

**Gender
Mainstreaming**

**Gender Mainstreaming in
der Aus- und
Weiterbildung
im Bund**

Erhebungsbericht

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorin: Magistra Magistra Silvia Sinnmayer

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung II/1

Barrierefrei zugängliche Version (Word): Bundespressedienst

Wien, 2012

Fotonachweis:

Astrid Knie: 3

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ii1@bka.gv.at

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser!

Seit der Gründung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (IMAG GMB) vor nunmehr 12 Jahren ist es gelungen, die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Strategie erfolgreich voranzutreiben.

Nicht nur fünf Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming zeigen, wie wichtig dieses Thema der Bundesregierung ist. Mit der verfassungsrechtlichen Verankerung von Gender Budgeting wurde ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet.

Eine umfassende und effektive Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in allen Politik- und Verwaltungsbereichen bedarf laufender Schulungen und Informationsveranstaltungen um profundes Wissen zu schaffen und weiterzugeben. Deshalb wurde im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der Bundesbediensteten vor bereits fast zehn Jahren begonnen, Gender Mainstreaming systematisch in die Grundausbildungsverordnungen und Führungskräfteprogramme der Verwaltungsakademie des Bundes aufzunehmen. Die IMAG GMB nahm dabei eine bedeutende Rolle ein und wird auch künftig intensiv in die Wissensvermittlung eingebunden sein.

Der vorliegende Bericht gibt nun zum ersten Mal einen Überblick über das Ausmaß und die Gestaltung der Gender Mainstreaming-Schulungen in den einzelnen Ressorts und zeigt weitere mögliche Handlungsfelder auf.

An dieser Stelle möchte ich mich auch bei allen bisher Mitwirkenden sehr herzlich für ihr Engagement und ihren Einsatz bedanken und hoffe auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	7
1 Vorbemerkungen	9
2 Ergebnisse Grundausbildung	11
2.1 Grundlegendes	11
2.1.1 Allgemeines zur Grundausbildung im Bund.....	11
2.1.2 Gender Mainstreaming in der Grundausbildung	11
2.1.3 AdressatInnen der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen	13
2.2 Zuständigkeiten	13
2.2.1 Vortragende	13
2.2.2 Festlegung der Inhalte und Ziele	13
2.3 Gestaltung.....	13
2.3.1 Lehrmethode und Lehrmaterial.....	13
2.3.2 Inhalte	14
2.4 Evaluierung der Gender Mainstreaming-Module	15
2.5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	15
3 Ergebnisse Weiterbildung	18
3.1 Grundlegendes	18
3.1.1 Allgemeines zur Weiterbildung im Bund	18
3.1.2 Gender Mainstreaming im Weiterbildungsprogramm	18
3.1.3 AdressatInnen der Gender Mainstreaming-Veranstaltungen.....	19
3.2 Zuständigkeiten	19
3.2.1 Vortragende	19
3.2.2 Festlegung der Inhalte und Ziele	19
3.3 Gestaltung.....	19
3.3.1 Lehrmethode und Lehrmaterial.....	19
3.3.2 Inhalte	20

3.4	Evaluierung der Gender Mainstreaming-Kurse	20
3.5	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	21
4	Exkurs: Gender Mainstreaming in der Ausbildung im Landesdienst.....	22
4.1	Grundausbildung	22
4.2	Weiterbildung	23
5	Anhang	24
5.1	Fragebogen.....	24
5.2	Tabellarische Auswertung mit Angabe der Ressorts	28
5.3	Tabellarische Auswertung mit Angabe der Länder	30

Einleitung

Die nationalen Grundlagen zur Verwirklichung einer Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich sind das Bundes-Verfassungsgesetz sowie fünf Ministerratsbeschlüsse, die zugleich die wesentlichen Implementierungsphasen der Gender Mainstreaming-Strategie abstecken. Mit der Einrichtung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) im Jahr 2000 wurde ein unterstützendes und begleitendes Gremium für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung geschaffen.

Mit Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 wurde auch der Grundstein für die Einführung von speziellen Schulungen zu Gender Mainstreaming gelegt. Dabei standen Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen für die MitarbeiterInnen und Führungskräfte im Vordergrund. Darüber hinaus wurde in der Folge am 13. März 2001 von der Geschäftsführung der IMAG GMB ein ganztägiger Schultag für die Mitglieder der IMAG GMB und deren StellvertreterInnen abgehalten. In Anlehnung an die Ergebnisse dieses Schultages wurden im Jahr 2001 drei Arbeitskreise innerhalb der IMAG GMB eingerichtet, davon einer zu „Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung“ unter der Leitung von Dr.in Vera Jauk, dessen Empfehlungen u.a. Eingang in den nächsten Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 fanden. Die IMAG GMB empfahl bereits 2001 die Fortsetzung und Erweiterung der Gender Mainstreaming-Schulungen durch Aufnahme eines verpflichtenden Gender Mainstreaming-Seminars in die Führungskräfteprogramme, Nachwuchsförderung, Personalmanagement-Lehrgänge, Train-the-Trainer-Seminare und die Grundausbildung sowie in die ressortinterne Aus- und Weiterbildung. Außerdem sollte Bedacht auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei der Auswahl der Vortragenden genommen werden.

Zudem wurde im Jahr 2001 eine international anerkannte Expertin für Gender Mainstreaming, die Schweizerin Zita Küng, zu Informationsgesprächen mit österreichischen Regierungsmitgliedern und VertreterInnen der obersten Organe eingeladen. In diesen Gesprächen wurde die Möglichkeit einer Implementierung von Gender Mainstreaming in den jeweiligen Ressorts bzw. Vollzugsbereichen anhand aktuell anstehender Themenbereiche besprochen. Zita Küng hielt auch Informationsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming für die leitenden BeamtenInnen aller Ressorts und obersten Organe ab.

Im Anschluss an den zweiten Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002 wurden im Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Justiz, Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesministerium für Finanzen, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen sowie in der Volksanwaltschaft von der Geschäftsführung der IMAG GMB organisierte ressortspezifische Schulungen durchgeführt um die Erweiterung des nötigen Fachwissens auf Verwaltungsebene voran zu treiben.

Im März 2003 wurde das Projekt Qualitätssicherung von Gender Trainings begonnen. Die Qualitätssicherung von Gender Trainings soll sicher stellen, dass im Zuge der Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie auf Bundesebene und in der Folge in der Privatwirtschaft auf DienstleisterInnen zurückgegriffen werden kann, deren Qualifizierung auf einem öffentlich anerkannten Ausbildungssystem beruht und damit den Vergleich der angebotenen Leistungen ermöglicht. Im März und Dezember 2003 wurden mit in- und ausländischen ExpertInnen Grundzüge dieses Vorhabens diskutiert und erste praktische Umsetzungsschritte erarbeitet. Die Ergebnisse sind u.a. in die Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming“ (www.ge-gm.at) eingeflossen.

Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der Bundesbediensteten wurde begonnen, Gender Mainstreaming systematisch in die Grundausbildungsverordnungen aufzunehmen. Im Führungskräfteprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes werden seit 2004 eintägige Gender Mainstreaming-Module angeboten.

Seit 2005 findet außerdem verstärkt das Thema Gender Budgeting als Umsetzung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Haushaltswesen Eingang in die Schulungsmaßnahmen. Insbesondere seit der verfassungsrechtlichen Verankerung von Gender Budgeting 2009 werden spezifische Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu diesem Thema angeboten.

Auch das Thema Gender Mainstreaming im Personalwesen wird seit kurzem in den Fokus der Weiterbildungsangebote genommen.

Begleitend zu den Schulungsmaßnahmen wurden seit 2000 zahlreiche Leitfäden, Arbeitshilfen, Checklisten und Folder erstellt um ein Bewusstsein für Gender Mainstreaming zu schaffen und die Strategie als wesentliches Element in das routinemäßige Verwaltungshandeln zu integrieren.

Aus Anlass des zehnjährigen Bestehens der IMAG GMB im Jahr 2010 wurde eine Evaluierungsstudie erstellt, die zeigte, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming vor allem in den Bereichen geschlechtergerechte Sprache und Gender Budgeting in allen Bundesministerien und obersten Organen erfolgreich war.

