenverhalten in der Gruppe bewusst zu machen, könnte sein, dass der Trainer/die Trainerin die TeilnehmerInnen auffordert, sich einmal "typisch männlich" und die Teilnehmer sich "typisch weiblich" zu verhalten. So werden beiderseitige Vorurteile sichtbar gemacht. Anschließend müssen diese thematisiert werden, damit nicht der gegenteilige Effekt ausgelöst und Stereotype gefestigt werden.*

*Zur Vertiefung der Kenntnisse und Erweiterung der Einsatzmöglichkeiten ist eine Gender Mainstreaming-Ausbildung unbedingt empfehlenswert (z.B.: "Doing Gender"-Lehrgang der VÖGB/AK-ReferentInnenakademie, siehe Anhang).*

### Inhalte von Bildungsangeboten

Um die Seminarinhalte gendgerecht zu gestalten, müssen zunächst bestehende Konzepte und Lehrpläne analysiert werden.

Folgende Fragen helfen dabei:

- > Wie werden Geschlechterverhältnisse angesprochen?
- > Werden Lebensrealitäten von Frauen und Männern dargestellt oder ausgeblendet?
- > Ist die verwendete Sprache gendgerecht?
- > Werden Geschlechterrollenstereotype verwendet?

Ist die Analyse abgeschlossen, kann die Geschlechterperspektive in die Konzepte und Vorlagen integriert werden. Anhand von konkreten Beispielen werden so die unterschiedlichen gesellschaftlichen Wirklichkeiten beider Geschlechter aufgezeigt.

### Verhalten der TrainerInnen und ReferentInnen

Das Verhalten der TrainerInnen, ReferentInnen und Bildungsverantwortlichen ist sowohl hinsichtlich des Lernklimas als auch der Vorbildwirkung besonders wichtig.

Wie die Lernenden müssen auch die TrainerInnen und ReferentInnen Empfindsamkeit für ihre eigenen geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen entwickeln und so die Basis für ein geschlechtergerechtes Verhalten schaffen. *Siehe dazu Kapitel "Selbstreflexion", Seite 8.*

Insgesamt sollten die TrainerInnen durch ihre pädagogischen Interventionen und ihre Methodenwahl verhindern, dass sich stereotype Rollenbilder verfestigen. Durch "gemischte Tandems", das heißt eine Frau und ein Mann als TrainerInnen-Gespann, eröffnet sich ein größerer Spielraum für Interventionen.

#### ➤ Beispiel: Nicht stereotype, atypische Verhaltensmuster vorleben

*Trainer und Trainerin können versuchen Stereotype aufzubrechen, indem sie bewusst die Rollen tauschen, also der Trainer die "weiblichen Aufgaben" übernimmt und die Trainerin die "männlichen": "Er" kocht den Kaffee, "Er" ist für die privaten Problemchen der TeilnehmerInnen der erste Ansprechpartner. "Sie" ist dagegen die Ansprechpartnerin bei Computerabstürzen und technischen Fragen.*



## Methodenbeispiele



Es gibt kein fertiges Konzept für ein gendgerechtes Seminar. Im folgenden Kapitel sollen aber – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige Anregungen für eine Seminargestaltung gegeben werden, die möglichst viele unterschiedliche Lernbedürfnisse berücksichtigt. Das Abwägen der richtigen Inhalte und Methoden für die jeweilige Zielgruppe ist und bleibt Aufgabe der jeweiligen TrainerInnen.

Grundsätzlich ist Methodenvielfalt das wichtigste Element einer gendgerechten Seminargestaltung. Ein guter Methodenmix ermöglicht, dass alle Teilnehmenden geeigneten Zugang zu den Inhalten erhalten und unterschiedliche Lerntypen angesprochen und zu neuen Erfahrungen herausgefordert werden – ob Mann oder Frau, ist dabei eigentlich zweitrangig.

**VOR-  
BEREITUNG**

**SEMINARABLAUF**

**Einstieg** ➤ **Themen-  
bearbeitung** ➤ **Abschluss**

### **VORBEREITUNG**

Die Vorbereitung eines Seminars beginnt mit einer klaren Zielsetzung, die im Vorfeld mit den VeranstalterInnen abgeklärt wird: Mit welchen neuen Fähigkeiten sollen die Teilnehmenden das Seminar verlassen?

Ein weiterer wichtiger Schritt in der Seminarplanung ist die Vorbereitung auf die Zielgruppe:

- Wie viele Männer und Frauen sind in der Gruppe?
- Wie viele ältere und jüngere Teilnehmende?
- Aus welchen Berufsbranchen stammen die Teilnehmenden und mit welchen Problemen sind sie dort konfrontiert?
- Welchen Bildungshintergrund bzw. welche Vorerfahrung bringen die Teilnehmenden mit?

Für eine gezielte Vorbereitung sollten die TrainerInnen die Rahmenbedingungen vor Ort kennen:

- Gibt es Gruppenräume bzw. Plätze für Gruppenarbeiten?
- Über wie viel Platz kann man im Seminarraum verfügen?

All diese Schritte in der Vorbereitung können dann für die methodische Umsetzung des Seminars genutzt werden.



