



Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung

Ein Wegweiser

Karin Ewers

Daniela Schallert

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

Wien, Februar 2014

Auftraggeber

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Bibliografische Information

Ewers, Karin; Schallert, Daniela (2014). Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung. Ein Wegweiser. Verfasst von **abz*austria** im Rahmen des Projekts „Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen“. Wien: **abz*austria**

Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen

abz*austria (Hrsg.), Wien, Februar 2014

Projektleitung: Daniela Schallert

Projektkoordination: Karin Ewers

Impressum

Eigentümerin, Herausgeberin, Verlegerin und Copyright

abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft

Simmeringer Hauptstraße 154, A-1110 Wien

Tel.: +43 1 66 70 300, E-Mail abzaustria@abzaustria.at

Geschäftsführung: Mag.^a Manuela Vollmann und Mag.^a Daniela Schallert

Autorinnen: Karin Ewers, Daniela Schallert für **abz*austria**

Entwurf und Layout: Kreativwarenhandlung, Elisabeth Engel und Judith Keppel

Fotos: Ulrike Rostek, Anna Rauchenberger

Inhaltsverzeichnis

Vorwort BMBF / abz*austria	4
1. Einleitung	7
2. Wie kann die Bildungsberatung einen Beitrag für Gleichstellung leisten?	8
3. Annahmen und Voraussetzungen für die Implementierung der Perspektiven Gender und Diversity	11
3.1 Bedingungen für die Einnahme der Perspektiven Gender und Diversity	12
3.2 Gender- und Diversity-Themen in der alltäglichen Kommunikation	12
3.3 Gender- und Diversity-Kompetenz	13
3.4 Das Kompetenzmodell nach Erpenbeck & Heyse	14
4. Professionalisierung durch Standards: Gender- und Diversity-Kompetenz in der Beratung	15
4.1 Entwicklung umfassender Handlungskompetenzen	15
4.2 Kompetenzrahmen und empfohlene Standards	15
4.2.1 Fachkompetenzen: fachliche Kenntnisse, Wissen über geschlechter-, diversity-implizierte Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse	16
4.2.2 Methodenkompetenzen: Fähigkeiten und Kenntnisse, für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen und auszuwählen.	17
4.2.3 Sozialkompetenzen: kommunikative und kooperative Fähigkeiten, die eine diskriminierungsferne Gestaltung des BeraterInnensystems ermöglichen	20
4.2.4 Personale Kompetenzen: Fähigkeiten zu selbstkritischem und reflexivem Arbeiten	22
5. Organisation und Netzwerk in der Bildungsberatung	23
5.1. Personalmanagement und Organisationsentwicklung	23
5.2 Entwicklungsraum: Netzwerk (9+1)	25
6. Bench Learning im österreichischen Netzwerk	27
6.1 Einleitend	27
6.2 Vorarlberg: Ausbau von Frauennetzwerken und einfacherer Zugang für junge Männer	27
6.3 bildungsinfo-tirol – offene Anlaufstelle für ALLE	28
6.4 Steiermark: Mobile und aufsuchende Bildungsarbeit in ländlichen Regionen mit einer regionalen Netzwerkstelle	29
6.5 Kärnten: Frauenservice und Familienberatungsstelle Wolfsberg	30
6.6 Niederösterreich: Berufsberatung BACH – Diakonie Flüchtlingsdienst	31
6.7 Oberösterreich: migrare	31

6.8 Salzburg Kompetenzberatung für Migrantinnen: EYES ON MY FUTURE	32
6.9 Bildungsberatung in Wien „Beratungsvielfalt im Netzwerk“	34
6.10 Burgenland: Bildungsberatung mobil – und MonA-Net	35
7. Bildungsberatung im internationalen Vergleich	36
7.1 Definitionen, politischer Rahmen und internationale Vernetzung der Bildungsberatung	36
7.2 Gender-, Diversity- und Qualitäts-Standards auf internationaler Ebene	37
7.3 Internationale Praxis	38
7.3.1 Europäische Projekte	38
7.3.2 Regelung der Ausbildung am Beispiel Schweiz	39
7.3.3 Heterogene Ausgangssituation in Deutschland	39
7.3.4 Gute Praxis der internationalen Bildungsarbeit mit MigrantInnen	40
7.3.5 Frankreich: Erreichen der europäischen Guidance-Ziele durch interdisziplinär besetzte Beratungszentren	41
7.3.6 Großbritannien: nationaler Standard durch staatlich initiiertes System der Qualitätssicherung	42
7.4 Außereuropäische Standards und Leitlinien	43
8. Schlussbemerkungen	44
9. Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung:	46
9.1 Methoden und Reflexionsfragen	46
9.1.1 Der Weisenrat (abz*austria, 2013 Sandra Schoch, 2012)	46
9.1.2 Was wird hier gespielt?	48
9.1.3 Perspektivenwechsel	49
9.1.4 Strukturaufstellungen in Gruppen	49
9.1.5 Beispiele für Aufstellungen	49
9.1.6 Reflexion für BeraterInnen	50
9.2 Gesetzliche Grundlagen, Information und Beratung dazu	54
9.3 Bildung, Arbeitsmarkt	56
9.4 Leitfäden, Materialien und Methodenhandbücher	57
9.5 Berufsvideos und Fotos	59
10. Literaturliste	60
Weiterführende Literatur	64
Kurzportraits der Autorinnen	65
Impressum	67

Vorwort



Mag.ª Regina Barth

Leiterin der Abteilung Erwachsenenbildung im BMBF
Koordinatorin des Europäischen Sozialfonds
in der Erwachsenenbildung

Bildung geht uns alle an.

Gender- und Diversitygerechte Bildungsberatung ist ein Schlüssel dazu.

In Österreich werden durch Bildungsberatung immer mehr Personen erreicht. Es ist mir ein besonderes Anliegen einen einfachen Zugang zu Bildungsberatung und damit zu Bildung für alle Menschen zu ermöglichen. Bereits 2012 hat EU-Kommissarin Viviane Reding als wichtigste zwei Domänen, in die in Krisenzeiten zu investieren ist, Bildung und Forschung genannt. Dabei spielt Gender und Diversity eine große Rolle.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird auch in der Förderperiode 2014–2020 des Europäischen Sozialfonds (ESF) eine wichtige Rolle spielen. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung soll wie bisher im Rahmen einer Doppelstrategie verfolgt werden, die sowohl einen Mainstreaming-Ansatz als auch spezifische Maßnahmen vorsieht (Artikel 7 der ESF-Verordnung). Eine Stärkung hat zudem die Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung erfahren.

Dafür müssen Hürden lokalisiert und abgebaut bzw. überbrückt werden. Die Bildungsberatung steht laufend vor der Herausforderung, neue Zugänge zu denken und zu erproben und damit auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren, damit „Barrierefreiheit“ im Zugang

zu Bildung auf allen Ebenen erreicht werden kann. Basierend auf einem theoretischen Konzept zu gender- und diversity-kompetenter Beratung werden praktische Inputs zur Umsetzung von Gleichstellungszielen auf den Ebenen Beratung, Organisation und Netzwerk geliefert. Zur Erreichung des Ziels des BMBF, die Professionalisierung der BeraterInnen weiter auszubauen, leisten die Standards zu Gender und Diversity einen wesentlichen Beitrag. Diese Publikation zeigt die Relevanz des Themas auf und bietet Orientierung für BeraterInnen und Projektverantwortliche, sich mit Gleichstellungsthemen vertiefend zu beschäftigen. Durch den vorliegenden Wegweiser, wie Gender & Diversity-Standards in der Bildungsberatung wirksam eingeführt werden können, wird das Ziel der Gleichstellung auf den Ebenen der Ausrichtung, der Ergebnisse und der Wirkung der Bildungsberatung in Österreich vorangetrieben. Das Ziel, ein vielfältiges Netzwerk der Bildungsberatung in Österreich zu spannen, bedarf auch in Zukunft der Auseinandersetzung mit Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Diversity Management und Inklusion. Dazu leistet diese Publikation einen wesentlichen Beitrag.

Mag.ª Regina Barth

Leiterin der Abteilung Erwachsenenbildung im BMBF
Koordinatorin des Europäischen Sozialfonds
in der Erwachsenenbildung

Vorwort



Mag.ª Manuela Vollmann
Geschäftsführerin **abz* austria**

Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, die es ermöglichen, auch neue und innovative Ansätze in der Bildungsberatung auszuprobieren!

abz* austria hat sich dem Gender Mainstreaming und Diversity Management nicht nur verpflichtet, sondern in vielen Fällen auch einen wesentlichen Anteil zur Qualitätsentwicklung und effizienten Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Maßnahmen beigetragen. Seit Jahren ist **abz* austria** Vorreiterin, was die Entwicklung und Durchführung zahlreicher Projekte und Angebote betrifft, die einen expliziten Gender Mainstreaming und/oder Diversity-Ansatz verfolgen und auch Experte im Bereich der Bildungsberatung. Alle Projekte werden unter Berücksichtigung hoher Standards im Bereich Gender Mainstreaming und Diversity konzipiert, umgesetzt und evaluiert.