Die Studie hat aber auch ergeben, dass in einigen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht: Mit Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011 hat sich die Bundesregierung deshalb vorgenommen, konkrete Maßnahmen zu setzen um Gender Mainstreaming auf Bundesebene zu forcieren. Durch Schulungs- und Informationsmaßnahmen sollen die MitarbeiterInnen befähigt werden, verstärkt Kompetenzen in Gleichstellungsfragen zu erwerben und diese in ihre inhaltliche Arbeit einfließen zu lassen.

1 Vorbemerkungen

Zur weiteren Verfolgung der Handlungsempfehlungen der Evaluierungsstudie „Zehn Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“ soll jährlich eine Evaluierung zu einem der Themenbereiche erfolgen. In der Sitzung der IMAG GMB am 21. November 2011 wurde festgelegt, die erste Erhebung zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung der Ressorts und obersten Organe durchzuführen.

Dazu wurde ein Fragebogen an die Mitglieder der IMAG GMB übermittelt, um genauere Informationen über Ausmaß, Zuständigkeit, Gestaltung und Evaluierung der Einbindung von Gender Mainstreaming sowohl in der Grundausbildung als auch der Weiterbildung von Bundesbediensteten zu erhalten. Der Fragebogen enthielt 18 Fragen zu Gender Mainstreaming in der Grundausbildung und 16 Fragen zu Gender Mainstreaming in der Weiterbildung.

An der Erhebung nahm das Bundesministerium für Finanzen (BMF), das Bundesministerium für Inneres (BMI), das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS), das Bundeskanzleramt (BKA), das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW), das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWf), das Bundesministerium für Justiz (BMJ), das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT), das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) sowie der Verwaltungsgerichtshof, der Verfassungsgerichtshof, der Rechnungshof und die Volksanwaltschaft teil¹.

Die folgenden Ergebnisse ergeben sich daher aus den eingelangten 18 Fragebögen, wobei zwei Ministerien² jeweils zwei Fragebögen übermittelten, daher ist von 16 Behörden³ auszuge-

¹ Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) teilte mit, dass die Gender Mainstreaming-Beauftragten des Ressorts seit dem Jahr 2000 umfassend in die Bereitstellung von vielfältigen internen Aus- und Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte und MitarbeiterInnen einbezogen werden. Von einer Beantwortung des Fragebogens wurde dennoch abgesehen, da diese im Hinblick auf die tatsächliche Abbildung der Maßnahmen des Ressorts nicht aussagekräftig wäre.

² Zwei Fragebögen des BMI. Übereinstimmende Antworten wurden als eine gezählt. Soweit nicht übereinstimmende Antworten zutreffen, wird darauf hingewiesen.

Zwei Fragebögen des BMLFUW von der Personalabteilung und einem Mitglied der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting. Übereinstimmende Antworten wurden als eine gezählt. Soweit nicht übereinstimmende Antworten gegeben wurden, wird darauf hingewiesen.

³ Da nicht immer alle Fragen von den Ministerien beantwortet wurden, weicht das Ergebnis bei manchen Berechnungen von den 16 Behörden ab (vgl. Aufstellung im Anhang).

hen. Angaben des BMJ zur Grundausbildung beziehen sich - soweit nicht besonders ausgewiesen - nur auf die Grundausbildung des Exekutivdienstes der Verwendungsgruppe E1-BMJ, da nur in dieser von 13 Grundausbildungsverordnungen Gender Mainstreaming verankert ist. Ebenso wird auf die unterschiedlichen Bereiche im BMI (Exekutivdienst und allgemeine Verwaltung) gesondert hingewiesen.

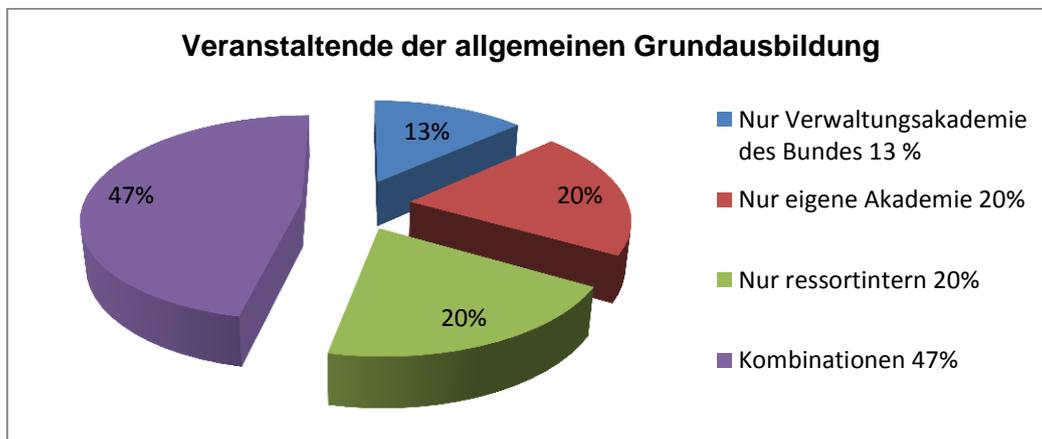
Für den Weiterbildungsteil ist nur mehr von 15 Behörden auszugehen, da der Verfassungsgerichtshof keine Daten dazu übermittelt hat.

2 Ergebnisse Grundausbildung

2.1 Grundlegendes

2.1.1 Allgemeines zur Grundausbildung im Bund

In sieben Ministerien sowie der Volksanwaltschaft und dem Verwaltungsgerichtshof findet der Großteil der Grundausbildungsveranstaltungen an der **Verwaltungsakademie des Bundes** statt. Zwei Ministerien davon nützen sowohl die Verwaltungsakademie als auch eine **eigene Bildungsinstitution**. Vier Ministerien und die Volksanwaltschaft ziehen auch **andere Lehrmöglichkeiten** (z.B. ressortinterne Schulungen) heran. Zwei Ministerien und der Rechnungshof bilden ihre MitarbeiterInnen nur ressortintern aus. Weitere drei Ministerien lassen ihre Bediensteten an einer eigenen Akademie (Bundesfinanzakademie, Sicherheitsakademie, Landesverteidigungsakademie, Theresianische Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie) ausbilden.



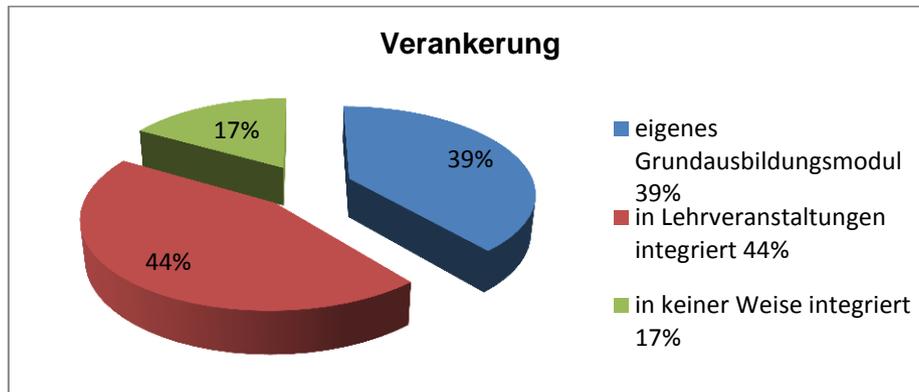
2.1.2 Gender Mainstreaming in der Grundausbildung

In sieben der zwölf an der Umfrage teilnehmenden Ministerien sehen die jeweiligen **Grundausbildungsverordnungen** Gender Mainstreaming als **eigenes Pflichtmodul** vor, wobei dies im BMJ für den Exekutivdienst E1 und im BMI für die allgemeine Verwaltung (A1/v1-Stellen) gilt. In weiteren zwei Ministerien wird Gender Mainstreaming allerdings explizit als Ziel bzw. Bestandteil anderer Pflichtmodule erwähnt.