Vorbereitung

 SEMINARABLAUF  
 Einstieg Themenbearbeitung Abschluss

### SEMINARABLAUF

Hier werden einige Anregungen gegeben, wie im Laufe eines Seminars verschiedene Methoden eingesetzt werden können. Wichtig ist, dass die Trainerin/der Trainer die Prozesse in der Gruppe während des gesamten Seminars laufend beobachtet und wenn notwendig durch geeignete Interventionen darauf reagiert. *Siehe dazu die Analysekriterien für das Verhalten der Teilnehmenden im Kapitel "Methodik und Didaktik", Seite 16*

### EINSTIEG

Der Seminareinstieg dient nicht nur dem gegenseitigen Kennenlernen. Er kann auch dazu genutzt werden, die Wirklichkeiten der Teilnehmenden kennen zu lernen und ihre Erfahrungen mit dem Thema abzufragen. In der Einstiegsphase sollten die Ziele der Teilnehmenden abgefragt und Seminarregeln festgelegt werden.

### Vorstellrunden

#### ➤ Beispiele: Aufstellungen/Differenzübungen

*TN positionieren sich auf einer imaginären Linie zwischen zwei Polen. Hier einige mögliche Fragen:*

*"Wie war die Anreise?" (angenehm – stressig)*

*"In meiner Freizeit gehe ich gerne zu politischen Veranstaltungen/ins Theater/ins Kino/treibe ich gerne Sport"*

*"Familie – Arbeit. Wo stehe ich?"*

*"In meiner Betriebsratsarbeit habe ich nie Probleme mit meiner Geschäftsführung!"*

*"Wenn ich Probleme mit der Geschäftsführung habe, tausche ich mich sofort mit meinem Betriebsratsteam aus."*

Diese Methode bietet den Vorteil, dass man bereits konkrete Fragen ansprechen kann, die für das weitere Seminar von Bedeutung sind. Vor, nach oder während der Übung sollten die Teilnehmenden Namen und Tätigkeiten aller anderen erfahren.

#### ➤ Beispiel: Gruppen finden Gemeinsamkeiten und Unterschiede

*In Kleingruppen stellen sich die Teilnehmenden untereinander vor (Name, Tätigkeiten) und suchen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe. Dies wird dann auf einem Flipchart festgehalten und im Plenum präsentiert.*

Die zwei oben genannten Varianten von Vorstellrunden bieten die Möglichkeit sich der Gemeinsamkeiten in der Gruppe/Kleingruppe bewusst zu werden. Bestimmten Verhaltensweisen, wie etwa Konkurrenzverhalten, kann man so entgegen wirken.

#### ➤ Beispiel: Vorstellung aus dem Blickwinkel einer vertrauten Person

*Jede Person positioniert sich hinter dem eigenen Sessel und stellt sich aus der Sicht einer ihm/ihr vertrauten Person vor (z.B. Mutter, Vater, Bruder, Schwester, EhepartnerIn, Kind, FreundIn usw.).*

*So könnte das zum Beispiel klingen: "Bei eurem Seminar ist heute mein Sohn*

*Bernhard. Ich bin seine Mutter. Er war schon als Kind sehr aufgeweckt und neugierig und entwickelte schon früh seinen Gerechtigkeitssinn. Deshalb wundert es mich gar nicht, dass er heute auch Betriebsrat ist und sich unermüdlich für seine KollegInnen einsetzt. Als Mutter hatte ich es nicht immer leicht mit ihm, da er für alles eine Erklärung wollte ... usw."*

Diese kreative Methode bietet die Möglichkeit, sich selbst einmal aus einer anderen Perspektive zu sehen und über sich selbst zu reflektieren.

### ➤ **Beispiel: Vorstellen mit positiven Eigenschaften**

*Jede Person stellt sich selbst vor und darf nur positive Eigenschaften von sich weitergeben.*

Viele Menschen neigen dazu, sich selbst negativ darzustellen. Diese Übung bietet ihnen die Möglichkeit, über den eigenen Schatten zu springen und ihr Repertoire zu erweitern.

### **Ausblick und Ziele**

Viele SeminarteilnehmerInnen möchten gerne einen Überblick über das Seminar erhalten, um sich voll und ganz darauf einzulassen. Es empfiehlt sich daher einen groben Überblick über Ziele, Methoden und Praxisbezüge des Seminars zu geben.

Wenn der Rahmen des Seminars es zulässt, hilft es die Ziele und Motivation der Teilnehmenden abzufragen.

### ➤ **Beispiele: Motivation abfragen**

*"Womit möchtet ihr nach diesen drei Tagen nach Hause gehen?"*

*"Was soll sich in diesen drei Tagen verändern?"*

*"Welche Ziele habt ihr für die kommenden drei Tage?"*

### **Seminarregeln**

Seminarregeln geben dem Seminar einen Handlungsrahmen für eine optimale Arbeitssituation, in dem sich die Interessen aller Teilnehmenden und der TrainerInnen wiederfinden. Die Teilnehmenden werden so von Beginn an gefordert, Stellung zu beziehen und in ihrer Kooperationsfähigkeit gestärkt. Seminarregeln müssen oft im Laufe des Seminars neuen Situationen angepasst, weiter entwickelt und ergänzt werden.