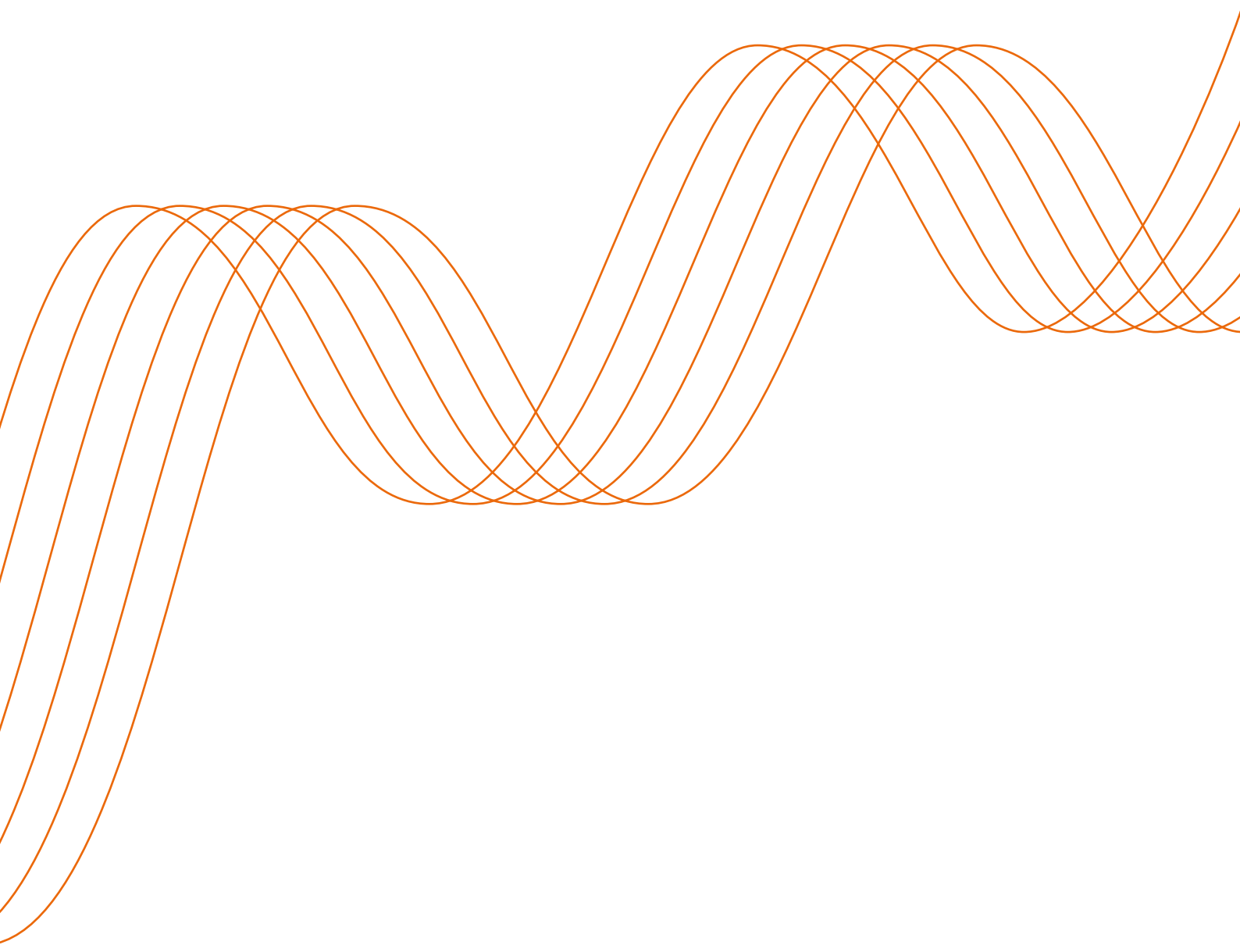
Bildungsberatung muss selbstverständlich qualitativ hochwertig, existenzsichernd und zielgruppenspezifisch sein. Ziel der Bildungsberatung ist, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten auszutarieren und darauf zu achten, dass Menschen zumindest die Möglichkeit haben, Informationen und Zugang zu Weiterbildung zu bekommen. Das trifft auch schon den Kern von Gender & Diversity. Bildung macht Einkommen, Bildung ermöglicht Zugang zum Arbeitsmarkt. Wenn Menschen in ihrem individuellen Dasein ernstgenommen werden, ist das ein erfolgreicher Ansatz.

Die Gewährleistung fortlaufend guter Qualität wird bei **abz* austria** durch permanentes Monitoring, durch Evaluation und ständige, prozessorientierte Weiterentwicklung bestehender Konzepte gesichert. Bei der Qualitätskontrolle folgt **abz* austria** den drei Leitprinzipien: Kontinuität, Transparenz und Reflexion. Die vorliegenden Gender- und Diversity-Standards sind nun ein Beitrag der gemäß dieser Leitprinzipien zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in der Bildungsberatung in Österreich beitragen soll. **abz* austria** hat diese Standards im Rahmen des Netzwerks „Bildungsberatung Österreich – Querschnittsthemen“ unter Einbeziehung von Beratungsinstitutionen und BeraterInnen entwickelt.

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei allen bedanken, die durch Ideen, Beiträge, Anregungen, Kritik und Diskussionen zum Gelingen dieses Werks beigetragen haben.

Wir hoffen mit dieser Publikation weitere Schritte in Richtung professioneller Standards in der Bildungsberatung zu setzen, die gleichzeitig ermöglichen Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu berücksichtigen und auf verschiedenartige Bedürfnisse und Verhältnisse einzugehen.

Mag.ª Manuela Vollmann
Geschäftsführerin **abz* austria**



1. Einleitung

Die Notwendigkeit von Bildungsberatung wurde bereits in den 1970er Jahren und zwar vor allem unter dem Aspekt der Chancengleichheit gesehen. Es gab erste theoretische Auseinandersetzungen über Aufgaben, Professionalisierung und Institutionalisierung von Bildungsberatung in Österreich.

„Bildungsberatung, die im Sinne der Herstellung gleicher Chancen im Bildungswesen zur Weiterbildung anregen möchte, muss demnach auf Überwindung von Bildungsbarrieren ausgerichtet sein.“ (Lenz/Schmidl 1977, S. 34)

Daran hat sich bis heute im Wesentlichen nichts geändert. Die Position des Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBWF) lautet heute: „Bildungsberatung ist ein ganz wichtiges Element, wenn es darum geht, Zugang zu Bildung zu schaffen. Unser Ziel ist es, Zugang zu Bildung für alle zu ermöglichen, d.h. ungeachtet des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit etc. unterschiedliche Hindernisse zu überbrücken und ‚Barrierefreiheit‘ auf allen Ebenen zu erreichen.“ (Barth im Interview: Götz, 2013, S. 6)

Gesellschaftliche Ungleichheiten haben viel mit Zugang zu Bildung zu tun. Höhere Bildung führt zu deutlich mehr Einkommen und erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt. „Wenn Menschen in ihrem individuellen Dasein ernst genommen werden, ist das (Gender und Diversity in der Bildungsberatung) ein erfolgreicher Ansatz.“ (Vollmann im Interview: Götz, 2013, S. 5)

Damit kann Bildungsberatung einen Beitrag zur Förderung gesellschaftspolitischer Gleichstellungsziele leisten und Diskriminierungen bzw. diskriminierende Strukturen wirksam bekämpfen. Mit dem Ziel, Ungleichheiten und Ungerechtig-

keiten auszutarieren und dazu beizutragen, dass Menschen zumindest die Möglichkeit haben, Informationen und Zugang zu Weiterbildung zu bekommen, trifft sie den Kern von Gender- und Diversity-Anliegen.

Die Auseinandersetzung mit den Themen Gender und Diversity in der Bildungsberatung und die Ausrichtung von Beratung auf Gleichstellungsziele und Chancengleichheit sind ein wesentlicher Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft.

Die vorliegende Publikation soll BildungsberaterInnen und MultiplikatorInnen als Wegweiser, Lesebuch und Handbuch dienen. In Kapitel 2 wird der Frage nachgegangen wie Bildungsberatung einen Beitrag zu Gleichstellung leisten kann. Kapitel 3 skizziert den theoretischen Rahmen für die Einnahme der Perspektiven Gender und Diversity in der Bildungsberatung und erläutert das zugrundeliegende Verständnis von „Standards“. In Kapitel 4 werden die auf der Personen-/BeraterInnenebene entwickelten Gender- und Diversity-Standards entlang des gewählten Kompetenzmodells ausgeführt. Hier finden sich auch praktische Tipps und Verweise auf weiterführende Tools und Materialien. Kapitel 5 erweitert die Gender- und Diversity-Perspektive um die Ebenen Organisation und Netzwerk. Während Kapitel 6 einen Einblick in aktuelle Gender- und Diversity-Zugänge und -Praxen in der Bildungsberatung in den österreichischen Bundesländern bietet, wird in Kapitel 7 über die nationalen Grenzen geschaut und eine Auswahl internationaler Beispiele angeführt. Nach zusammenfassenden und in die Zukunft blickenden Schlussworten finden sich im Serviceteil Tools und weiterführende Materialien für die praktische Anwendung bzw. weitere Vertiefung.



2. Wie kann die Bildungsberatung einen Beitrag für Gleichstellung leisten?

Die Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich in der Europäischen Union zwar kontinuierlich bzw. haben Frauen Männer im tertiären Bereich bereits überholt, dennoch gibt es Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Qualität und Verwertbarkeit von Ausbildungen in Bezug auf beide Geschlechter. Darüber hinaus erfordert eine allen Anspruchsgruppen angemessene und gerechte Bildungspolitik einen Blick auf die Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen. Ethnische und soziale Herkunft, gesellschaftliche Strukturen und soziale Milieus als Individuations- und Sozialisationsbedingungen prägen Möglichkeiten und die strukturelle Koppelung mit den Bedingungen des Lebens-, Bildungs- und Arbeitsumfeldes bestimmt die Handlungsmöglichkeiten von Personen, eben als Frauen und Männer.

Aktuelle Ergebnisse¹ belegen einmal mehr einen alten Trend: Bildung wird in Österreich vererbt. Kinder von Eltern mit Matura oder Hochschulabschluss schneiden, was schulische Leistungen betrifft, deutlich besser ab. Migrations-

hintergrund bildet einen zusätzlichen Risikofaktor: Aktuelle Resultate zeigen zwar, dass MigrantInnen bei Vergleichsstudien in Österreich gegenüber den einheimischen SchülerInnen leicht aufholen, die Leistungsunterschiede sind aber nach wie vor beträchtlich. Im Vergleich zu anderen EU-Ländern wie den Niederlanden oder England hinkt Österreich hier weit hinterher. Auch in Deutschland, Italien, Schweden, Dänemark und der Slowakei ist der Faktor Migrationshintergrund² weniger ausschlaggebend für Leistungsunterschiede von Kindern und Jugendlichen. Dass es anders geht, zeigen auch Länder wie Kanada und Israel, wo trotz hoher MigrantInnenziffern wesentlich bessere Werte verzeichnet werden.

Der Auftrag ans heimische Bildungssystem, auch in Zukunft für mehr Chancengleichheit zu sorgen, liegt somit nahe.