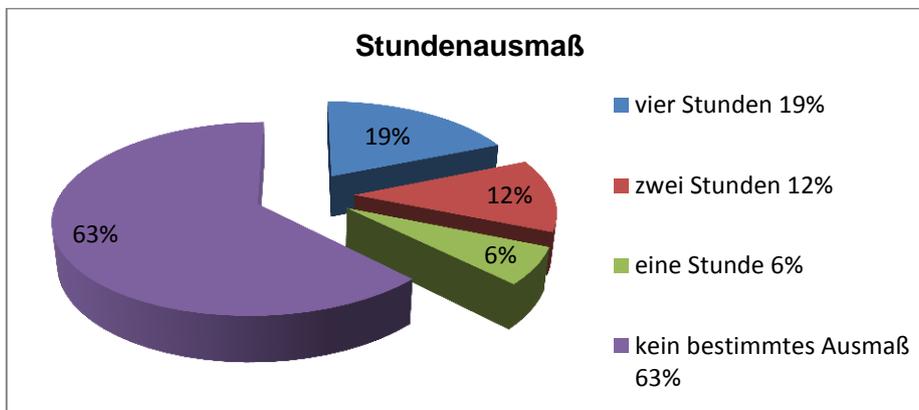
Im BMVIT sowie im BMI hinsichtlich der anderen Verwendungsgruppen der Verwaltung werden **Vorkehrungen** zur verstärkten Einbindung des Themas in die Grundausbildung getroffen.

In sieben Ministerien⁴ und dem Rechnungshof ist Gender Mainstreaming derzeit entweder auch oder nur **in anderen Pflichtmodulen integriert**. Das BMVIT und der Rechnungshof bieten Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen im Rahmen der Grundausbildung auf **freiwilliger Basis** an.

Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof und Volksanwaltschaft haben Gender Mainstreaming nicht in die Grundausbildung ihrer Bediensteten integriert.



Das BMLVS, das BKA und das BMWF sehen vier Stunden für Gender Mainstreaming vor, während das Thema im BMF und BMeiA jeweils in zwei Stunden⁵ und im BMG in einer Stunde behandelt wird. In den sechs anderen Ministerien und dem Rechnungshof ist kein bestimmtes **Stundenausmaß** vorgesehen, zum Teil auch, weil das Thema in größeren Modulen mitbehandelt wird.



Gender Mainstreaming ist in vier Ministerien⁶ ein **prüfungsrelevantes** Thema.

⁴ Gilt für alle Grundausbildungsverordnungen des BMJ soweit Gender Mainstreaming unterrichtet wird.

⁵ Zuletzt im Juli 2011.

⁶ Gilt für alle Grundausbildungsverordnungen des BMJ.

2.1.3 AdressatInnen der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen

In neun Ministerien sowie am Rechnungshof sind die Gender Mainstreaming-Veranstaltungen an alle **Verwendungsgruppen** in Grundausbildung gerichtet, lediglich das BMeiA, das BMI und das BMJ sehen wie erwähnt derzeit eine Gender Mainstreaming-Schulung für die Verwendungsgruppe A1/v1 bzw. E1 vor. Im BMeiA und BMI ist hinsichtlich der anderen Verwendungsgruppen eine Öffnung des Moduls geplant.

2.2 Zuständigkeiten

2.2.1 Vortragende

Vortragende im Rahmen der Grundausbildung sind überwiegend die Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten (in sieben Ministerien und dem Rechnungshof) sowie die Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (in fünf Ministerien). In zwei Ministerien werden zusätzlich oder ausschließlich interne Gender Mainstreaming-ExpertInnen herangezogen, in einem Ministerium externe. Im BMJ unterrichten zusätzlich auch ressortinterne Vortragende Gender Mainstreaming ohne ausgewiesene Expertise auf diesem Gebiet.

2.2.2 Festlegung der Inhalte und Ziele

In neun Ministerien mit Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen sowie am Rechnungshof sind die Vortragenden **für die Inhalte und Ziele der Lehrveranstaltung verantwortlich**. Im BMLVS werden die Inhalte und Ziele zentral von der Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten vorgegeben.

2.3 Gestaltung

2.3.1 Lehrmethode und Lehrmaterial

Hinsichtlich der **Lehrmethode** herrschen eindeutig Vortrag, Diskussion und Praxisbeispiele vor. Workshop und Gruppenübung werden in jeweils vier Ministerien zur Wissensvermittlung genutzt, sonstige Übungen in drei. In keiner der befragten Stellen wird im Rahmen der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltung eine schriftliche Arbeit (z.B. Projektarbeit, Essay, etc.) verlangt.

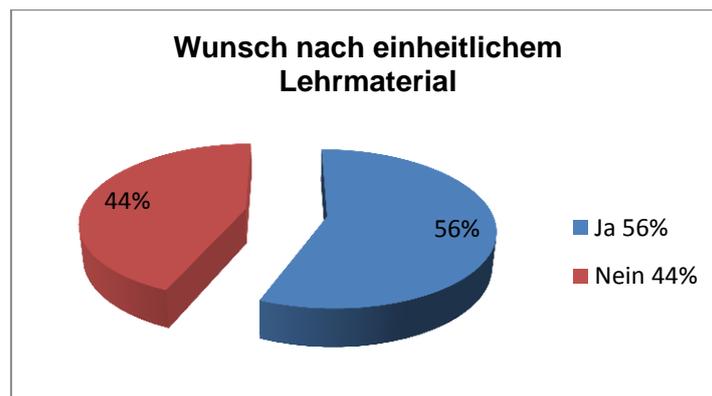
Als **Lehrmaterial** werden v.a. Präsentation, Hand-outs und Skripten verwendet, im BMLFUW Broschüren und der Frauenförderplan⁷.

In sieben Ministerien wird das **Lehrmaterial** von den Vortragenden **erstellt** und in sieben Ministerien und obersten Organen⁸ zentral (z.B. Gender Mainstreaming-Beauftragte, Fachabteilungen, etc.).

In neun Ministerien wird auf eine **regelmäßige Aktualisierung** geachtet, die je nach Erstellung durch die Vortragenden selbst oder zentral erfolgt. Lediglich im BMI (Exekutivbereich) und am Rechnungshof erfolgt keine regelmäßige Aktualisierung der Lehrmaterialien.

In beinahe allen eingemeldeten Ministerien (elf von zwölf) und dem Rechnungshof wird grundsätzlich auf eine **geschlechtergerechte Sprache** in den Lehrveranstaltungen geachtet. Hinsichtlich des Bereichs allgemeine Verwaltung wurde die diesbezügliche Frage von BMI und BMJ verneint.

Sieben Ministerien, Rechnungshof und Verfassungsgerichtshof befürworten die Erstellung **einheitlicher Materialien** über Gender Mainstreaming für die Grundausbildung, in denen v.a. Grundlagenwissen vorbereitet werden soll.



2.3.2 Inhalte

Inhaltlich werden Begriffsklärungen, ein historischer Überblick über die Entstehung von Gender Mainstreaming auf internationaler Ebene sowie die Darstellung der diesbezüglichen Entwicklungen in Österreich behandelt. Es werden die fünf bisher zum Thema beschlossenen Ministerratsvorträge und die ressortbezogene Umsetzung besprochen. Ziel ist insbesondere die Sensibilisierung hinsichtlich der Aspekte des Gender Mainstreaming.

⁷ Zur Abgrenzung Gender Mainstreaming und Frauenförderung siehe Kapitel 2.5

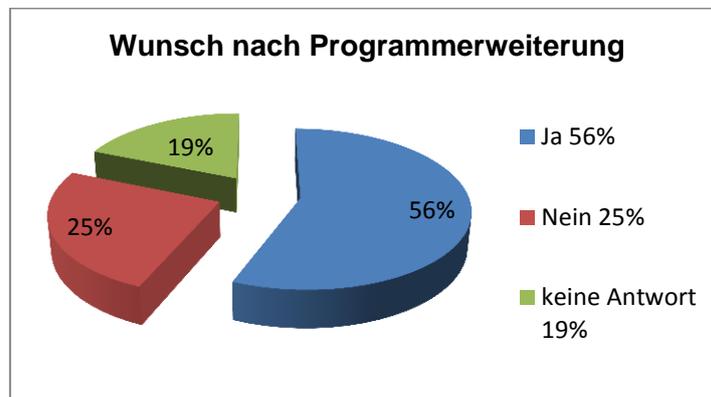
⁸ Im BMJ wird das Material von den Vortragenden, an der Justizwachschole zentral erstellt.