Vor-  
bereitung

SEMINARABLAUF  
Einstieg Themen-  
bearbeitung Abschluss

### **THEMENBEARBEITUNG**

Wichtigstes Prinzip für ein lebendiges und gendergerechtes Seminar ist die Aufweichung des Frontalunterrichts. Manche Menschen haben bei Diskussionen in großen Gruppen Hemmungen und bringen sich weniger ein. Hier einige Möglichkeiten, ruhigere und zurückhaltende Personen stärker einzubinden.

### **Gruppenarbeiten**

Gruppenarbeiten bergen eine Vielzahl an Möglichkeiten. Durch klare Arbeitsaufträge kann man typisches Rollenverhalten vermeiden.

### ➤ **Beispiel: Gruppenzusammensetzung**

*Je nach Thema kann es nützlich sein, die Gruppenzusammensetzung zu regeln: junge und ältere Teilnehmende mischen oder trennen, Männer und Frauen mischen oder trennen oder auch die Gruppenzusammensetzung dem Zufallsprinzip überlassen: Alle, die noch nie gemeinsam in einer Gruppe waren, sollen eine Gruppe bilden.*

### ➤ **Beispiel: Murmelgruppen**

*Zwei bis drei Personen, die nebeneinander sitzen, drehen sich einander zu und besprechen beispielsweise ihre Befindlichkeit (Wie geht es mir mit den gehörten Inhalten?), offene Fragen (Was ist bei mir noch offen? Wo brauche ich noch weitere Erklärungen?) oder Beispiele (Wo ist mir das schon einmal begegnet?).*

*Die Ergebnisse können auf Moderationskärtchen geschrieben und an die Pinnwand geheftet werden.*

Um Personen einzubinden, die Präsentationen vor der Gruppe eher vermeiden, gibt es die Methode des Marktplatzes:

### ➤ **Beispiel: Marktplatz**

*Jede Gruppe gestaltet eine Ecke im Seminarraum, in der die Ergebnisse der Gruppenarbeiten präsentiert werden. Die Teilnehmenden wandeln zwischen den Ständen. Es gibt spontane Diskussions- und Fragemöglichkeiten bei den "StandbetreuerInnen". Die StandbetreuerInnen sollten sich auch abwechseln, so dass alle die Marktstände der anderen Gruppen besichtigen können.*

### **Diskussionsregeln**

Damit alle Teilnehmenden gleich viel Platz bei Diskussionen einnehmen können, können neben Diskussionsregeln auch andere Instrumente eingeführt werden, die einen geregelten Ablauf garantieren und "VielrednerInnen" bremsen.

### ➤ **Beispiel: Gelbe Karte**

*Die SeminarleiterInnen haben eine gelbe Karte. Nach der vereinbarten Redezeit (Bsp.: 4 Minuten) zeigen sie die gelbe Karte.*

*Variation 1: Alle SeminarteilnehmerInnen bekommen eine gelbe Karte, die sie einsetzen können, wenn jemand die Redezeit überzieht.*

*Variation 2: Ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin wird zum/zur RedezeitschiedsrichterIn ernannt.*

### ➤ **Beispiel: Redehölzchen/Redeball**

*Es gibt ein "Redesymbol" (z.B. Hölzchen, Ball). Wer das Symbol in den Händen hat, darf reden. Alle anderen hören zu.*

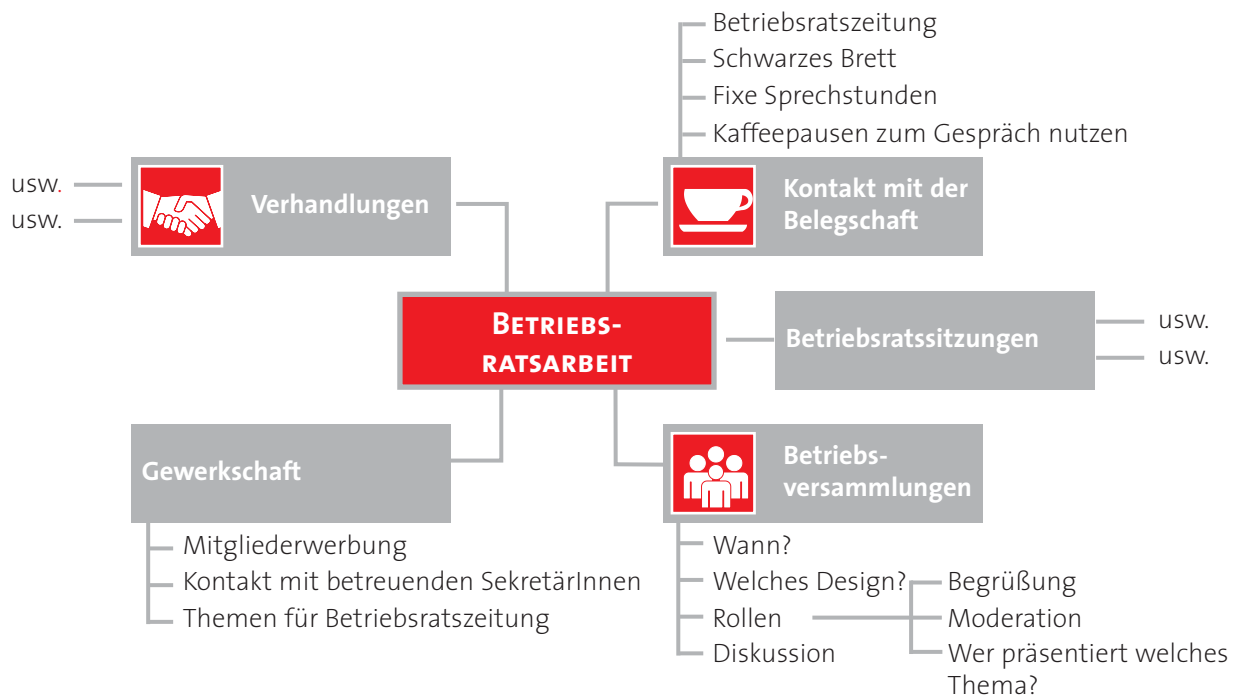
Zur Meinungsfindung in der Gruppe eignen sich auch Differenzübungen (siehe Vorstellungsrunden). Sie liefern ein gutes Stimmungsbild der gesamten Gruppe und schaffen eine gute Diskussionsbasis.