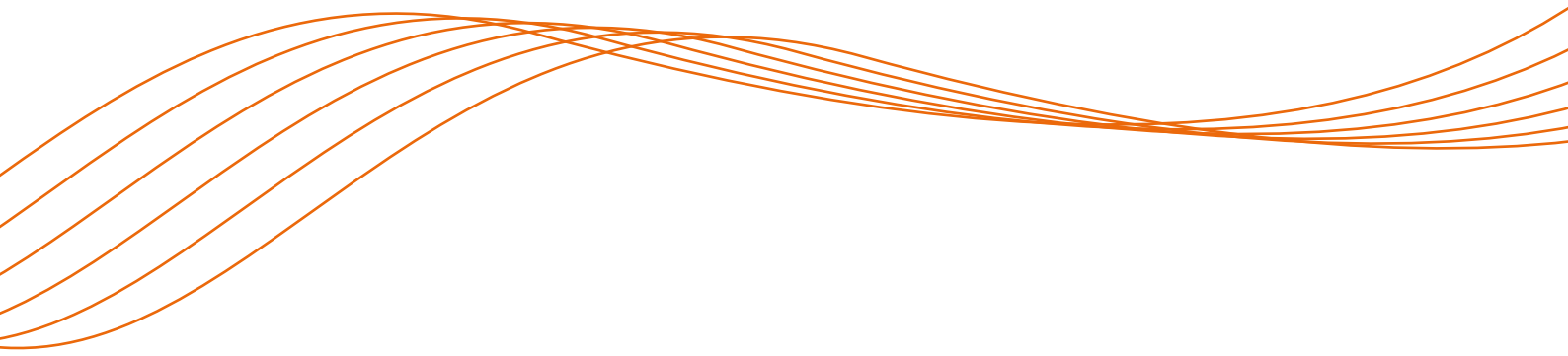
Im bm:ukk selbst besteht seit 2001 die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, ab 2010 unter der Bezeichnung Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

¹ OECD Bildung auf einen Blick 2013 <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm> (21.11.2013)

OECD Skills Outlook PIAAC-Studie

(Programme for the International Assessment of Adult Competencies) 2013 <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/skills-outlook.htm>

PIRLS und TIMSS: internationale Volksschul-Vergleichsstudien in Lesen und Mathematik sowie erste nationale Bildungsstandardtestungen: Bundesinstitut für Bildungsforschung (Bife) <https://www.bife.at/bildungsstandards>



(AG GM/GB). Durch die Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung ist die Ausformulierung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen gesetzlich vorgegeben. Die Arbeitsgruppe GM/GB brachte sich ab 2011/12 erfolgreich in Projektgruppen zur Wirkungsorientierung ein, in deren Rahmen eben diese Gleichstellungsziele und Indikatoren auf den diversen Budgetebenen ausformuliert wurden. Das Gleichstellungsziel der „Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“ wurde auf (oberster) Untergliederungs-Ebene verankert.³

Der Leitsatz „Bildungsberatung soll den Zugang zu Bildung für alle ermöglichen“ (Barth im Interview: Götz, 2013, S. 6) impliziert einen Ansatz, der Hindernisse überbrücken und Unterschiede ausgleichen will, mit dem Ziel, „barrierefreien“ Zugang zu Bildung auf allen Ebenen herzustellen.

Die Querschnittsmaterien Gender und Diversity verweisen auf wichtige Theorien und Erkenntnisse, geben Orientierung für die Erreichung des oben genannten Zieles und regen zur weiteren Auseinandersetzung mit Unterschieden und deren Auswirkungen auf die Bildungsberatung an. Good Practice-Beispiele zeigen Ansätze auf, deren Reflexion Mut zur Entwicklung eigener innovativer Ideen machen soll.

Gender- und diversity-gerechte Bildungsberatung setzt Interventionen, die gleichstellungsfördernd und antidiskriminierend wirken sollen. Der Zielkorridor Chancengleichheit soll vorausschauend einer gegenwärtigen und zukünftigen Prekarisierung von Zielgruppen bewusst entgegensteuern.

Gender- und diversity-orientierte Ansätze sollen in Zukunft in allen Trägerorganisationen des Bildungsberatungsnetzwerkes auf allen Ebenen verankert sein und als integraler Teil der Qualitätssicherung auch regelmäßig überprüft werden. (Barth im Interview: Götz 2013, S. 8)

In bereits existierenden Qualitätssicherungsverfahren für den Bereich Bildungsberatung (öibf, 2012) sind deshalb die Themenbereiche Gender und Diversity als Querschnitts- und Fachthema in der Beratung sowie die Strategien Gender- und Diversity-Mainstreaming als durchgängiges Prinzip in den vorhandenen Systemen und Prozessen zu integrieren und nachzuschärfen. Dabei liegt der Fokus auf Gender- und Diversity-Professionalisierung und Unterstützung der Berufsgruppe der BildungsberaterInnen.

Inhaltlich stehen folgende Fragen für BildungsberaterInnen im Zentrum:

- *Inwiefern können (im doppelten Wortsinn des Befähigt-Seins und Befähigt-Werdens) die BeraterInnen ihre Beratungsleistungen tatsächlich gender- und diversity-sensibel/ kompetent gestalten,*
- *wie sind Beratungsformate zu gestalten und Beratungsinhalte anzusprechen, um alle Zielgruppen gleich gut (d.h., individuell erfolgreich und statistisch ohne den prägnanten Gender- und Diversity-Gap) in ihrer Suche nach Weiterbildung zu unterstützen?*

³ <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/9/1/CH0136/CMS1306490515116/gm-newsletter-102013.pdf> (9.9.2013)

In der Beratung

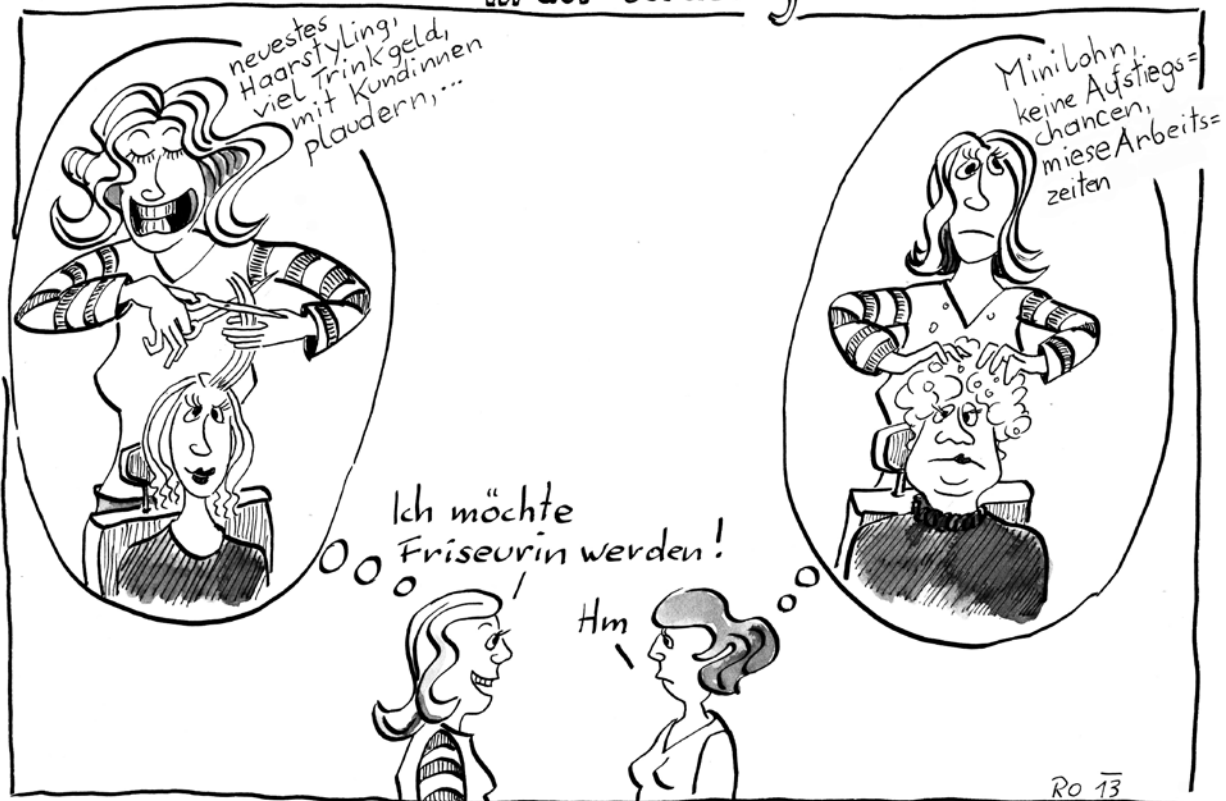


Abbildung 1: In der Beratung

Copyright: Ulrike Rostek, veröffentlicht in *Bildungsberatung im Fokus*, Ausgabe 1/2013

BildungsberaterInnen begleiten persönlich aber auch gesellschaftlich relevante Entscheidungen vieler Menschen. Was will ich lernen? Wozu soll ich etwas lernen wollen? Wohin kann mich das (beruflich) führen? Wie kann ich mich in Zukunft verändern? Solche Fragen sind wesentlich an gesellschaftliche Bilder, Rollenvorstellungen und Werthaltungen geknüpft. Bilder von BeraterInnen stoßen auf die Bilder von BeratungskundInnen, deren Bezugspersonen oder von KollegInnen. → *Wie gehen sie damit um?*

Entscheidend ist, dass getroffene Zuschreibungen hinterfragt werden. Dieses Hinterfragen und verantwortungsvolles und reflektiertes Handeln im kritischen Bewusstsein der eigenen Klischees und Vorstellungen stellen die *Herausforderungen für gute Bildungsberatung in einer sich durch immer größere Vielfalt auszeichnenden Gesellschaft dar.* (Ewers, 2013)

Geschlechterverhältnisse werden heute als historische, kulturell wandelbare Kategorien betrachtet, die für die Betroffenen Ordnungs- und Orientierungsfunktion haben, die gesellschaftlich die Verteilung von Macht und Einfluss strukturell regeln und die Teilhabemöglichkeiten und Chancen der Einzelnen bestimmen. (Scheffler, 2011, S. 50)

Frauen und Männer gestalten im Sinne einer persönlichen Identität die unterschiedlichen gesellschaftlichen Zuschreibungen und Bedeutungen für Weiblichkeit und Männlichkeit. Sie nehmen sie in jeweils eigener Weise auf und erlauben sich unterschiedliche Spielräume, je nach Status, Position, Bildung und kultureller Orientierung. Diese gesellschaftlichen Zuschreibungen werden (...) individuell geformt und sind in der Beratung relevant, da sie mitlaufen und von Beratenden und KundInnen in der Grundorientierung genutzt und gestaltet werden, eben das „Geschlecht bei der Arbeit“. (Scheffler, ebd.)

Gleichstellung ist dabei leitendes und dynamisches Ziel zugleich, denn „Gleichstellung“ ist zu definieren als „gleichgestellte“ Handlungsmöglichkeiten von Männern und Frauen, wobei die Bewertung der individuellen Möglichkeiten auch aus einer Außenperspektive und vor dem Hintergrund statistischer Daten zu berücksichtigen ist. Welche Handlungsmöglichkeiten nun Personen haben und ob diese tatsächlich gleichgestellt sind, hängt zu einem Teil von den Personen selbst ab. Entscheidend sind aber Rahmenbedingungen, unter denen eine Person lebt. Und die sind so zu gestalten, dass gleiche Chancen für Frauen und Männer ermöglicht werden. (booklet zum Film „Frauen, Männer und gleiche Chancen“, Rosenbichler, 2003)



3. Annahmen und Voraussetzungen für die Implementierung der Perspektiven Gender und Diversity

Das dieser Publikation zugrundeliegende Verständnis von „Standards“ hat das Ziel, dass alle KundInnen in der Bildungsberatung eine **gerechtigkeits- und gleichstellungsorientierte Beratungsleistung** erhalten. Die einzufordernde Qualitätsentwicklung dient der Weiterentwicklung und sichert den Anpassungsprozess an sich immer wieder verändernde Umwelten ab.