Das Thema **Frauenförderung** wird in drei Ministerien in einer eigenen Lehrveranstaltung, in weiteren fünf sowie am Rechnungshof in der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltung behandelt.

2.4 Evaluierung der Gender Mainstreaming-Module

Vier Ministerien verwenden **Feedback-Bögen**, die auch eine Frage zur Umsetzbarkeit des zu Gender Mainstreaming Erlernten in der Praxis bzw. am Arbeitsplatz enthalten und ausgewertet werden. Aus dem BMF wurde gemeldet, dass das Erlernte sehr abstrakt und theorienah angelegt sei. Die anderen haben kein Ergebnis dieser Auswertung rückgemeldet. Aus dem BMWF gibt es noch keine Auswertung, da das Modul erst 2012 eingeführt wurde.

Die Befragten von acht Ministerien und der Rechnungshof halten eine **Erweiterung** des angebotenen Gender Mainstreaming-Programms für erforderlich.



2.5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

In beinahe allen Ministerien ist das Thema Gender Mainstreaming auf die eine oder andere Weise und in unterschiedlichem Ausmaß in die Grundausbildung der öffentlich Bediensteten zumeist aller Verwendungsgruppen integriert. Bei manchen der obersten Organe wird keine explizite Integration des Themas in das Grundausbildungsprogramm vorangetrieben. Dies lässt darauf schließen, dass die Relevanz von Gender Mainstreaming in ihrem Tätigkeitsbereich nicht fokussiert oder Wissen darüber anderweitig vermittelt wird.

Die Gestaltung der Inhalte der Gender Mainstreaming-Kurse wird überwiegend den Vortragenden überlassen. Dies fördert eine an die Bedürfnisse der Gruppe angepasste Vermittlung von Wissen, kann aber – insbesondere dort, wo Gender Mainstreaming integrativer Bestandteil ist – auch zur Vernachlässigung des Themas je nach Dynamik und Prioritätensetzung der Vortragenden führen.

Im Hinblick darauf, dass in fünf Ministerien Gender Mainstreaming und Frauenförderung in derselben Lehrveranstaltung unterrichtet wird, ist es wichtig, dass eine deutliche Abgrenzung von Gender Mainstreaming und Frauenförderung erfolgt. Gender Mainstreaming ist eine Stra-

ategie zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung hingegen ebenso wie Männerförderung nur eine Maßnahme, die aufgrund dieser Strategie ergriffen werden kann. Damit ist der Ansatz von Gender Mainstreaming insgesamt breiter, weil es dabei um die Gleichstellung beider Geschlechter geht – also abhängig davon, ob in einem Bereich Frauen oder Männer bevorzugt oder benachteiligt werden (z.B. bei Entwicklung von Rollenbildern und Lebensentwürfen, etc.). Das kann bedeuten, dass in einem Bereich Strategien genutzt werden müssen, die Frauen adressieren, in anderen Bereichen dagegen solche die sich in erster Linie mit Männern auseinandersetzen. Aber gerade weil der Gender Mainstreaming-Ansatz breiter ist, darf er nicht mit Frauenförderung gleichgesetzt werden.

Auch im Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache als wichtiges Mittel zur Sensibilisierung der Auszubildenden ergeben sich Unregelmäßigkeiten: so geben zwar fast alle Behörden an, dass in den Lehrveranstaltungen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet wird. Bei der stichprobenartigen Durchsicht der allgemeinen, über die Verwaltungsakademie zugänglichen Lehrunterlagen zeigt sich aber, dass dies in Skripten nicht konsequent oder gar nicht umgesetzt wird.

Sprache vermittelt bewusst oder unbewusst auch Weltanschauungen und Wertvorstellungen. Diese enge Verbindung von Denkweisen und Sprachverhalten bzw. wie stark die verwendeten Sprachformen das Denken beeinflussen, sollte immer wieder in den Seminaren für AusbilderInnen, aber auch für Vortragende allgemein, vermittelt und wiederholt werden um eine Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der geschriebenen und gesprochenen Sprache – insbesondere in juristischen Texten – zu erreichen.

Schließlich dominiert unter den befragten Stellen der Wunsch nach einem Ausbau des Gender Mainstreaming-Programms und nach Erstellung einheitlichen Lehrmaterials (13 bzw. 10 ja von 16 Antworten auf diese Frage aus 18 Fragebögen).

Da der Großteil der Grundausbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes stattfindet, ergibt sich für diese auch eine tragende Rolle beim Mainstreaming von Gender. Im Grundausbildungsprogramm der Verwaltungsakademie wird Gender Mainstreaming aber bisher noch nicht als eigenes Modul unterrichtet, sondern integrativ eingefordert.

Einige Behörden haben in ihrem ressortinternen Grundausbildungsprogramm eigene Gender Mainstreaming-Module oder Seminare, die dann auch meist prüfungsrelevant sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass dort dem Thema ausreichend Zeit gewidmet wird um zumindest die Grundlagen in der Theorie zu vermitteln.

Hier könnte durch den Ausbau des Gender Mainstreaming-Programms Unterstützung angeboten werden um insbesondere im Hinblick auf aktuelle verfassungsrechtliche Vorgaben zur Berücksichtigung der Auswirkungen von Verwaltungshandeln auf die Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. Gender Budgeting als Teil der Wirkungsorientierung und Gleichstellung in der Wirkungsfolgenabschätzung ab 2013) Grundlagenwissen zu vermitteln und auf aktuelle, ressortübergreifende Entwicklungen einzugehen. Durch ein standardisiertes Gender Mainstreaming-Modul würden alle Bundesbediensteten mit gleichem Grundlagenwissen arbeiten und dieses in ihrer täglichen Arbeit anwenden können.

Inhaltlich sollte ein standardisiertes Gender Mainstreaming-Modul jedenfalls umfassen:

- Begriffserklärungen und Abgrenzungsfragen (sex/gender, Frauenförderung/Gender Mainstreaming/Gleichstellung/Gleichbehandlung),
- die Entwicklung von Gender Mainstreaming auf internationaler und Bundesebene anhand der politischen und rechtlichen Grundlagen (z.B. in der Bundesverfassung),
- die strukturelle Verankerung von Gender Mainstreaming (Arbeitsgruppen, IMAG GMB, etc.),
- geschlechtergerechte Sprache,
- Umsetzungsfelder von Gender Mainstreaming (geschlechtsspezifische Datenerhebung, in der Legistik, Gender Budgeting/wirkungsorientierte Haushaltsführung, im öffentlichen Förder- und Beschaffungswesen, im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung, etc.) und
- Umsetzungsmaßnahmen (z.B. Nationaler Aktionsplan Gleichstellung, etc.).

Ressortintern könnte dann verstärkt die Umsetzung im jeweiligen Fachbereich Thema sein und so für ein umfassendes Verständnis der Ziele und Anliegen von Gender Mainstreaming gesorgt werden.

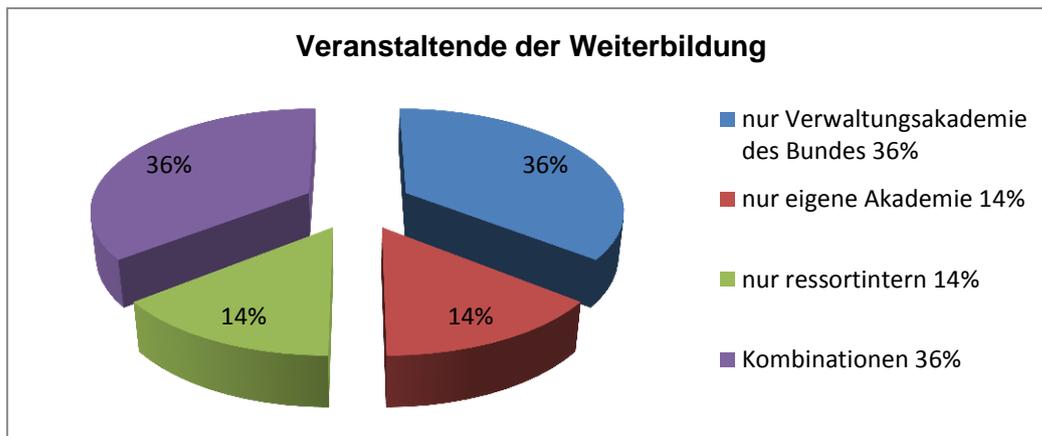
3 Ergebnisse Weiterbildung⁹

3.1 Grundlegendes

3.1.1 Allgemeines zur Weiterbildung im Bund

Vorauszuschicken ist, dass für neun Ministerien sowie Volksanwaltschaft und Verwaltungsgerichtshof das Weiterbildungsprogramm der **Verwaltungsakademie des Bundes** offen steht und dementsprechend auch die dort angebotenen Gender Mainstreaming-Veranstaltungen besucht werden können.