### Einsatz kreativer Methoden

Manche Menschen arbeiten gerne mit kreativen Methoden wie Malen und bildlich Gestalten. Wenn Arbeitsergebnisse bildlich festgehalten werden, werden diese besser behalten. Einigen Menschen fällt dagegen dieser Zugang oft etwas schwerer – sie sollten langsam an kreative Methoden herangeführt werden.

### ➤ Beispiel: Mindmap

*Das Erstellen von Mindmaps ist eine Methode des kreativen Arbeitens. Sie ist leicht verständlich ist und kann – je nach Lust und Laune – mit Bildern und Zeichnungen erweitert werden oder auch nur aus schriftlichen Notizen bestehen. So funktioniert es:*



### Praxisbezug

Seminare sind Laborsituationen, die einerseits als Experimentierfeld zur Verfügung stehen. Andererseits müssen die TrainerInnen aktiv am Bezug zur Praxis arbeiten.

### ➤ Beispiel: Aufgabe einer Gruppenarbeit/Einzelarbeit:

*Es kann in Gruppen oder alleine erarbeitet werden, wie das Gelernte in das alltägliche Leben integrierbar ist. Zum Beispiel mit folgenden Fragen:*

*"Wie kann ich diesen Seminarinhalt in meinem Berufsalltag integrieren?"*

*"Auf welche Widerstände/Schwierigkeiten werde ich stoßen?"*

Vorbereitung

 SEMINARABLAUF  
 Einstieg Themenbearbeitung Abschluss

### ➤ Beispiel: Seminartagebuch

Bei mehrmoduligen Ausbildungen bietet sich die Methode des Seminartagebuchs an. Teilnehmende können in Reflexionsphasen während des Seminars und zwischen den Seminaren Notizen in ihr eigenes Tagebuch machen. Damit können sie die Brauchbarkeit des neu erworbenen Wissens im alltäglichen Leben reflektieren und auftauchende Fragen wieder in das nächste Seminar tragen.

### SEMINARABSCHLUSS

Es empfiehlt sich den Seminarabschluss in zwei Phasen zu teilen:

- Rückblick auf das Seminar
- Anregungen zur Weiterarbeit in der Praxis

### Rückblick auf das Seminar

Einerseits sollen hier Lernergebnisse des Seminars festgehalten werden und zweitens das Gelernte auch reflektiert werden. Hierzu einige Möglichkeiten:

### ➤ Beispiel: Wäscheleine

Alle Teilnehmenden bekommen ein Blatt Papier und zwei Wäscheklammern. Auf dem Papier sollen die Lernschritte des Seminars festgehalten werden – dies kann schriftlich, aber auch mit einem Bild, Symbol usw. gestaltet werden. Im Seminarraum ist eine Wäscheleine gespannt, an der die Teilnehmenden ihre fertigen Blätter anbringen.

### ➤ Beispiel: Symbol suchen

Die Teilnehmenden unternehmen einen kurzen Spaziergang (ca. 10 Minuten) rund um das Seminarhaus und suchen einen Gegenstand, der für sie die Lernschritte des Seminars symbolisiert.

### ➤ Beispiel: Der Weg zum Ziel

Auf einem Flipchart sind ein Weg und ein Ziel eingezeichnet. Ausgehend von der eigenen Zielsetzung für das Seminar malen alle Teilnehmenden einen Punkt an dem sie sich gerade befinden und kommentieren ihre Punktsetzung.

Zusätzlich zur eigenen Reflexion, können aber auch gegenseitige Feedbacks sehr bereichernd sein.

### ➤ Beispiel: Rückenfeedback

Jede Person bekommt ein Blatt Papier auf den Rücken geklebt. Auf diesem Papier schreiben die anderen ihr Feedback über die jeweilige Person.

Mögliche Anleitungen:

Diese Fortschritte konnte ich bei dir erkennen: ...

Was ich besonders an dir geschätzt habe: ...

### Anregungen zur Weiterarbeit in der Praxis

Das wichtigste Anliegen eines Seminars ist aber, dass das Gelernte im Alltag dann auch Anwendung findet. Durch möglichst konkrete Anregungen kann dieser Prozess unterstützt werden. Wichtig ist: Jede und jeder muss für sich selbst erarbeiten, was man wie in die Praxis umsetzen kann.