Standards werden in Folge verstanden als beschriebene und allgemein anerkannte Vorgehensweisen und Praktiken der Implementierung von Gender und Diversity in Kompetenzanforderungen von BeraterInnen und in die Beratungsprozesse selbst. Standardisierung bezieht sich nicht nur auf die *Professionalisierung* der Berufsanforderungen in diesem sensiblen Bereich, sondern im weitesten Sinne auch auf das Einbeziehen dieser Perspektive in Beratungsformate und Organisationen (Gender- und Diversity-Mainstreaming). Allgemein anerkannt steht die Annahme dahinter, dass solcherart qualitätsgesichertes und formalisiertes Vorgehen die Zielerreichung „Gleichstellung und Chancengleichheit“ ermöglicht und deren Nachhaltigkeit garantiert.

In der Realisierung dieses Vorgehens beziehen sich solche Standards auf:

- Wissen, Handlungsmöglichkeiten, Haltungen und Einstellungen der BeraterInnen,
- die – gleichstellungsfördernden – Bedingungen in Beratungsprozessen
- die Rahmenbedingungen in den Bildungseinrichtungen selbst
- die Qualitätsentwicklung (und in weiterer Folge Qualitätssicherung) des Gesamtsystems Bildungsberatung⁴

⁴ abz*austria2010: Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung, Impulse in und aus dem Netzwerk „Bildungsberatung in Wien“, S. 4

Dieses der Implementierung der Perspektiven Gender und Diversity verpflichtete Vorgehen fokussiert dabei folgende Wirkungen:

- Auf allen Ebenen sind die Bedeutung von Geschlecht/Diversität und die dadurch entstandenen Verhältnisse berücksichtigt.
- Sowohl individuelle als auch strukturell wirksame Diskriminierungen/Benachteiligungen werden sichtbar und damit auch veränderbar gemacht.
- BildungsberaterInnen haben Denk- und Handwerkszeug zur Verfügung, um – personenunabhängig und jenseits von benachteiligenden geschlechts- und diversitätsbezogenen Rahmenbedingungen – für die Entfaltung von angemessenen und selbstbestimmten Bildungs- und Karriereverläufen zu sorgen. (Rosenbichler, 2013)

Gender- und Diversity-Kompetenz als Kompetenz von BeraterInnen im Bereich der Bildungsberatung bedeutet demnach, Gender/Diversity nicht nur als Merkmal von Personen, sondern auch als Strukturmerkmal von Systemen (Lebensumwelten der zu beratenden Person) wahrzunehmen und diese Perspektive – weil sichtbar gemacht – veränderbar und gestaltbar zu entfalten.

3.1. Bedingungen für die Einnahme der Perspektiven Gender und Diversity

Das Thema Gender und Diversity konfrontiert alle Akteure und Akteurinnen in einem System, in einer Organisation (gemäß ihren Funktionen aber auch persönlich) mit besonderen Bedingungen und Voraussetzungen:

- Die Einnahme von Geschlechterrollen ist hochgradig von Umwelteinflüssen (Individuation, Sozialisation, Organisationskulturen,...) abhängig.
- Die Thematisierung von Geschlechterunterschieden ist an normative Ansprüche von „richtigen Frauen- und Männerbildern, Bildern über alte/junge Personen und ihre Arbeitsfähigkeit etc.“ gebunden, daraus wiederum entstehen Haltungen und Strategien, die Entwicklung und Veränderung beeinflussen.

- Die angebotenen Rahmenbedingungen (Kulturen, Organisationen und sonstige Umwelten) sind daher durchgängig mit Geschlechter- und Diversity-Annahmen geprägt und durchdrungen.
- Eigen- und Fremdwahrnehmung klaffen oft deutlich auseinander, v.a. was die Wahrnehmung der eigenen Person betrifft.
- Oft steht einerseits in der direkten Interaktion das Geschlecht oder die Diversität im Vordergrund und nicht die Person, andererseits werden auf statistischer und abstrakter Ebene oft nur traditionell zentralisierte Personengruppen („Normmänner“) berücksichtigt, während andere in den Bereich der Unsichtbarkeit und Nichtbeachtung rutschen.

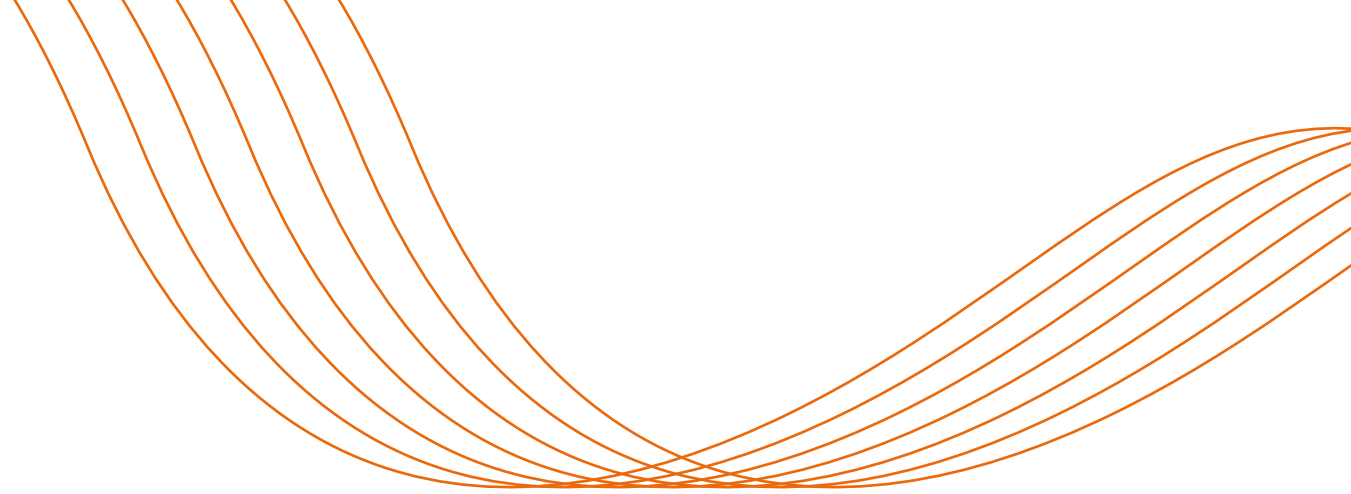
3.2 Gender- und Diversity-Themen in der alltäglichen Kommunikation

Die bewusste Auseinandersetzung zu diesem Thema ist noch oft genug nur spärlich möglich und wird mit Floskeln wie: „Es gibt Wichtigeres!“, „Das ist nicht das Problem!“, „Das ist alles ganz anders!“ abgewehrt.

Es lassen sich eine Reihe von Beobachtungen formulieren, die die oft wenig förderlichen Bedingungen, das Gender- und Diversity-Thema direkt und sachlich zu bearbeiten, gut aufgreifen.

So wird auf der Ebene „Person“ zum Hindernis, dass es keine entwickelte und dem Sachverhalt angemessene Sprache/keine Alltags- und berufstaugliche Sprache gibt. Gender und Diversity wird als privater und individueller Lebensgestaltungsfaktor gesehen, wenig thematisiert oder manchmal auch auf der Ebene von Witzen abgehandelt. Dahinter steht die Annahme, dass Alltags- und Berufsbeziehungen emotional und fachlich überfrachtet werden bzw. die Beteiligten überfordern.

Auf der Ebene „Organisation“ ist beobachtbar, dass System(-organisations-) dynamiken und -kulturen wenig bis kaum Schutz bieten. Als privates Thema klassifiziert wird eine organisationale und systematische Bearbeitung als Eingriff erlebt. Es sind bei diesem Thema große Konflikte zu befürchten, die Meinungen und Einstellungen klaffen



möglicherweise weit auseinander. Dies sind einerseits Annahmen und Phantasien, die, wenn sie nicht konkret überprüft werden, umso wirksamer sind. Unter Druck und in der Enge des Arbeitsalltages sind im Weiteren die Rahmenbedingungen nur wenig einladend, sich mit dem Thema Gender und Diversity zu befassen. Andere Themen genießen oft höhere Wertschätzung.

Soweit die Beschreibung eines möglichen aber auch wahrscheinlichen Ausgangspunktes, jedenfalls dort, wo die Themen Gender und Diversity und die Anforderung, gleichstellungsorientiert zu handeln, bisher nicht im Mittelpunkt des Arbeitseinsatzes waren. Ohne hier auf die Auflösung und den Veränderungsprozess, der ein notwendiger nächster Schritt auf organisationaler Ebene sein muss, einzugehen, werden in der Folge **Standards formuliert, die als Grundlage für Gender- und Diversity-Kompetenzen im Bereich handlungsorientierter Konzepte für BeraterInnen Gültigkeit haben.** Diese dürfen als Garant für **qualitätvolles und professionelles Arbeiten in organisationalen Zusammenhängen und im eigenen Berufsfeld der Bildungsberatung** angesehen werden.

3.3 Gender- und Diversity-Kompetenz

Standards einzuführen bedeutet, **Interaktionen mit den beratenen Personen so zu gestalten, dass die Handlungsmöglichkeiten dieser eine optimale Erweiterung erfahren und gender- und diversitäts-spezifische Stereotypisierungen keine Wirksamkeit entfalten.**

Die Perspektiven Geschlecht und Diversität auf allen Ebenen und in allen Phasen einzubeziehen

- heißt, auf das Geschlecht (Frau/Mann) oder ein „diverses“ Wesensmerkmal (alt/jung, migrantisch/ nicht migrantisch, ...), welches in unseren gesellschaftlichen Kontexten eine faktische und statistische Realität zuweist, reflektieren zu können.
- heißt, auf dahinter stehende soziale Konstruktionen von Geschlecht eingehen zu können: Was z.B. alt ist und alt sein bedeutet, ist oft vom Umfeld abhängig und wird repräsentiert durch die vorhandenen Zuschreibungen und Erwartungshaltungen an die Person bezüglich ihres Arbeits- und Handlungsvermögens.
- heißt aber auch, auf die Geschlechterverhältnisse und die Rahmenbedingungen, die diese Verhältnisse strukturell begünstigen oder verhindern, bzw. auf die unterschiedlichsten Beziehungsverhältnisse, z.B. Leistungszuschreibungen in Schulen, Führungskulturen und -leitbilder, Rahmenregeln, Image von Berufen u.ä. eingehen zu können und hier Handlungsmöglichkeiten für die „KundInnen“ gemeinsam neu zu erdenken.⁵

⁵ Rosenbichler, Ursula (2007)

Die Fähigkeit der BeraterInnen, die eigenen Grundannahmen zu reflektieren und solch unterschiedliche Perspektiven (Gender und Diversity) einzunehmen, schafft die Voraussetzung für eine weitreichende Durchdringung von Systemen⁶ und beeinflusst die Wirkungsentfaltung und Zielerreichung von Beratungsinterventionen.