Vier der befragten Stellen nützen darüber hinaus – BMUKK und Rechnungshof nur – **ressortinterne Weiterbildungsmöglichkeiten**. Drei Ministerien haben eine **eigene Akademie**, wobei den MitarbeiterInnen und Führungskräften des BMF sowohl Kurse an der Verwaltungsakademie als auch an der eigenen Bundesfinanzakademie offen stehen.



3.1.2 Gender Mainstreaming im Weiterbildungsprogramm

In acht Ministerien¹⁰ sowie am Rechnungshof werden **Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming** auch im ressortinternen Seminarprogramm bzw. an der eigenen Akademie (Bundesfinanzakademie, Sicherheitsakademie, Theresianische Militärakademie) angeboten bzw. ist Gender Mainstreaming in anderen Kursen integriert.

⁹ Der Verfassungsgerichtshof hat für diesen Teil der Erhebung keine Daten übermittelt. Es ist also von nur mehr 16 Behörden auszugehen.

¹⁰ Im BMeiA wird zwar ressortintern kein eigenes Gender Mainstreaming-Modul angeboten, aber explizit auf das Weiterbildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes verwiesen.

Das BMG und die Volksanwaltschaft haben Gender Mainstreaming allerdings nicht explizit im Weiterbildungsprogramm ihres Ressorts verankert, wobei auch **keine Vorkehrungen** diesbezüglich getroffen werden.

Im BMLVS ist der Besuch von Gender Mainstreaming auch in der Weiterbildung (nämlich Einsatzvorbereitung) **verpflichtend**.

3.1.3 AdressatInnen der Gender Mainstreaming-Veranstaltungen

In zehn Ministerien und dem Rechnungshof sind die Gender Mainstreaming-Veranstaltungen an **Frauen und Männer** gerichtet. In neun Ministerien können alle Bediensteten (**Führungskräfte, MitarbeiterInnen**) teilnehmen, im BKA Führungskräfte.

3.2 Zuständigkeiten

3.2.1 Vortragende

In fünf Ministerien tragen die Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten und sonstige Mitglieder der Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppe vor, in drei Ministerien werden interne Gender Mainstreaming-ExpertInnen als **Vortragende** herangezogen, in acht Ministerien und am Rechnungshof auch externe Gender Mainstreaming-ExpertInnen.

3.2.2 Festlegung der Inhalte und Ziele

In acht Ministerien und am Rechnungshof sind die TrainerInnen **für die Inhalte** der Gender Mainstreaming-Veranstaltung **zuständig**, in drei Ministerien wird der Inhalt zentral vorgegeben.

3.3 Gestaltung

3.3.1 Lehrmethode und Lehrmaterial

In der Weiterbildung werden v.a. Diskussion/Praxisbeispiele, Seminare, Workshops sowie Arbeitsgruppe/Übung und Vortrag als **Lehrmethode** genutzt. Nur im BKA wird Gender Mainstreaming als Modul angeboten und zwar im ressortinternen Führungskräfte-Lehrgang.

Mehrheitlich besteht das **Lehrmaterial** aus Präsentationen, Hand-outs, Übungsbeispielen, Literatur, Broschüren und Bildern.

Die Lehrmaterialien werden in acht Ministerien und dem Rechnungshof durch die TrainerInnen **erstellt**, in vier Ministerien zentral.

In allen Ministerien (ausgenommen BMJ) sowie am Rechnungshof wird in der Weiterbildung auf eine **geschlechtergerechte Sprache** geachtet.

3.3.2 Inhalte

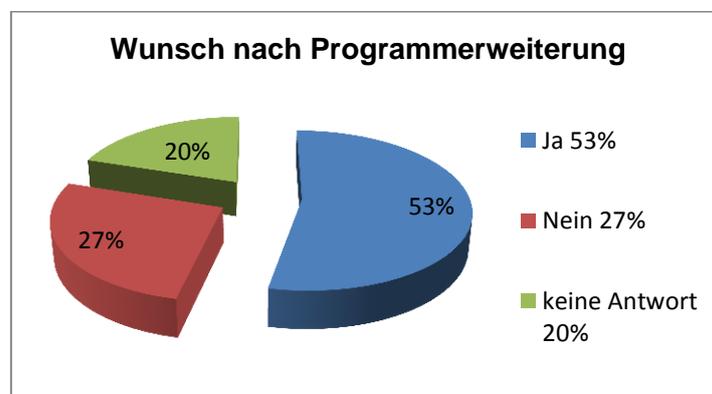
Die **Schwerpunkte** der Gender Mainstreaming-Veranstaltungen in den Weiterbildungsprogrammen liegen derzeit v.a. auf Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe, Genderkompetenzen für Vortragende und TrainerInnen, soziale Kompetenzen, Fördervergabe, Wirkungsorientierung, Gender Budgeting und ressortspezifischen Erfordernissen.

Die **Inhalte** orientieren sich an den Schwerpunktthemen und sind v.a. bedarfsorientiert (derzeit z.B. Gender Budgeting, wirkungsorientierte Steuerung, u.ä.) aber auch grundlegende Themen wie Gender Legistik, Gender Governance, Gender bei der Fördervergabe und Umsetzung von Gender Mainstreaming werden behandelt. Übungen zur Abgrenzung sex/gender und Gender Mainstreaming/Frauenförderung usw. sollen die Genderkompetenz vertiefen.

3.4 Evaluierung der Gender Mainstreaming-Kurse

Im BMF und BMWFJ enthalten die allgemeinen **Feedback-Bögen**, eine Frage zur Umsetzbarkeit des zu Gender Mainstreaming Erlernen in der Praxis bzw. am Arbeitsplatz und werden ausgewertet.

Sechs Ministerien, Volksanwaltschaft und Rechnungshof halten eine **Erweiterung** des Gender Mainstreaming-Weiterbildungsprogramms für erforderlich. Vier Ministerien empfinden die Gender Mainstreaming-Weiterbildung im derzeitigen Umfang als ausreichend.



3.5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Auch hier spielt die Verwaltungsakademie des Bundes und ihr Angebot an Weiterbildungskursen eine sehr große Rolle, wird sie doch von elf der befragten 15 Behörden genutzt.

Grundsätzlich besteht ein breites Angebot an Gender Mainstreaming-Themen, die meist in anderen Veranstaltungen integriert sind. Der bisher an der Verwaltungsakademie angebotene Lehrgang „Frauen Empowerment“ richtet sich grundsätzlich nur an Frauen und konzentriert sich auf die Förderung von Frauen aus unterschiedlichen Aspekten und Gleichbehandlung. Frauenförderung ist eine der Strategien auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im Hinblick auf die verschiedenen Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es naheliegend das Angebot zu öffnen. Die Erweiterung des Angebotes soll dabei umfassen:

- Professionalisierung und Standardisierung im Bereich der Strategie Gender Mainstreaming;
- Erweiterung der Teilnehmendenkreise und der Zielgruppen (zu den mit diesem Thema befasste und daran interessierte Personen sollen verstärkt Führungskräfte, Männer und Fachpersonal angesprochen werden);
- Etablieren der Thematik und Perspektive als Querschnittsmaterie.