#### ➤ Beispiel: Süßer Vorsatz

Alle Teilnehmenden bekommen eine Süßigkeit und einen kleinen Zettel. Nun hält jede Person für sich am Zettel fest, was sie umsetzen möchte – mittels Stichwort oder Symbol. Danach umwickelt sie die Süßigkeit mit dem Zettel. Erst nach Erledigung des Vorsatzes am Zettel darf dieser abgenommen und das Zuckerl oder die Schokolade verspeist werden.

#### ➤ Beispiel: Umsetzungspartnerschaften

In 2er- bzw. 3er-Gruppen werden die Umsetzungsschritte jeder einzelnen Person festgehalten. Nach einer vereinbarten Zeitspanne (z.B. zwei Wochen, ein Monat) kontaktieren sich die PartnerInnen, um nachzufragen, ob die Vorhaben auch umgesetzt wurden.

Sollte für diese Übungen keine Zeit mehr vorhanden sein bzw. erscheinen diese Methoden unpassend, empfiehlt sich eine Abschlussrunde mit diesen zwei Schwerpunkten:

- Welche Inhalte haben mich besonders angesprochen?
- Was kann ich wie in meinem (Arbeits-)Alltag umsetzen?

TIPP: Leitfaden zum Umgang mit rassistischen und sexistischen Äußerungen von TeilnehmerInnen in Trainings. Dieser Leitfaden wurde vom VÖGB in Kooperation mit ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) erstellt. Im Zuge eines TrainerInnenworkshops wurden Strategien evaluiert und sind in den Leitfaden eingeflossen. Download: [www.voegb.at/service/downloads](http://www.voegb.at/service/downloads)





## Gestaltung von Seminarunterlagen

Für die gendergerechte Gestaltung von Seminarunterlagen ist die Broschüre "Ich Tarzan – Du Jane?" eine gute Handlungsanleitung. Die Broschüre ist ein Produkt der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Medienbereich des ÖGB und der Gewerkschaften. Einige Auszüge daraus sind hier wiedergegeben:

### MÖGLICHKEITEN DES GENDERGERECHTEN FORMULIERENS

Vorbemerkungen:

- Es muss beim Formulieren von Texten nicht "Lesbarkeit" gegen "Geschlechtergerechtigkeit" getauscht werden. Beides in einem Text zu erfüllen, ist möglich.
- Weibliche Erwachsene sind Frauen. Nicht Mädchen, nicht Fräulein, nicht Damen etc. Wir schreiben, berichten, erzählen daher auch mit und über "Frauen".
- Die deutsche Sprache bietet genügend Möglichkeiten um auszudrücken, dass es zwei Geschlechter gibt.

Manche häufig verwendete Instrumente sind allerdings NICHT geeignet, Gleichberechtigung in der Sprache herzustellen:



#### Generalklauseln:

Eine Generalklausel wird einem Text vorangestellt. Sie erläutert, dass bei den verwendeten männlichen Personenbezeichnungen Frauen "mit gemeint" sind.



#### Beispiele: Generalklauseln

*"Dieser Kollektivvertrag gilt für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Metallindustrie (im Folgenden Arbeiter genannt)."*

*"Wenn im folgenden Text männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zugunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet."*

Generalklauseln erfüllen die Anforderungen an gendergerechte Sprache

#### NICHT:

- Es wird immer die männliche Form als für beide Geschlechter gültig verwendet.
- Die Anmerkungen sind oft klein (Impressum) und schwer zu finden.
- Sie werden im Laufe des Textes vergessen oder nicht mehr beachtet.
- Es ist nicht damit zu rechnen, dass alle Lesenden die gleichen Vorstellungen über das Gelesene entwickeln und wie sie selbst davon betroffen sind.

Studien belegen, dass man sich beim Lesen männlicher Formen auch Männer vorstellt, egal, welche gut gemeinte Anmerkung darauf hingewiesen hat, dass Männer und Frauen gemeint sind.



### **Klammern:**

Klammern sind mögliche Kurzformen – Arbeitnehmer(innen).

Auch Klammern erfüllen die Anforderungen an geschlechtergerechte Sprache

#### **NICHT:**

- Die weibliche Endung wird ausgeklammert.
- Das Weibliche wird zum Anhängsel des Männlichen.
- Das Weibliche wird als unwichtiger als das Männliche empfunden.

Folgende Schreibweisen sind empfehlenswert, um in einem Text Männer und Frauen sichtbar zu machen:



### **Splitting bzw. Paarformen:**

Paarformen machen unmissverständlich klar, dass sich eine Gruppe aus Frauen und Männern zusammensetzt. Sie bieten die beste Garantie dafür, dass sich Frauen und Männer von einem Text gleichermaßen angesprochen fühlen.



#### **Beispiele: Paarformen**

*Arbeiterinnen und Arbeiter*

*Bürgerinnen und Bürger*

*Betriebsrätinnen und Betriebsräte*



### **Kurzform des Splittings:**

Kurzformen sind Abkürzungen. Grafische Zeichen (Schrägstrich, Binnen-I), die beim Lesen wieder aufgelöst werden müssen, stehen an Stelle von sprachlichen Ausdrücken. Wie Vollformen machen auch Kurzformen klar, dass sich eine Gruppe aus Frauen und Männern zusammensetzt.

Kurzformen sind ein hilfreiches Instrument, wenn es darum geht, auf beschränktem Platz gendergerecht zu formulieren.