3.1.4 Das Kompetenzmodell nach Erpenbeck & Heyse

Das zu Grunde liegende Modell bezieht sich auf das in der Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming entworfene Modell auf der Basis von John Erpenbecks und Volker Heyses (1999) Kompetenzkonzept. Demnach sind Kompetenzen von Personen „Selbstorganisationsdispositionen des Individuums“. „Jeder Mensch handelt, wobei die Ergebnisse dieser Handlungen nicht voraus-sagbar sind.“ (Fuxjäger 2007a, S. 48)

Das nun **erweiterte Kompetenzenmodell** (siehe Abbildung 2) zeigt, dass Gender- und Diversity-Kompetenz als Teil der Fachkompetenzen (Gender- und Diversity-Kompetenz als Fachwissen) und auch als Querschnittsmaterie in den anderen Kompetenzen zu betrachten ist.

Für die einzelnen Bereiche Fach-, Methoden-, Personal-, Sozial- und Handlungskompetenzen sind folgende beratungsspezifische Fachkenntnisse und Kompetenzen dienlich (abz*austria, 2010):

- **Fachkompetenzen:** fachliche Kenntnisse und Wissen über geschlechter-, diversitätsabhängige Strukturen und Bedingungen.
- **Sozialkompetenzen:** kommunikative und kooperative Fähigkeiten, die zielgruppenorientierte Organisation von Prozessen und Strukturen ermöglichen.
- **Personale Kompetenzen:** Fähigkeiten zu selbstkritischem und reflexivem Arbeiten und die Fähigkeit zu genauem Zuhören und Wahrnehmen.
- **Methodenkompetenzen:** Fähigkeiten und Kenntnisse, für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen und auszuwählen.
- **Handlungskompetenzen:** Fähigkeit, gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln, d.h. alle Kompetenzen kombinieren zu können.

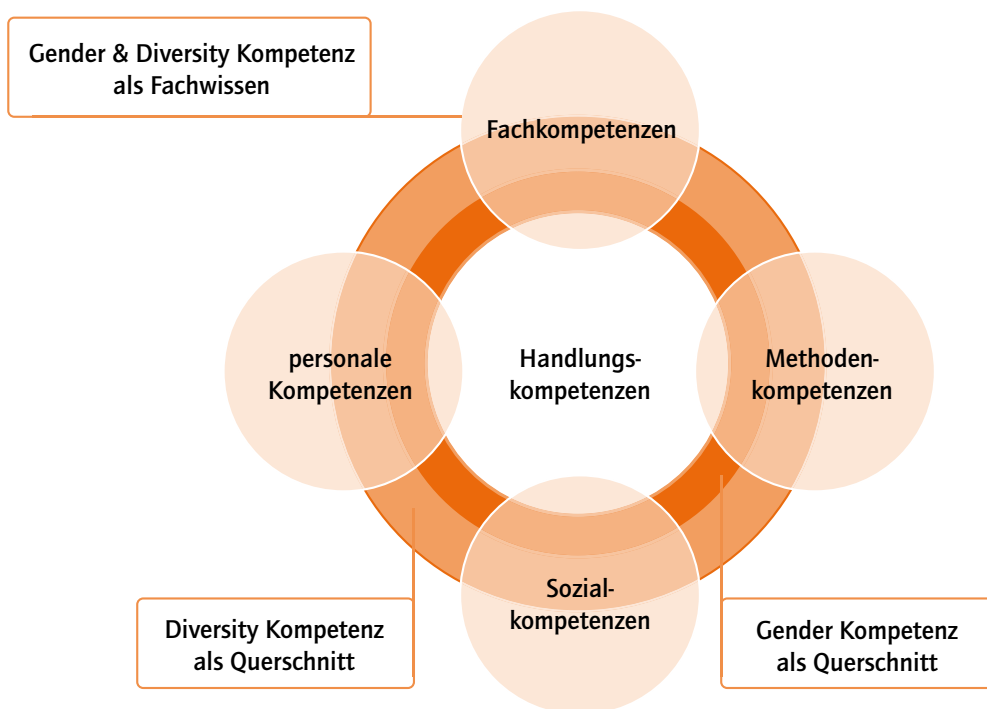


Abbildung 2: Gender- und Diversity-Kompetenzenkonzept.
Quelle: Fuxjäger (2007a) in Anlehnung an Erpenbeck und Heyse (1999)

⁶ Rosenbichler, Schörghuber (2007)

4. Professionalisierung durch Standards: Gender- und Diversity-Kompetenz in der Beratung

4.1 Entwicklung umfassender Handlungskompetenzen

Das Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBWF) setzt seit 2007 in bisher zwei Projektphasen gezielt Maßnahmen zur Förderung, Vernetzung und Professionalisierung eines anbieterunabhängigen Bildungsinformations- und Bildungsberatungssystems in Österreich.⁷

Die Standards für Gender und Diversity in der Bildungsberatung sind in einem Prozess entstanden, der auf bereits bestehenden Ansätzen aufbaut und sich auf Ergebnisse aus der Befragung der Landesnetzwerke auf BeraterInnen- und Leitungsebene bezieht. In jedem Landesnetzwerk gab es eine Ansprechperson für Gender und Diversity, um die einzelnen Beratungsinstitutionen bzw. BeraterInnen mit ihrer Expertise gut einzubeziehen.

2011 wurde von **abz* austria** eine bundesweite Online-Fragebogenerhebung durchgeführt, die zum Ziel hatte, den aktuellen Stand der Integration von Gender und Diversity in der Bildungsberatung in Österreich sowie die aktuellen Praktiken zu erheben und die einzelnen Beratungsinstitutionen mit ihrer Expertise gut in die Entwicklung von Standards zu Gender und Diversity einzubeziehen.

Die Ergebnisse der Online-Befragung wurden in Fokusgruppengesprächen (2012) an die regionalen Netzwerke rückgespielt und dienten zur Verifizierung der identifizierten Themen für die Entwicklung der Standards zu Gender und Diversity in der Bildungsberatung. Die Ergebnisse der Erhebung und der Fokusgruppengespräche sind in die vorliegende Publikation eingeflossen.

BeraterInnen sind gefordert, alternative Bildungswege anzuregen, auf unterschiedlichste Rahmenbedingungen Bezug zu nehmen und kontinuierlich ihr Hintergrundwissen über gender- und diversity-spezifische Implikationen der Bildungs-

wege ihrer BeratungskundInnen (Rahmenbedingungen, didaktische Aufbereitung, Kinderbetreuungsangebote, Mobilität etc.) zu aktualisieren, um gezielt passende Bildungsangebote machen zu können. Aktuelle Informationen (z.B. 2013 Fachkräftestipendium, Bildungsteilzeit) müssen laufend zielgruppenadäquat aufbereitet werden.

Die entwickelten Standards und angepassten Materialien und Tools dienen dazu, Gender- und Diversity-Aspekte in den jeweiligen Beratungsanlässen (Laufbahnentscheidungen, Umbrüche, Lebensphasenbegleitung, ...) wahrzunehmen und in allen Beratungsphasen mit geeigneten Methoden klientInnen- und gleichstellungsorientiert zu handeln.

4.2 Kompetenzrahmen und empfohlene Standards

Die Tätigkeit von BildungsberaterInnen ist vielseitig und umfasst neben der klassischen Face to Face-Beratung diverse andere Beratungsformate und Settings. Im Idealfall unterstützen sie Personen in einem definierten Beratungsprozess bis zu einer Entscheidungsfindung.

Oft ist Bildungsberatung auch aufsuchend und mobil. Diese Form verlangt BeraterInnen ein hohes Maß an Offenheit, Flexibilität, Funktionsklarheit, Wissen über Kompetenzgrenzen und Know How ab. Die Grenzen zwischen Bildungsberatung und Sozialarbeit sind in Bereichen der mobilen Beratung oft fließend. Die Einschätzung des Beraters/der Beraterin über Maßnahmen und ihre Intervention muss in der Regel sehr schnell erfolgen. Gute regionale Vernetzung und ständiges Auffrischen der Informationen (über Bildungsangebote, Finanzierung, sozialpädagogische Themen, ...) sind unumgänglich.

⁷ http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php (9.9.2013)

Grundlage für die folgenden Ausführungen bildet der Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung. (**abz*austria**, 2010) Die erarbeiteten Standards für BeraterInnen werden diesen Kompetenzkategorien so weit wie möglich zugeordnet, auch wenn eine eindeutige Zuordnung nicht in jedem Fall möglich ist, da sich manche Standards auf mehrere Kompetenzbereiche beziehen.

4.2.1 Fachkompetenzen: fachliche Kenntnisse, Wissen über geschlechter-, diversity-implizierte Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse

► Grundlegende Orientierungen: Entwicklungen, Kontexte, theoretische Betrachtungen

*** STANDARD:**

BildungsberaterInnen setzen sich mit Ansätzen auseinander, die Differenzkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung etc. nicht als „natürliche“ Identitätsmerkmale und als persönlichkeitsbestimmend betrachten, sondern als soziale Zuschreibungen, die auf einer Logik der Abgrenzung beruhen, und die beispielsweise als „anders, fremd oder als nicht leistungsfähig“ wahrgenommen werden. (Rosenbichler 2007, Pimminger, 2013, S. 15)

BildungsberaterInnen kennen Ansätze der Geschlechterforschung (und spezifischen Gendertheorien) sowie der Gleichstellungspolitik (Strategien wie Gender Mainstreaming). Sie kennen in Grundzügen die Geschichte der Frauen- und kritischen Männerbewegung sowie Ansätze zu Diversity, Diversity Management, Intersektionalität, Inklusion und systemische Prinzipien der Herstellung von Gerechtigkeit. (Rosenbichler 2007)

Ansätze der **Intersektionalität** bieten analytisches Werkzeug, um die Überschneidung von mehreren Kategorien (Gender, Ethnizität, Klasse,...) sowie die Hervorbringung von unterschiedlichen Mechanismen der Diskriminierung zu analysieren, zu erkennen und in adäquater Weise darauf zu reagieren. (Scambor, Busche 2011; Perko, Czollek 2008) **Systemische Zugänge** zum Thema ermöglichen Prozesse der Dekonstruktion und der Gestaltung von Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit herstellen. (Rosenbichler, Schörghuber 2007) **Inklusion** – ursprünglich ein Leitziel der Disability Studies