In diesem Sinne wird es 2013 im Bildungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes einen „Gender Mainstreaming und Gleichstellungs-Lehrgang“ geben (Professionalisierung und Standardisierung). Weiters werden die Vortragenden systematisch bezüglich ihrer Gender Mainstreaming und Gleichstellungskompetenz abgefragt (Querschnittsmaterie). Darüber hinaus erfolgt die Themenverbreitung über mehrere Kanäle (Erweiterung der Zielgruppe) Diese geschieht auch durch unterschiedliche Programmformate, wie Seminarprogramm, Tailor-made- Angebote, die spezifisch für einzelne Organisationseinheiten zusammengestellt werden, und Coaching-Angebote, die direkt am einzelnen Arbeitsauftrag ansetzen.

Die Aufnahme von Gender Mainstreaming ins Weiterbildungsprogramm würde beispielsweise auch jene ansprechen, die nicht bereits in der Grundausbildung mit dem Thema in Berührung gekommen sind. Angesprochen werden sollen insbesondere die Führungskräfte, denn auch die Befragten dieser Erhebung äußerten am häufigsten den Wunsch nach mehr Sensibilisierung der Führungskräfte für Gender Mainstreaming.

4 Exkurs: Gender Mainstreaming in der Ausbildung im Landesdienst

4.1 Grundausbildung

In fünf von sieben Ländern¹¹, die an der Befragung teilgenommen haben, ist Gender Mainstreaming als **Pflichtmodul im Grundausbildungsprogramm** der Landesbediensteten in einem Stundenausmaß von vier (Salzburg und Wien), einer (NÖ, Steiermark) oder einer halben Stunde (OÖ) verankert. In Vorarlberg werden **Vorkehrungen** dazu getroffen. Derzeit werden dort – ebenso wie in Tirol – Gender Mainstreaming-Aspekte ausschließlich in anderen verpflichtenden Lehrveranstaltungen mitbehandelt. Auch wenn die Veranstaltungen in sechs Ländern an alle Bediensteten gerichtet sind, ist das Thema jedoch in keinem der sieben Länder prüfungsrelevant. In Wien ist das Pflichtmodul nur von Lehrlingen zu absolvieren, für die anderen MitarbeiterInnen stehen Schulungen auf freiwilliger Basis bzw. dienststellenspezifische Angebote zur Verfügung.

Organisiert werden die Lehrveranstaltungen in der Grundausbildung durch die Personalreferate der jeweiligen Landesamtsdirektionen in Kooperation mit Bildungsinstitutionen. In Salzburg, der Steiermark, Vorarlberg und Wien sind das die eigenen Landesverwaltungsakademien.

In allen Ländern tragen interne Gender Mainstreaming-ExpertInnen, in vier Ländern auch Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, in zwei Ländern externe ExpertInnen und in Salzburg auch die Gender Mainstreaming-Beauftragte vor. In beinahe allen Ländern (außer Salzburg) sind die Vortragenden auch für **Inhalte und Ziele** sowie die Erstellung der **Lehrmaterialien** (Power-Point-Präsentationen, Skripten, Handouts, etc.) verantwortlich. In Salzburg werden die Lehrmaterialien zentral von einem eigenen Referat der Salzburger Verwaltungsakademie erstellt. In allen Ländern werden die Lehrmaterialien von den Vortragenden aktualisiert. Dabei wird überall auf eine **geschlechtergerechte Sprache** geachtet.

Als **Lehrmethoden** werden überall Vortrag und Diskussion herangezogen. Praxisbeispiele nutzen fünf, Gruppenübungen und Übungen vier und Workshops drei Länder. In Vorarlberg werden auch schriftliche Arbeiten verlangt.

Inhaltlich werden wie auch auf Bundesebene Begriffserklärungen, Rechtsgrundlagen und Anwendungsbereiche (z.B. Gender Budgeting; Gender-Aspekte in Sprache, Führung, Statistiken, Diversity, etc.) behandelt und die Teilnehmenden für das Thema sensibilisiert. **Frauenförderung** ist in zwei Ländern Thema in der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltung und in drei Ländern eine eigene Lehrveranstaltung. In Vorarlberg wird es sowohl in einem eigenen als auch im Gender Mainstreaming-Kurs behandelt.

¹¹ NÖ, OÖ, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg, Wien

In nur zwei Ländern werden die Gender Mainstreaming-Kurse auch auf ihre Relevanz in der Praxis evaluiert. Die Befragten in Salzburg und Tirol sehen Bedarf an einer **Erweiterung** ihrer Gender Mainstreaming-Programme.

4.2 Weiterbildung

In allen sieben Ländern wird Gender Mainstreaming im **Weiterbildungsprogramm** als **eigene Veranstaltung** mit Schwerpunkten (z.B. Führung, Gender Budgeting, Sprache, landeseigene Strategien und Projekte, Vereinbarkeit, etc.) angeboten. In Tirol, wo Gender Mainstreaming nur in eigenen Veranstaltungen behandelt wird, ist der Besuch dieser auch verpflichtend. Darüber hinaus ist Gender Mainstreaming in sechs Ländern auch in weitere Veranstaltungen integriert. In fünf Ländern werden diese Kurse für **MitarbeiterInnen und Führungskräfte** angeboten, in NÖ stehen sie nur Führungskräften offen. In OÖ sind die Kurse spezifisch für einzelne Zielgruppen geöffnet.

Die **Organisation** der Veranstaltungen obliegt auch hier hauptsächlich den Referaten der Landesamtsdirektionen, in Salzburg, der Steiermark und Wien den Landesverwaltungsakademien. In der Steiermark werden Schulungen und Workshops auch im Rahmen von Gender Mainstreaming- oder Gender Budgeting-Projekten durch eine Fachabteilung angeboten.

In allen Ländern tragen interne Gender Mainstreaming-ExpertInnen vor, in vier Ländern auch Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und externe ExpertInnen, in zwei Ländern auch die Gender Mainstreaming-Beauftragte. In beinahe allen Ländern (außer OÖ und Salzburg) sind die Vortragenden auch für **Inhalte und Ziele** sowie die Erstellung der **Lehrmaterialien** (Power-Point-Präsentationen, Skripten, Handouts, etc.) verantwortlich. Dabei wird überall auf eine **geschlechtergerechte Sprache** geachtet. In OÖ und Salzburg werden die Lehrmaterialien zentral von den für das Ausbildungsprogramm zuständigen Einrichtungen erstellt.

In den zumeist als Modul und Workshops abgehaltenen Veranstaltungen dominieren auch in der Weiterbildung Vortrag, Diskussion und Praxisbeispiele unter den **Lehrmethoden**.

Wie auch schon in der Grundausbildung konzentrieren sich die Inhalte auf Begriffserklärungen, Rechtsgrundlagen und Anwendungsbereiche (z.B. Gender Budgeting; Gender-Aspekte in Sprache, Führung, Statistiken, Legistik, Steuerung und Planung, Diversity; Genderkompetenz, Frauenförderung etc.).

In drei der Länder werden die Gender Mainstreaming-Kurse auch auf ihre Relevanz in der Praxis evaluiert. Beinahe alle Befragten (außer OÖ und Salzburg) sehen Bedarf an einer **Erweiterung** ihres Weiterbildungsprogramms zu Gender Mainstreaming.

5 Anhang

5.1 Fragebogen¹²

Allgemeine Daten:

Ministerium:	Sektion:
Abteilung:	AnsprechpartnerIn:
<input type="checkbox"/> Mitglied Arbeitsgruppe Gender <input type="checkbox"/> Mainstreaming/Budgeting	<input type="checkbox"/> Fachabteilung Grundausbildung/Weiterbildung

A. GRUNDAUSBILDUNG

Grundlegendes

1) Ist Gender Mainstreaming im Grundausbildungsprogramm Ihres Ressorts verankert?

Ja <input type="checkbox"/>	Gender Mainstreaming ist in der Grundausbildungsverordnung als Pflichtmodul im Stundenausmaß von _____ verankert.
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Es wird auf freiwilliger Basis angeboten (z.B. als Wahlfach, als externe Veranstaltung). <input type="checkbox"/> Es werden Vorkehrungen getroffen, das Thema künftig einzubinden, und zwar _____

2) Wird der Gender-Aspekt in anderen verpflichtenden Lehrveranstaltungen integriert?