#### **Beispiele: Abkürzungen**

*ArbeiterInnen*

*Arbeiter/innen*



### **Geschlechtsneutralisierung/-abstraktion:**

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf Frauen und Männer, sind allerdings meistens nur in der Mehrzahl geschlechtsneutral: die Beschäftigten, die Jugendlichen, die Angestellten, die Studierenden.

Geschlechtsabstrakte Bezeichnungen umfassen Institutions- und Kollektivbezeichnungen wie Personal, Belegschaft, Delegation, Vertretung, Rat, Vorstand, Leitung, Präsidium, Gremium.



### **Umformulierungen/kreatives Formulieren**

Umformulierungen erlauben es, die Verwendung von Personenbezeichnungen zu umgehen. Sie sind geeignet, wenn es darum geht, komplizierte Formulierungen zu vermeiden.

 **Beispiele: Umformulierungen**

*Jemand, der noch nie gearbeitet hat,...*

*Besser: Wer noch nie gearbeitet hat...*

*Der Benutzer hat Folgendes zu beachten: ...*

*Besser: Bitte beachten Sie folgenden Hinweis: ...*

**GENDERGERECHTE BILDSPRACHE**

Genau wie bei Texten gibt es gendergerechte und nicht gendergerechte Bildsprache.

- Wie werden Frauen und Männer dargestellt?
- In welchem Verhältnis zueinander?
- Wer wird in welcher Umgebung gezeigt, z.B. Männer bei der Arbeit, Frauen mit Familie etc.
- Was vermitteln wir daher mit unseren Bildern?

Im Bereich der Bildsprache ist es möglich, die typischen Rollenklischees aufzubrechen. Frauen und Männer sind nicht nur in "traditionellen Berufen", sondern in den verschiedensten Bereichen beschäftigt. Diese Vielfalt soll gezeigt werden.

Zudem zielt die Strategie des Gender Mainstreamings ja darauf ab, traditionelle Zuschreibungen zu hinterfragen und aufzulösen. Frauen und Männer sollen gleichberechtigt aus einer Vielfalt an Berufen und Lebensformen wählen können. Das heißt: Lieber einmal zu oft als zu selten Frauen und Männer darstellen, die sich in nicht-traditionelle Bereiche vorwagen.

TIPP: Broschüre "Ich Tarzan – du Jane?" Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine gendergerechte Mediengestaltung. Diese Broschüre der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Medienbereich des ÖGB und der Gewerkschaften bietet weiterführende Informationen zur gendergerechten Mediengestaltung.

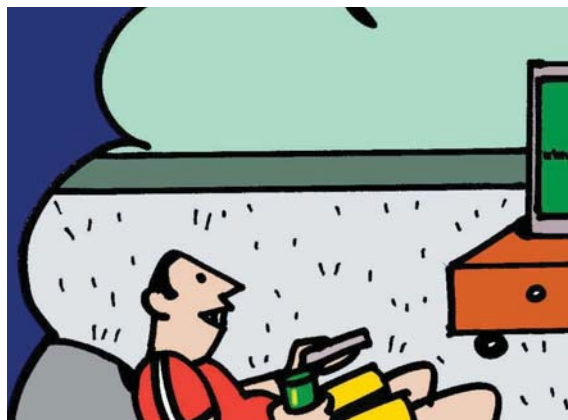
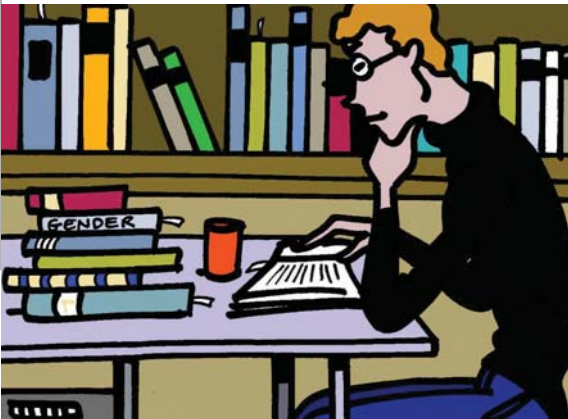
Download: [www.oegb.at](http://www.oegb.at) (Allgemein/Aktionen & Themen/Publikationen/Folder & Broschüren)

Bestellung: E-Mail an [martina.fassler@oegb.at](mailto:martina.fassler@oegb.at) oder [nani.kauer@gmtn.at](mailto:nani.kauer@gmtn.at)

## Evaluierung

Um zu wissen, wie die Ziele der gendergerechten Bildungsarbeit umgesetzt werden, müssen *die* Personen befragt werden, die diese Veranstaltungen besuchen. Als Anregung, wie eine Evaluierung von Rahmenbedingungen und Seminarinhalten aussehen kann, dient dieser Muster-Seminarbewertungs-bogen. Er wurde in Kooperation mit IFES (Institut für empirische Sozialforschung) entwickelt und kann gleich als Kopiervorlage verwendet werden.

Neben einem Bewertungsbogen gibt es natürlich die Möglichkeit sich mündliches Feedback zu den Seminaren einzuholen. Dies bietet den Vorteil eines differenzierten Feedbacks, das nicht auf "Kreuzchen" reduziert ist.



## SEMINARBEWERTUNGSBOGEN

Seminartitel, Ort: .....