(Raab, 2011) – richtete sich primär an Schulen, gewinnt aber im Zusammenhang mit Lifelong Learning auch in der Erwachsenenbildung an Bedeutung (UNESCO Bericht, 2009) und wäre auch auf die Bildungsberatung übertragbar. (Iller, 2011) Die Idee der Inklusion folgt einem Bekenntnis und damit der Notwendigkeit zur Umgestaltung der Organisation. Die Schaffung von geänderten, innovativen Rahmenbedingungen soll der Vielfalt aller gerecht werden. Während bei Integration konkret über oder gegen die Aufnahme einzelner entschieden wird, stellt sich Inklusion als ein Abbild der jeweiligen Wirklichkeit in Organisationen dar. (Pauser 2009, S. 153, siehe dazu auch die Ansätze von Rosenbichler und Schörghuber, 2007)

! TIPP:

- Eine Grundlage zum Thema Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen für Gender Mainstreaming stellt der gleichnamige Artikel aus der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming dar. (Fuxjäger, 2007a)
- Einen Überblick über Gender und Diversity in Beratung, Coaching (und Supervision) bieten die beiden von Surur Abdul-Hussain herausgegebenen Publikationen (Abdul-Hussain 2009, 2012) sowie der von **abz*austria** herausgegebene Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung. (**abz*austria**, 2010)
- Den aktuellen Diskurs auf Ebene des ESF erläutert die Publikation: „Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming?“ der Agentur für Gleichstellung im ESF. (Pimminger, 2013)

► Gesetze und Regelwerk in Österreich

*** STANDARD:**

BildungsberaterInnen haben einen Überblick über die gesetzliche Lage in Österreich. Sie wissen, welche Gesetze für die einzelnen Geltungsbereiche zur Anwendung kommen und wo diese zu finden sind, erkennen erlebte Diskriminierung bei BeratungskundInnen und wissen, wo sie selbst sich im Bedarfsfall hinwenden, bzw. wohin sie weiter verweisen können.

! TIPP:

BeraterInnen lassen sich Betroffene oder BeobachterInnen von Diskriminierung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft unter 0800 500 860 zum Nulltarif aus ganz Österreich. Im Kapitel Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung gibt es Links zu gesetzlichen Grundlagen sowie den Informationsbroschüren der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat Büros in Wien, Innsbruck, Graz und Klagenfurt. Sie berät und informiert kostenlos und vertraulich.

► Zahlen, Daten, Fakten: aktuelle Statistiken kennen und Zusammenhänge herstellen können

*** STANDARD:**

BeraterInnen sind über die aktuellen Zahlen und Trends am Arbeits- und Bildungsmarkt informiert. Dazu zählen auch Beschäftigungs- und Bildungsdaten zu relevanten Dimensionen wie Geschlecht, Einkommen, Migrationshintergrund oder Behinderung. BeraterInnen sind in der Lage, Trends zu verfolgen, Zusammenhänge herzustellen und kennen regionale oder milieubezogene Spezifika.

! TIPP:

Im Kapitel Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung und im Literaturverzeichnis finden Sie Links zu aktuellen Studien und Publikationen der OECD, des AMS, des BMBWF (ESF) und des Bundeskanzleramts.

► Soziologie des Themas: Wissen über Zielgruppen, deren Entstehung und Auslösung

*** STANDARD:**

Zielgruppen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind und mit geförderten Projekten erreicht werden sollen (ESF Zielgruppen), werden laufend definiert. Der Begriff selbst, wie auch die Definition der Zielgruppe, ist kritisch zu hinterfragen, da sowohl Stigmatisierung als auch die nächste Prekarisierung in dieser Definition und Fokussierung mit organisiert sind.

! TIPP:

Einen guten Überblick über Definitionen und Kritikpunkte von Zielgruppenansätzen, über lernende Regionen und Sozialraumansätze in der Bildungsberatung bieten die Beiträge (z.B. von Carola Iller: Iller, 2012) in der Fachzeitschrift „Bildungsberatung im Fokus“ Ausgabe 3/2012 „Zielgruppe als Ziel?“. Einen Vergleich von Zielgruppen und milieutheoretischen Ansätzen⁸ findet man im Abschlussbericht über niederschwellige Bildungsberatung von Erika Kanelutti-Chilas. (2012, S. 17)

4.2.2 Methodenkompetenzen: Fähigkeiten und Kenntnisse, für die jeweiligen Ziele und Zielgruppen die geeigneten Methoden zu kennen und auszuwählen.

► Beratungsmethoden – Anwendung einer Auswahl von Methoden

*** STANDARD:**

BildungsberaterInnen eignen sich während ihrer Ausbildung ein breites Repertoire von Methoden an. BildungsberaterInnen haben diese Methoden während der Ausbildung auch aus Perspektive der Teilnehmenden kennengelernt und können über deren Einsatz reflektieren.

BildungsberaterInnen aktualisieren und erweitern ihre Methoden laufend durch Austausch mit KollegInnen, entsprechende Weiterbildung und selbstständige Aneignung.

Methode aus griechisch: μέθοδος (méthodos) „Gang einer Untersuchung“; von μετά (metá) „hinter, nach“ und δός (hodós) „Weg“

Methode bedeutet demnach „planvolle, systematische, reflektierte Vorgehensweise oder Verfahren“ oder einfach „die Art und Weise, wie man etwas tut, um ein Ziel zu erreichen“. (Wikipedia)

⁸ Die aktuellen SINUS Milieus Österreichs sind auf http://www.integral.co.at/de/sinus/milieus_at.php zu finden (8.11.2013)

Verfahren zur Beurteilung der eigenen Beratungspraxis auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit:

Überprüfen Sie Ihre eingesetzten Methoden anhand des für die Bildungsberatung adaptierten Leitfadens „Verfahren zur Beurteilung der eigenen Beratungspraxis auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit“ mit folgenden Fragen (→ das gesamte Verfahren finden Sie im Kapitel Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung)

1) Zur Dimension Beratungsinhalte

- Welche Themen eignen sich besonders, die Gender-Perspektive zu verdeutlichen?
- Wird Gelegenheit geboten, Themen von Frauen/Männern unterschiedlicher Herkunft entstehen zu lassen?
- Erfolgt die Orientierung an vielfältigen Lebenswelten und Biographien, ihren Brüchen und Übergängen?
- Wird ein Zusammenhang zwischen persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden und gesellschaftlichen Gegebenheiten hergestellt?

2) Zur Dimension Leitung

- Wie ist das Geschlechterverhältnis zwischen Leitung und MitarbeiterInnen?
- Gibt es Rollenflexibilität im Team?
- Vergegenwärtigt sich der/die BeraterIn seine/ihre „Vorbildrolle/Orientierungsfunktion“ als Frau/Mann in der Beratung?
- Können sich BeratungskundInnen aus bestimmten Gründen BeraterInnen nach dem Geschlecht auswählen?

3) Zur Dimension Methoden

- Wird ein Methodenfokus auf geschlechterbezogene Kommunikation und Interaktion gelegt?
- Gibt es Kenntnisse über theoretische Ansätze der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion von Geschlecht, sowie über Diversitätsmodelle?
- Eignen sich die Methoden, um geschlechter-hierarchische Strukturen und Dominanzsituationen in der Beratung aufzubrechen?
- Haben eingesetzte Bilder das Potential, Klischees zu hinterfragen oder reproduzieren sie Klischees, Rollenbilder,...
- Wird geschlechtergerechte Sprache verwendet?

- Wird auf einfache Sprache zur Aufbereitung komplexer Inhalte geachtet?
- Gibt es mehrsprachige Angebote?
- Wird auf Barrierefreiheit (z.B. Lesbarkeit durch Screenreader,...) geachtet?

4) Zur Dimension Rahmenbedingungen

- Wie sind die Beratungsräume ausgestattet und gestaltet?
- Inwieweit wird bei den Zeiten auf unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern – z. B. mit und ohne Kinder – geachtet?
- Kommen Frauen und Männer verschiedener Herkunft etc. als AdressatInnen/Zielgruppen in den Ausschreibungen vor?
- Wie sind Anfang und Ende des Beratungsprozesses definiert?

5) Zur Dimension der Teilnehmenden

- Wie wird die Zusammensetzung nach Geschlecht, Ethnizität/Migrationshintergrund, Schicht/Milieu, sexueller Orientierung, Lebensphasen und Generationen berücksichtigt?
- Wann und mit welchem Ziel werden explizite Angebote für spezifische Gruppen gemacht und welche Auswirkungen hat die jeweilige Zusammensetzung?
- Werden Frauen und Männer abseits gängiger Rollenklischees angesprochen?
- Wann bietet es sich an, geschlechterbezogene, ethnische Zuschreibungen in der Interaktion und Kommunikation im Bildungsgeschehen aufzudecken und zu thematisieren?
- Inwieweit wird der Fokus bewusst von Hinderungsgründen auf Möglichkeiten gelegt?
- Wird darauf geachtet, jede Beratung gut abzuschließen?

! TIPP:

Im Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung finden Sie eine Sammlung von in Workshops mit BildungsberaterInnen eingesetzten Methoden und Methodenhandbüchern, die sich zum Teil gezielt an die Bildungsberatung richten, aus dem Bereich Berufsorientierung stammen, oder einen speziellen Fokus (Gender, bestimmte Zielgruppen,..) aufweisen. Sie finden dort auch eine Liste von Bildern und Videos, die in der Bildungsberatung eingesetzt werden können.

► Reflektierter Einsatz von Bildern und Metaphern

*** STANDARD:**

BildungsberaterInnen setzen Bilder und Metaphern gezielt und reflektiert ein, unter anderem auch als Ergänzung sprachlich kognitiver Zugänge.