<input type="checkbox"/> Ja	In welchen?
<input type="checkbox"/> Nein	

3) Ist Gender Mainstreaming prüfungsrelevant?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

4) Wer sind die Vortragenden der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen? (*Mehrfachantworten möglich*)

<input type="checkbox"/> Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten
<input type="checkbox"/> sonstige Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming
<input type="checkbox"/> ressortinterne Gender Mainstreaming-ExpertInnen
<input type="checkbox"/> externe Gender Mainstreaming-ExpertInnen

5) Wer ist die Zielgruppe der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen?

Alle Grundausbildungsgruppen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Einzelne Verwendungsgruppen	<input type="checkbox"/> Ja Welche? Warum nicht auch an die anderen? <input type="checkbox"/> Nein

¹² Der Fragebogen unterscheidet sich für Bund und Länder nur unwesentlich.

6) Wann wird Frauenförderung behandelt?

<input type="checkbox"/> in einer eigenen Lehrveranstaltung
<input type="checkbox"/> in der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltung

Zuständigkeiten

7) Wer organisiert die Lehrveranstaltungen der Grundausbildung?

Verwaltungsakademie des Bundes	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Eigene Akademie	<input type="checkbox"/> Ja Name: <input type="checkbox"/> Nein
Andere	

8) Wer ist für die Inhalte und Ziele der Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen zuständig?

<input type="checkbox"/> die Vortragenden
<input type="checkbox"/> andere:

Gestaltung

9) Welche Lehrmethode wird angewandt um das Thema Gender Mainstreaming zu vermitteln? (Mehrfachantworten möglich)

<input type="checkbox"/> Vortrag	<input type="checkbox"/> Übung
<input type="checkbox"/> Praxisbeispiele	<input type="checkbox"/> Diskussion
<input type="checkbox"/> Workshop	<input type="checkbox"/> schriftlich Arbeit
<input type="checkbox"/> Gruppenübung	<input type="checkbox"/> Andere:

10) Beschreiben Sie kurz die Inhalte und Ziele der verpflichtenden/freiwilligen Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen.

--

11) Mit welchen Lehrmaterialien wird gearbeitet (z.B. Skripten, Broschüren, Präsentationen, Hand-outs, etc.)?

--

12) Von wem werden die Lehrmaterialien erstellt?

--

13) Werden die Lehrmaterialien regelmäßig aktualisiert?

<input type="checkbox"/> Ja	Von wem?
<input type="checkbox"/> Nein	

14) Wird in den Lehrveranstaltungen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

15) Besteht Bedarf an einheitlichen Lehrmaterialien zu Gender Mainstreaming?

<input type="checkbox"/> Ja	Welche Themenbereiche sollten jedenfalls umfasst sein?
-----------------------------	--

<input type="checkbox"/> Nein	Warum nicht?
-------------------------------	--------------

Evaluierung

16) Gibt es Feedback-Bögen, die auch eine Frage zur Umsetzbarkeit des zu Gender Mainstreaming Erlernten in der Praxis bzw. am Arbeitsplatz enthalten, und werden diese ausgewertet?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

17) Beschreiben Sie kurz das grundsätzliche Ergebnis dieser Auswertung.

--

18) Soll das bestehende Angebot an Lehrveranstaltungen zu Gender Mainstreaming erweitert werden?

<input type="checkbox"/> Ja	Inwiefern?
<input type="checkbox"/> Nein	Warum nicht?

B. WEITERBILDUNG

Grundlegendes

1) Wird Gender Mainstreaming im Weiterbildungsprogramm Ihres Ressorts angeboten?

<input type="checkbox"/> Ja	
<input type="checkbox"/> Nein	Werden Vorkehrungen getroffen, das Thema künftig sichtbar zu machen, und welche?

2) Gibt es zu Gender Mainstreaming eigene Weiterbildungsveranstaltungen?

<input type="checkbox"/> Ja	Mit den thematischen Schwerpunkten:
<input type="checkbox"/> Nein	

3) Wer ist die Zielgruppe der Gender Mainstreaming-Weiterbildungsveranstaltungen? (*Mehrfachantworten möglich*)

<input type="checkbox"/> Frauen	<input type="checkbox"/> Führungskräfte
<input type="checkbox"/> Männer	<input type="checkbox"/> MitarbeiterInnen
<input type="checkbox"/> Alle	<input type="checkbox"/> Sonstige

4) Wird der Gender-Aspekt in anderen Weiterbildungsveranstaltungen integriert?

<input type="checkbox"/> Ja	In welchen?
<input type="checkbox"/> Nein	

5) Müssen Gender Mainstreaming-Veranstaltungen im Rahmen einer allenfalls verpflichtenden Weiterbildung besucht werden?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

6) Wer sind die TrainerInnen der Gender Mainstreaming-Veranstaltungen? (*Mehrfachantworten möglich*)

<input type="checkbox"/> Gender Mainstreaming-Ressortbeauftragten
<input type="checkbox"/> sonstige Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming
<input type="checkbox"/> ressortinterne Gender Mainstreaming-ExpertInnen
<input type="checkbox"/> externe Gender Mainstreaming-ExpertInnen

Zuständigkeiten

7) Wer bietet die Weiterbildungsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming an?

Verwaltungsakademie des Bundes	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Eigene Akademie	<input type="checkbox"/> Ja Name: <input type="checkbox"/> Nein
Andere	

8) Wer ist für die Inhalte und Ziele der Gender Mainstreaming-Veranstaltungen zuständig?

<input type="checkbox"/> TrainerInnen
<input type="checkbox"/> andere:

Gestaltung

11) Wie sind die Gender Mainstreaming-Lehrveranstaltungen organisiert und welche Lehrmethode wird angewandt?

<input type="checkbox"/> Modul	<input type="checkbox"/> Vortrag
<input type="checkbox"/> Seminar	<input type="checkbox"/> Übung, Arbeitsgruppe
<input type="checkbox"/> Workshop	<input type="checkbox"/> Praxisbeispiele und Diskussion
<input type="checkbox"/> Andere:	<input type="checkbox"/> Andere:

12) Beschreiben Sie kurz die Inhalte und Ziele der Gender Mainstreaming-Weiterbildungsveranstaltungen.

--

13) Mit welchen Lehrmaterialien wird gearbeitet?

--

14) Von wem werden die Lehrmaterialien erstellt?

--

15) Wird in den Weiterbildungsveranstaltungen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

Evaluierung

19) Gibt es Feedback-Bögen, die auch eine Frage zur Umsetzbarkeit des zu Gender Mainstreaming Erlernten in der Praxis bzw. am Arbeitsplatz enthalten, und werden diese ausgewertet?

<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
-----------------------------	-------------------------------

16) Besteht Bedarf an einer Erweiterung von Weiterbildungsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming?

<input type="checkbox"/> Ja	Zu welchen Themen?
<input type="checkbox"/> Nein	

Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

5.2 Tabellarische Auswertung mit Angabe der Ressorts

Grundausbildung	Minist. JA 12 (15 FB)	Gesamt JA 16 (19 FB)	BMF	BMI-BVT	BMI-Polizei	BMG	BMLYS	BKA	BMeiA	BMLUKK	BMLFUW-Pers	BMLFUW-GM	BMWF	BMJ	BMI-EI	BMVIT	BMWFJ	VAW	RH	VfGH	VwGH	Gesamt FB
GM in GA-P	7	7	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	7
Vorkerungen	3	3		1							0	1				1					0	3
freiwillige Basis	1	2															1		1	0		2
GM in anderen verpflichtenden prüfungsrelevant	8	5	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	10
GM Ressortbeauftragte	7	8	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	10
AG-GM Mitglieder	5	5	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
GM-Expertin intern	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
GM-Expertin extern	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
alle Verwendungsgruppen	7	8	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
einzelne VwG	3	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
Frauenförderung eigene LV	3	3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4
Frauenförderung in GM-LV	5	6	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	6
Verwaltungsakademie	7	9	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	10
eigene Akademie	5	5	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6
andere	7	9	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	9
Inhalte v. Vortragenden	9	10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Vortrag	11	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Praxisbeispiel	8	9	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Workshop	4	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
Gruppenübung	4	4	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
Übung	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	3
Diskussion	9	10	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
Schriftl. Arbeit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhalt, Ziele																						
Lehrmaterialien																						
Erstellung durch Vortragende	6	7	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8
zentrale Erstellung	6	6	1		0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6
Aktualisierung	9	9	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	9
Gendgerechte Sprache	11	12	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
Bedarf an einheitlichem Material	7	9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	10
Feedback-Bögen	4	4	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	4
Ergebnis: praxisrelevant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Erweiterung erforderlich	8	10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	12