Um künftige Seminare deinen Erwartungen entsprechend gestalten zu können, bitten wir dich um eine Stellungnahme zur besuchten Veranstaltung:

### 1. Wie zufrieden warst du mit dem INHALT des Seminars?

	SEHR ZUFRIEDEN	1	2	3	4	5	GAR NICHT ZUFRIEDEN
Inhalt und Themenauswahl ganz allgemein							
Klarheit der Lernziele							
Nutzen für meine gewerkschaftliche Tätigkeit							
Nutzen für meine berufliche Tätigkeit							
Nutzen für meine persönliche Weiterbildung							

### 2. Wie zufrieden warst du mit der ORGANISATION des Seminars?

	SEHR ZUFRIEDEN	1	2	3	4	5	GAR NICHT ZUFRIEDEN
Vorbereitung und Organisation ganz allgemein							
Veranstaltungsort (Lage, Erreichbarkeit)							
Verpflegung, Unterkunft							
Kursräumlichkeiten ganz allgemein							
Technische Ausstattung, Präsentationsmedien							
Raumakustik							
Raumklima (Temperatur, Luftfeuchtigkeit)							
Gruppengröße							

### 3. Wie zufrieden warst du mit der DAUER und ZEITEINTEILUNG des Seminars?

	SEHR ZUFRIEDEN	1	2	3	4	5	GAR NICHT ZUFRIEDEN
Kurstermin, Zeitpunkt							
Dauer des Seminars							
Dauer der einzelnen Kurseinheiten							
Pausengestaltung							

### 4. Wie zufrieden warst du mit der GESTALTUNG des Seminars?

	SEHR ZUFRIEDEN	1	2	3	4	5	GAR NICHT ZUFRIEDEN
Methodisches Konzept, Aufbau und Einteilung							
Schriftliche Unterlagen, Lernbehelfe							
Verhältnis von Theorie und Praxis							

### 5. Wie zufrieden warst du mit den TRAINERINNEN?

	SEHR ZUFRIEDEN	1	2	3	4	5	GAR NICHT ZUFRIEDEN
Fachliche Kompetenz, Vertrautheit mit dem Thema							
Didaktische Fähigkeiten, gute LehrerInnen							
Einfühlungsvermögen, Geduld							
Verständlichkeit, Klarheit im Ausdruck							
Berücksichtigung individueller Wünsche							
Sicherheit im Auftreten							

## 6. Alles zusammen genommen, wie zufrieden warst du mit diesem Seminar?

Note

 1  2  3  4  5

## 7. Wie hast du von dem Seminar erfahren

 Bildungsprogramm

 Internet

 Direct-Mailing

 Empfehlungen von KollegInnen

 Sonstiges

## 8. Was du uns sonst noch gerne mitteilen möchtest ...

## 9. Allgemeines: Zu welchen Themen würdest du gerne weitere Seminare besuchen?

Zu welchen Themen würdest du gerne weitere Seminare besuchen?

 Kommunikation

 Freizeit/Kultur

 Konflikt

 Internationales

 Wirtschaft

 Management

 Arbeitsrecht

 Seminar nur für Frauen

 Sozialrecht

 Seminar nur für Männer

 Politik

 Andere:

Diese Rahmenbedingungen wünsche ich mir für meine zukünftigen Seminare:

 Ich bevorzuge ...  ... eintägige Seminare in meiner Umgebung

 ... zwei- bis dreitägige Seminare in meiner Umgebung mit Übernachtung

 ... Wochenseminare mit Übernachtung

 ... Seminare während meiner Arbeitszeit

 ... Seminare außerhalb meiner Arbeitszeit  Abends  Wochenende

 Andere:

## 10. Statistik

Alter

bis 25 J.

26 - 35 J.

36 - 55 J.

über 55 J.

Geschlecht

W

M

Bundesland

Gewerkschaft

Betreuungspflicht

JA

NEIN

FunktionärIn

JA

NEIN

Wenn ja, welche Funktion

Freigestellt

JA

NEIN

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

## Anhang

### Gender Mainstreaming – Geschichte

Gender Mainstreaming hat seinen Ursprung in der Entwicklungszusammenarbeit, von wo aus es sich in vielen Bereichen von Politik und Wirtschaft etablierte. Hier ein kurzer Abriss über die Geschichte von Gender Mainstreaming:

**1985** 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi: Der Begriff "gender" wird erstmals in entwicklungspolitischen Zusammenhängen diskutiert.

**1994** In Schweden wird begonnen, Gender Mainstreaming auf nationaler, regionaler und kommunaler Politikebene umzusetzen.

**1995** 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking: Die neue Strategie erhält den Namen "Gender Mainstreaming".

**1996** Amsterdamer Vertrag: Das Prinzip Gender Mainstreaming wird auf europäischer Ebene verankert.

Artikel 2 des EG-Vertrages: "Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft."

**1996** Die Europäische Union verpflichtet sich dem neuen Ansatz des Gender Mainstreamings.

**1997** Die 5. Internationale UNESCO-Konferenz für Erwachsenenbildung in Hamburg entwickelt folgende Zielvorstellungen:

- Die "Auseinandersetzung mit geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung und Geschlechtsrollenstereotypen sowie deren Änderung" und
- Die Entwicklung einer geschlechtsrollensensiblen partizipatorischen Pädagogik.