„Das Wesentliche bei der Metaphernarbeit ist ja, dass es uns zu den Gefühlen bringt (...). Es bringt einen aus der sprachlichen Ebene heraus und führt zu den Gefühlen hin. (Hermann, 2012, S 41)

BEISPIEL

„Mit einer Klientin aus dem arabischen Raum, die mit ihrer Familie vor Jahren nach Österreich geflohen war, entwickelte die Beraterin die Metapher der „Zeltstange“: die letzte Stange, die das Zelt hält, weil alle anderen Stangen umgekippt, zerbrochen, verbogen, fort oder noch zu kurz waren: Ihre Eltern waren pflegebedürftig, ihr Mann war auf sie angewiesen, da er psychische Probleme hatte, ihr Kind war im Volksschulalter, sie war die einzige mit guten Deutschkenntnissen und sie wollte einer beruflichen Tätigkeit nachgehen. Dafür brauchte sie Ressourcen. Die Beraterin hatte bei dieser Metapher der „Zeltstange“ ein oranges Campingzelt der 1970er Jahre im Kopf, die Klientin dachte an ein Wüstenzelt. Bricht bei einem solchen Zelt eine Stange, ist das sehr viel schwieriger, denn in der Wüste gibt es keine Bäume und kein Holz. Die Beraterin erzählte, dass sie mit diesem Bild viel gearbeitet haben, auch um zu schauen, wo Ressourcen zu holen waren. Für die Beraterin ist ein wichtiger Punkt, dass Metaphern aber keine Zuschreibungen sein dürfen, von denen man sich nicht mehr lösen kann.“ (Hermann, 2012, S 42)

! TIPP:

Arbeiten Sie in der Beratung mit Bildern und Metaphern, aber behutsam! Bilder und Metaphern bieten viele Anschlussmöglichkeiten zwischen Beraterin und zu beratender Person. Sie können prinzipiell von beiden Seiten zur Verfügung gestellt werden. Beim Einsatz ist zu beachten, dass Bilder komplexer und „stärker“ wirken können als Worte. Vorsicht ist gegeben bei Bildern, die von BeraterInnenseite zur Verfügung gestellt werden. Es besteht die Gefahr von Zuschreibungen von seiner/ihrer Seite. Besser ist es daher, den/die KlientIn selbst ein Bild gestalten zu lassen. Der Prozess des Nachfragens, bis das Bild „richtig“ verstanden wird (wie im obigen Beispiel der Zeltstange ersichtlich) ist als wichtiger Teil des Beratungsprozesses zu sehen.

► Sprache als Methode in der Bildungsberatung – geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei

*** STANDARD:**

In der Bildungsberatung erfolgt der Einsatz von Sprache – sowohl gesprochenen als auch geschriebenen – geschlechtergerecht und nicht diskriminierend.

Gemäß Artikel 7 Absatz 2 Bundes-Verfassungsgesetz, bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, sind zulässig. Gemäß Artikel 7 Absatz 3 Bundes-Verfassungsgesetz können Amtsbezeichnungen in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.

Sprache ist nicht nur Kommunikationsmittel, sondern vermittelt auch unsere Weltanschauungen und trägt zur Bildung der sozialen und psychischen Identität bei. Zwischen Denkweisen und Sprachverhalten bestehen enge Wechselwirkungen. Unsere Vorstellungen fließen in unsere sprachlichen Äußerungen ein, die verwendeten Sprachformen beeinflussen wiederum unser Denken. In diesem Zusammenhang steht die berechtigte Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

TIPP:

Verwenden Sie geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen und im Umgang mit BeratungskundInnen. „Mitgemeint sein“ ist zu wenig, das zeigen psychologische Untersuchungen zum Sprachgebrauch. (Stahlberg, 2001) Durch eine männliche Ausdrucksform werden eher Männer angesprochen und neutral gemeinte Inhalte gedanklich mit Männern assoziiert. Wie Sie das durch gendergerechtes Formulieren vermeiden können, zeigen folgende Materialiensammlungen:


→ Auf der Seite der Agentur für Gleichstellung im ESF finden Sie praktische Erläuterungen und viele Beispiele aus den letzten Jahren: [http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews\[cat\]=35](http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews[cat]=35)

→ Möglichkeiten zur geschlechtergerechten Formulierung werden auf der Seite des Bundeskanzleramtes für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung angeboten: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5537/default.aspx>. Auf dieser Seite finden sich auch weitere Informationen und Leitfäden zur Umsetzung von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch im legislativen Bereich, auf Bundes- und auf Länderebene. Niederösterreich, Oberösterreich, Vorarlberg und Wien haben demnach eigene Leitfäden für geschlechtergerechtes Formulieren.

→ Die Publikation „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps“ der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (2012) finden Sie hier: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=46672>

4.2.3 Sozialkompetenzen: kommunikative und kooperative Fähigkeiten, die eine diskriminierungsferne Gestaltung des BeraterInnensystems ermöglichen

► Interaktion wertschätzend gestalten

 **STANDARD** ist die Verpflichtung zu einem ethischen Grundsatz, der BeratungskundInnen einen respektvollen Umgang, die Achtung der Menschenwürde, die Wahrung ihres individuellen Rechts auf unabhängige Entscheidungen sowie Vertraulichkeit und Verschwiegenheit zusichert.

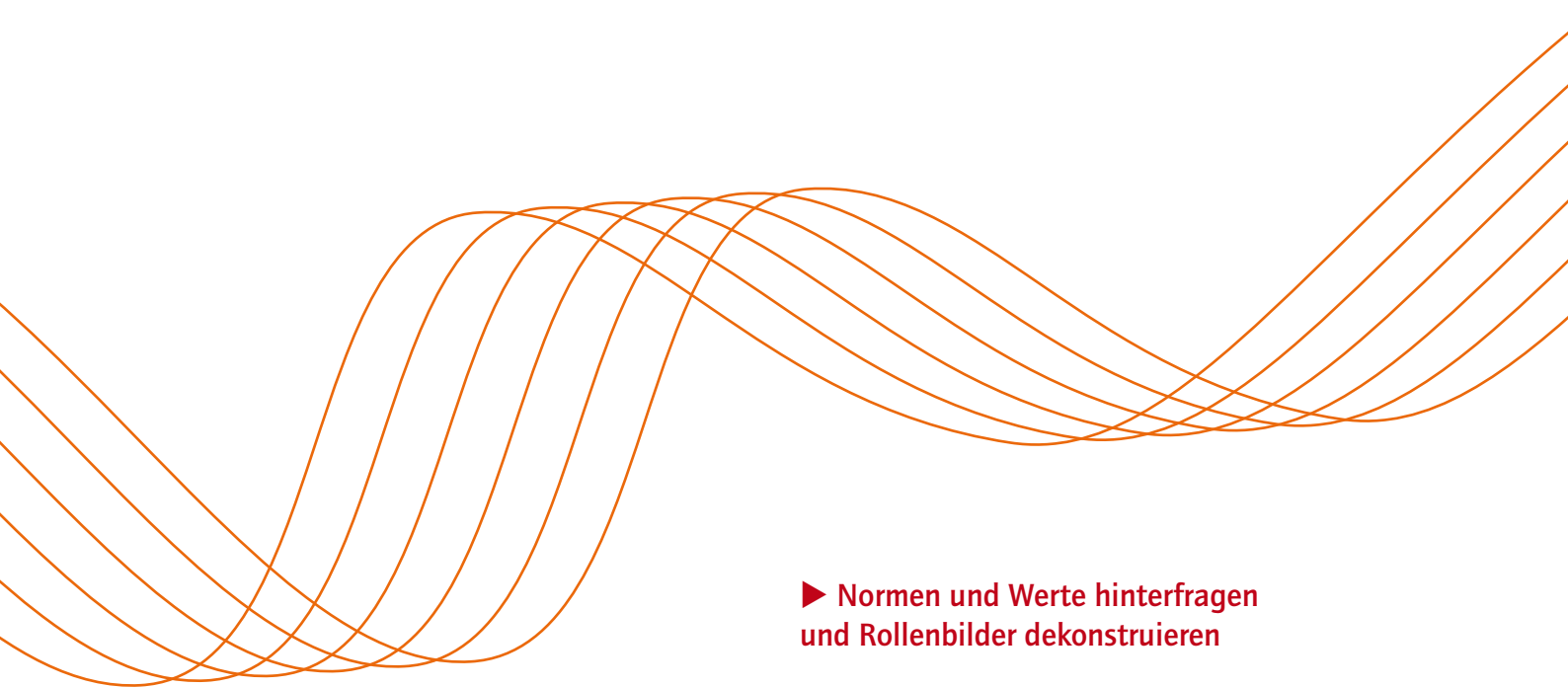
TIPP:

Interessant in diesem Zusammenhang ist z.B. die Charta für unabhängige Beratungsleistung des Netzwerks Bildungsberatung in Wien
→ http://www.bildungsberatung-wien.at/fileadmin/user_upload/download/charta_final.pdf

► Widersprüche aushalten

STANDARD:

Gender- und diversity-gerechte Bildungsberatung in diesem Kontext bedeutet, dass BeraterInnen sich mit einer Haltung der Offenheit und Neugier auf Situationen und BeratungskundInnen einlassen, und Unterschiede bzw. Irritationen auch wahrnehmen, bzw. zulassen können. Um trotz Irritation und damit verbundener Verunsicherung handlungsfähig zu bleiben, braucht es auf Seiten der BildungsberaterInnen die Fähigkeit, Widersprüche aushalten und mit Komplexität umgehen zu können. Es muss nicht immer alles „verstanden“ werden. Diese Fähigkeit wird in der Literatur als Ambiguitätstoleranz bezeichnet.



Ambiguitätstoleranz (v. lat. ambiguitas „Zweideutigkeit“, „Doppelsinn“), teilweise auch als Unsicherheits- oder Ungewissheitstoleranz bezeichnet, ist die Fähigkeit, Widersprüchlichkeiten, kulturell bedingte Unterschiede oder mehrdeutige Informationen, die schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen und nicht negativ oder – häufig bei kulturell bedingten Unterschieden – vorbehaltlos positiv zu bewerten. Der Begriff spielt in unterschiedlichen psychologischen und pädagogischen Theorien eine wichtige Rolle, insbesondere bei der Persönlichkeitsentwicklung (siehe auch: Identitätsentwicklung) und dem sozialen Lernen. Ambiguitätstoleranz ist auch eine Voraussetzung für die interkulturelle Kompetenz eines Menschen. (Wikipedia v. 2.9.2013)

! TIPP:

Stellen Sie sich als BeraterIn folgende Reflexionsfragen:

- Kann ich Entscheidungen des/der BeratungskundIn annehmen, auch wenn sie nicht den eigenen Werten, dem eigenen „inneren Auftrag“ entsprechend getroffen werden?
- Unterscheide ich zwischen meinen eigenen Motiven, Werten, Überzeugungen, denen meiner KlientInnen und meiner Profession, meinem Auftrag als BeraterIn?

► Normen und Werte hinterfragen und Rollenbilder dekonstruieren

*** STANDARD:**

BeraterInnen gehen auf Rollenkonstruktionen von BeratungskundInnen ein und sind bereit, diese zu hinterfragen. Dadurch können für BeratungskundInnen neue Wege und Möglichkeiten sichtbar werden. Wichtig ist dafür die kritische Auseinandersetzung von BeraterInnen mit der eigenen Geschlechterrolle und (Bildungs-)sozialisation, die laufende Überprüfung des beraterischen Handelns auf Konstruktionen von Kategorien sowie die Reflexion und Dekonstruktion eigener Vorurteile und Stereotype.