Weiterbildung	Ministerien JA 12 (15 FB)	Gesamt JA 15 (18 FB)	BMF	BMI- BVT	BMI- Polizei	BMG	BMLVS	BKA	BMeiA	BMUKK	BMLUV- Pers	BMLUV- GM	BMWF	BMJ	BMJ- E1	BMVIT	BMWFEJ	VAW	RH	VfGH	VwGH	Gesamt FB
GM in WB-P	10	12	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	14
Vorkerhungen	0	0				0								0	0							0
eigene LV	8	9	1	0	0		1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1		9
Schwerpunkt	6	7	1	0	0		1	1	0	1	1	0	1	1	1							7
Frauen	10	11	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Männer	10	11	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Führungskräfte	9	10	1	1	1		1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	11
MitarbeiterInnen	8	9	1	1	1		1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	10
sonstige	7	8	1	1	1		1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
GM integriert	8	9	1	0	0		0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10
verpflichtend	1	1	0	0	0		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
GM Ressortbeauftragte	5	5	0	1	1		1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	6
AG-GM Mitglieder	5	5	0	1	1		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5
GM-Expertin intern	3	3	1	0	0		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
GM-Expertin extern	8	9	1	0	0		0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Verwaltungsakademie	9	11	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
eigene Akademie	3	3	1	1	1		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
andere	6	8				1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Zuständigkeit Inhalte TrainerIn	8	9	1	1	1		0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11
Inhalte zentral	4	4	0	0	0		1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	4
Modul	1	1	0	0	0		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Seminar	6	6	1	1	1		1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Workshop	6	7	1	0	0		1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Vortrag	5	5	1	0	0		1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5
Übung, Arbeitsgruppe	5	6	1	1	1		0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6
Praxisbeispiele, Diskussion	8	9	1	1	1		1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	10
Inhalt, Ziel	0	0																				
Lehrmaterialien	0	0																				
Erstellung durch TrainerIn	6	7	1	1	1		0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	8
Erstellung zentral	2	2	0	0	0		1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Gendergerechte Sprache	11	12	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	12
Feedback-Bogen	2	2	1	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Erweiterung erforderlich	6	8	1	1	1		1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	9
Legende: 1=Ja, 0=Nein																						

5.3 Tabellarische Auswertung mit Angabe der Länder

Grundausbildung	Gesamt	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien
GM in GA-P	5	1	1	1	1	0	0	1
Vorkerungen	1						1	
freiwillige Basis	0							
GM in anderen verpflichtenden prüfungsrelevant	2	0	0	0	0	1	1	0
GM Beauftragte	0	0	0	0	0	0	0	0
AG-GM Mitglieder	1	0	0	1	0	0	0	0
AG-GM Mitgliedern	4	1	0	1	0	0	1	1
GM-Expertin intern	7	1	1	1	1	1	1	1
GM-Expertin extern	2	1	0	1	0	0	0	0
alle Verwendungsgruppen	6	1	1	1	1	1	1	0
einzelne VwG	1				0			1
Frauenförderung eigene LV	4		0	1	1	0	1	1
Frauenförderung in GM-LV	3		1			1		
eigene Akademie	4	0	0	1	1	0	1	1
andere	4	1	1	0	0	1	1	0
Inhalte v. Vortragenden	6	1	1	0	1	1	1	1
Vortrag	7	1	1	1	1	1	1	1
Praxisbeispiel	6	1	1	1	1	1	1	0
Workshop	3	0	0	1	0	1	1	0
Gruppenübung	4	1	0	1	0	0	1	1
Übung	4	1	0	1	0	1	1	0
Diskussion	7	1	1	1	1	1	1	1
Schriftl. Arbeit	1	0	0	0	0	0	1	0
Inhalt, Ziele		Begriffe, Ziele, Rechtsgrundlagen, Anwendungsbereiche, Sprache, GB, Statistics	Gleichstellung und Gleichbehandlung, Rechtsgrundlagen, Frauenförderung	Begriffe, GM-GB, Sprache, Diversity, GM in Führung, Konfliktregelung	Sensibilisierung für das Thema	Sensibilisierung, Rechtsgrundlagen, Anwendung	Begriffe, Gleichstellungssituation und Indikatoren, Anwendung	geschlechtsspezifische Diskriminierung und Rollenbilder
Lehrmaterialien		Skriptum, PPP	Berichte, Programme, PPP	Skripten, PPP, Handout	Skripten, PPP, Handouts, Broschüren	Skripten, PPP, Handout, Broschüren, Bilder	Skripten, PPP, Leitfaden, Folder	Handbuch, PPP
Erstellung durch Vortragende	6	1	1	0	1	1	1	1
zentrale Erstellung	2	0	0	1	0	0	0	1
Aktualisierung	7	1	1	1	1	1	1	1
Gendergerechte Sprache	7	1	1	1	1	1	1	1
Bedarf an einheitlichem Material	0	0	0	0	0	0	0	0
Feedback-Bögen	2	1	0	0	0	0	1	0
Ergebnis: praxisrelevant	2	1					1	
Erweiterung erforderlich	2		0	1	0	1	0	0

Weiterbildung	Gesamt	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien
GM in WB-P	7	1	1	1	1	1	1	1
Vorkerhungen	0							
eigene LV	7	1	1	1	1	1	1	1
Schwerpunkt	7	1	1	1	1	1	1	1
Frauen	6	1	1	1	1	1	1	1
Männer	6	1	1	1	1	1	1	1
Führungskräfte	6	1	1	1	1	1	1	1
MitarbeiterInnen	5	0	0	1	1	1	1	1
sonstige	1	0	0	0	1	0	0	1
GM integriert	6	1	1	1	1	0	1	1
verpflichtend	1	0	0	0	0	1	0	0
GM Beauftragte	2	0	0	1	0	0	0	1
AG-GM Mitglieder	4	1	0	1	0	0	1	1
GM-Expertin intern	7	1	1	1	1	1	1	1
GM-Expertin extern	5	1	0	1	1	0	1	1
eigene Akademie	5	1	0	1	1	0	1	1
Verwaltungsakademie	0		0	0		0	0	
andere	5	1	1	0	1	1	1	1
Zuständigkeit Inhalte TrainerIn	6	1	1	0	1	1	1	1
Inhalte zentral	3	0	1	1	0	0	0	1
Modul	6	0	1	1	1	1	1	1
Seminar	5	1	1	1	1	0	1	0
Workshop	6	0	1	1	1	1	1	1
Vortrag	7	1	1	1	1	1	1	1
Übung, Arbeitsgruppe	6	1	0	1	1	1	1	1
Praxisbeispiele, Diskussion	7	1	1	1	1	1	1	1
Inhalt, Ziel	0	w.o.	w.o.	w.o.	Begriffe, Basics, Führungskräfte und GM, GM in der Logistik, Sensibilisierung	w.o.	w.o. + Rechtsgrundlagen/ Genderkompetenz etc	
Lehrmaterialien	0	Skriptum, Info-Material	Skriptum	Skripten, PPP, Handouts	Skripten, Handouts, PPP	Skripten, PPP, Infos	PPP, Leitfäden, Folder	PPP, Beispiele, Rollen
Erstellung durch TrainerIn	5	1	1	0	1	1	1	0
Erstellung zentral	3	0	0	1	0	0	1	1
Gendergerechte Sprache	7	1	1	1	1	1	1	1
Feedback-Bogen	3	1	0	0	0	0	1	1
Erweiterung erforderlich	5	1	0	0	1	1	1	1
Legende: 1=Ja, 0=Nein								