**1997** Das Europäische Parlament empfiehlt die Schaffung geeigneter Koordinationsstrukturen und die Ausrichtung von Datenerhebungen und Statistiken nach geschlechtsspezifischen Kriterien.

**1998** Änderung des Bundesverfassungsgesetzes in Österreich: Jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wird verboten.

Art. 7 Abs. 2: "Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig."

**1999** Ratifikation des Amsterdamer Vertrages: Alle Mitgliedsstaaten der EU verpflichten sich, die Chancengleichheit der Geschlechter als Ziel in sämtlichen Bereichen der Politik und Gesellschaft zu verankern.

**2000** Ministerratsbeschluss in Österreich über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming.

**2002** Ministerratsbeschluss über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre.

**2004** Ministerratsbeschluss zur Fortsetzung der bisherigen Beschlüsse.



**Literaturhinweise**

Bauer, Esther/Marti, Madeleine: Kurs auf Gender Kompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt, 2000

Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: Praxis Handbuch Gender Mainstreaming, Wien (GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF), 2004

Böhm, Jasmine: Leitfaden für VÖGB-TrainerInnen. Zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen von TeilnehmerInnen in Trainings, Wien 2006  
Als Download erhältlich: [www.voegb.at/service/downloads](http://www.voegb.at/service/downloads)

Burckhardthaus, Evang. Institut für Jugend-, Kultur- und Sozialarbeit e.V. (Hrsg.): Entwicklung der Geschlechterthematik in Bildungs- und Fortbildungsveranstaltungen. Dokumentation der Tagung vom 25. -26. September 1997 in Gelnhausen. Gelnhausen, 1998

Derichs-Kunstmann, Karin/Wendler-Boeck, Ursula: FIT für Gender Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis, FIAB Recklinghausen, 2004

Derichs-Kunstmann, Karin: Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik für die Erwachsenenbildung, Potsdamer Konferenz zur Bildungs- u. Geschlechterpolitik, Potsdam 11-13. November 1999

Derichs-Kunstmann, Karin/Auzra, Susanne/Müthing, Brigitte (Hrsg.): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld, 1999

IG Metall, Funktionsbereich Bildung/Bildungspolitik: Einführung in die Betriebsratsarbeit (BR I). Arbeitshilfe für Referentinnen und Referenten, Frankfurt am Main, 2006

ÖGB, Referat für Öffentlichkeitsarbeit, Werbung, Marketing (Hrsg.): "Ich Tarzan – Du Jane?" Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine gendergerechte Mediengestaltung, Wien, 2006.  
Als Download erhältlich: [www.oegb.at](http://www.oegb.at) (Pfad: Allgemein/Aktionen & Themen/Publikationen/Folder und Broschüren)

Schwitzer, Susanne: Gender Didaktik – Gleichstellungsorientierung im Training. Forschungsergebnisse, Methoden und Settings, Übungen und Arbeitsblätter, AMS, Wien, 2004

## DOING GENDER

### Seminarreihe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit

Ziel dieser Seminarreihe ist die Erarbeitung und Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. In drei aufbauenden Teilen arbeiten wir an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Tätigkeitsfeldern.

Eine Kombination von Theorie-Inputs, Sensibilisierungsübungen und deren Reflexion bildet die Basis für die Planung und Entwicklung von Bildungsbausteinen, die es Referentinnen und Referenten ermöglichen, die eigene Bildungsarbeit für Gender Mainstreaming zu professionalisieren.

#### ZIELGRUPPE

MultiplikatorInnen und SekretärInnen aus dem gewerkschaftlichen Bildungsbereich von VÖGB und AK; ReferentInnen und SeminarleiterInnen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

#### INHALTE

##### Teil 1: Gender Kompetenz Training

- Vermittlung von Basiswissen zu Gender und Gender Mainstreaming
- Gender Mainstreaming als Prozess
- Überblick über Diskurse der Gender Forschung
- Erweiterung der eigenen Gender Kompetenz
- Methoden und Tools zur Gender Sensibilisierung

##### Teil 2: Gender Mainstreaming und Diversity Management in der Bildungsarbeit

- Tools für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Bildungsprozessen
- Die "4 R-Analyse" als Basis für die Bildungskonzeption
- Bedeutung von "Geschlechtergerechtigkeit" in der Bildungsarbeit
- Diversity im Bildungsalltag: Partizipation und Chancengleichheit in Gruppen
- Konfliktlösungsmodell: Theory of Difference

##### Teil 3: Gender Kompetenz im persönlichen Tätigkeitsfeld

- Funktion und Rolle als Gender MultiplikatorIn im ÖGB
- Gute Argumente für Gender Mainstreaming im Bildungsalltag
- Praxistransfer: Präsentation und Reflexion der Peergruppenergebnisse

*HINWEIS: Für die vertiefende Praxisarbeit werden Peergruppen gebildet. Gemeinsam sollen Inhalte vertieft, Designs und Konzepte für Gender Mainstreaming-Bildungsveranstaltungen erarbeitet werden. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt im dritten Teil. Die TeilnehmerInnen werden von ihrer Gewerkschaft nominiert.*

#### NÄHERE INFORMATIONEN:

Ulrike Rabacher

Referenten Akademie | Brühler Straße 73 | 2340 Mödling

Tel: 02236/44 641/116