BeraterInnen befinden sich in dem Dilemma, einerseits auf Differenzen zu achten und andererseits BeratungskundInnen nicht verallgemeinernd auf bestimmte Merkmale, Verhaltensweisen oder Zugänge festzuschreiben.

! TIPP:

Fragen zur Reflexion finden Sie im Fragebogen „Diversity reflektiert“ in Abdul-Hussain. (2012, S. 208) Diese Fragen stellen ein Instrumentarium zur diversity-sensiblen Reflexion und Vorbereitung von Beratung dar, das sich an SupervisorInnen, Coaches oder BeraterInnen richtet.

! TIPP:

Übung zum Perspektivenwechsel

(in: Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung) Diese Übung eignet sich besonders für Gruppen. Sie hat zum Ziel, gewohnte Ansichten über Lebensrealitäten zu verändern und zu erweitern. Perspektivenwechsel können auch als Selbstreflexion durchgeführt werden (z.B. einen Tag bewusst eine „Gender-Brille“ aufsetzen, am Weg in die Arbeit gezielt auf Barrieren achten,...).

4.2.4 Personale Kompetenzen: Fähigkeiten zu selbstkritischem und reflexivem Arbeiten

► Sensibilisierung und Professionalisierung in Bezug auf Gender und Diversity-Themen

* STANDARD:

BildungsberaterInnen haben als Teil ihrer Ausbildung Methoden zur Sensibilisierung in Bezug auf Gender und Diversity kennengelernt und durch das Wechseln von Perspektiven ihre eigene Sensitivität erhöht. Sie nutzen während ihrer beruflichen Tätigkeit laufend die Gelegenheit, sich zu zentralen Themen in diesem Kontext weiterzubilden, sowohl auf theoretischer als auch auf berufspraktischer und selbst-reflexiver Ebene. Voraussetzung dafür ist, dass Gender und Diversity-Themen sowie Gleichstellungsorientierung fixe Bestandteile der Ausbildungen für BildungsberaterInnen sind. Ebenso sollen regelmäßige verbindliche praxisbezogene Weiterbildungen zum Thema die Schärfung des Blicks auf das eigene beraterische Handeln sowie die Entlarvung eigener blinder Flecken ermöglichen (siehe Kapitel 5, Personalmanagement und Organisationsentwicklung).

Wesentliche Fragen, die Sie sich in diesem Zusammenhang stellen können, sind:

- Was ermögliche ich als BeraterIn durch meine eigene Gender- und Diversity-Inszenierung?
- Was verhindere ich?
- Wodurch wirke ich einschränkend und bei wem besonders?
- Wodurch kann ich Handlungsspielräume erweitern?

! TIPP:

Dieser gesamte Wegweiser hat zum Ziel, die Sensibilisierung und Professionalisierung von BildungsberaterInnen in Bezug auf Gender und Diversity zu erhöhen. Bereits bestehende Methodensammlungen, mit Schwerpunkten zu Gender und Diversity in Beratung und Training finden Sie im Kapitel Materialiensammlung – Toolbox.

► Beurteilung der eigenen Methoden auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit

* STANDARD:

BildungsberaterInnen haben die Kompetenz, auch neu eingesetzte Methoden und Materialien auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit zu überprüfen. Gender- und diversity-sensible Beratungsmethoden stehen im größeren Zusammenhang von gender- und diversity-sensibler Didaktik und Methodik in der Bildungsarbeit.

! TIPP:

Nutzen Sie den Fragebogen „Verfahren zur Beurteilung der eigenen Beratungspraxis auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit“ zur Beurteilung Ihrer Methoden! Sie finden eine Kurzfassung unter Methodenkompetenzen auf Seite 18 und die Langversion im Kapitel Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung.

► Reflexion der professionellen Rolle als BeraterIn im Bewusstsein der eigenen Diversitäten

* STANDARD:

Durch Reflexion ihrer eigenen professionellen Rolle und Funktion als BeraterIn erlangen BeraterInnen ein Bewusstsein über die durch Rolle und Funktion erzeugten Verhältnisse und Zugänge im BeraterInnen-Ratsuchenden-System.

! TIPP:

→ Reflexionsfragen zur professionellen Rolle als BeraterIn im Bewusstsein der eigenen Diversitäten (nach Czollek, Perko 2008) www.fh-campuswien.ac.at/index.php?download=3452.pdf

4.2.5 Zusammenfassend:

Die Koppelung aller hier analytisch aufgelisteten Fähigkeiten und ihre Zusammenführung lassen sich als **Handlungskompetenz** bezeichnen. Also als die Fähigkeit, die beschriebenen Kompetenzen im Beratungsprozess so einzusetzen, dass entwickelte und zu erreichende Ziele auch auf ihre Gender- und Diversity-Gerechtigkeit überprüft werden können. Aber auch als die Fähigkeiten jeden Beratungsprozess als etwas Neues zu gestalten, bei dem zwar auf bisherige Erfahrungen und Wissen aufgebaut wird, diese aber nicht die Sicht auf Unterschiede und neue/andere Wege und Lösungen verstellen dürfen.

5. Organisation und Netzwerk in der Bildungsberatung

5.1 Personalmanagement und Organisationsentwicklung

Die strukturelle Koppelung mit der Organisation selbst darf dabei bei aller Professionalisierung und Kompetenzentwicklung nicht außer Acht gelassen werden: Organisationen selbst sind eine Prämisse und schaffen die Rahmenbedingungen für Beratungserfolge.

Um auf Personalebene die eigenen Handlungskompetenzen in Organisationen gezielt und erfolgreich umsetzen zu können, bedarf es

- erstens eines weitreichenden Verständnisses der eigenen Funktion, Verantwortung, Aufgabe und Reichweite von Entscheidungen. Wichtig für BeraterInnen ist, dass sie sich auch der Grenzen von Bildungsberatung bewusst sind. Trotz aller Wichtigkeit besteht die Gefahr, (Zugang zu) Bildung als Allheilmittel zu sehen. Gesellschaftliche Probleme, Missstände und Unzulänglichkeiten können nicht allein durch Anhebung des Bildungsniveaus aufgehoben werden. BildungsberaterInnen werden daher neben Empathievermögen und einer hohen Fähigkeit, auf Menschen zuzugehen, auch gutes Abgrenzungsvermögen sowie gute Vernetzung in angrenzende Bereiche abverlangt.
- zweitens eines unterstützenden und den Beratungsauftrag förderlichen Personal- und Organisationsmanagements.

► Gender und Diversity als Bestandteil der Ausbildung

✳ STANDARD für BildungsberaterInnen ist es, während der Ausbildung eine Basis für gender- und diversity-kompetentes Handeln zu erlernen. Das hier angeführte Fachwissen (theoretische Ansätze, Gesetze, ...) muss Grundlage und Bestandteil jeder Ausbildung zum/zur BildungsberaterIn

sein. Gender und Diversity als Querschnitt müssen sich durch die im Rahmen der Ausbildung verwendete Didaktik und Methodik (geschlechtergerecht, nicht stereotypisierend) ziehen und es sollen Reflexionsmöglichkeiten für die Auszubildenden geschaffen werden. BildungsberaterInnen erlangen im Rahmen ihrer Ausbildung nachweisbar Kompetenzen zu Gender und Diversity auf persönlicher Ebene (Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungsgeschichte und ihren Brüchen, sozialen Rollen, Stereotypen, ...). Auch auf sozialer Ebene muss die Ausbildung gezielt Gender- und Diversity-Perspektiven (z.B. im Rahmen von Sensibilisierung, Gruppendynamik, Reflexion in Peergroups, ...) einnehmen und dadurch entsprechendes Lernen ermöglichen.

► Regelmäßige Weiterbildung zu Gender- und Diversity-Themen

✳ STANDARD:

Es sollen regelmäßige verbindliche Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema geschaffen werden. Gender- und Diversity-Kompetenzen können nicht einmalig erlernt werden, sondern bedürfen einer permanenten bewussten und kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln auf allen beratungsrelevanten Ebenen.

Dazu sind Seminare oder Workshops geeignet, die den Blick auf die eigene Praxis und den Austausch unter BeraterInnen ermöglichen. Anhand von Beispielen soll der Transfer von der Theorie zur Beratungspraxis erfolgen. Dabei ist auf TrainerInnenseite wichtig, immer wieder genau zu benennen, wo Mechanismen in Kraft treten, die mit Gender- oder Diversity-Themen zu tun haben (Was daran ist jetzt „gender“?).

Bei Fortbildungen zu Gender und Diversity ist es besonders wichtig, darauf zu achten, dass Diskussionen über Unterschiedlichkeit und Vielfalt nicht zu Restereotypisierungen (im Sinne von „was Frauen oder Männer besser oder schlechter können“) führen, sondern die Konstruktion von Unterschieden und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen im Zentrum bleiben.

! TIPP:

Sinnvoll ist es auch, laufend selbst bewusst Lernerfahrungen zu machen, um den Blick aus der Perspektive des/der Lernenden zu behalten.

► **Zusammensetzung des BeraterInnenteams – Mehr durch Vielfalt**

Das bm:ukk hat das Ziel formuliert, dass „in der weiteren Qualifizierung von BeraterInnen auch BildungsberaterInnen aus unterschiedlichen Gruppen als BeraterInnen zu qualifizieren“ sind. (Barth im Interview: Götz, 2013) Dies ist zu berücksichtigen und auch noch weiter zu denken.

*** STANDARD:**

Vielfalt (sprachliche, Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Ausbildung etc.) in der Zusammensetzung von Beratungsteams ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die gender- und diversity-gerechte Organisation von Bildungsberatung. Daneben sind organisationale Strukturen, Ziele und Rahmenbedingungen sowohl auf Personalentwicklungs- und Organisations- als auch auf Netzwerkebene ebenso wichtig.

! TIPP:

Überprüfen Sie Ihre Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien dahingehend und passen Sie bei Bedarf Ihre Zielsetzungen an.

► **Sprachliche Vielfalt erhöhen**

*** STANDARD:**

Vermehrte Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von BeraterInnen mit Sprachkenntnissen in Bosnisch-Serbisch-Kroatisch, Türkisch, Arabisch, Russisch, ... und Österreichische Gebärdensprache in der Bildungsberatung.

Bereits im ESF-Zwischenbericht 2010 wurde darauf hingewiesen (S. 95), dass im Rahmen von zukünftigen Erhebungen zu untersuchen sein wird, ob und inwieweit die Träger Lehrende und BeraterInnen mit Migrationshintergrund einsetzen und in diesem Sinne Diversity institutionell verankert wird.

Laut Zwischenbericht (ESF 2010, S. 166) wurde damals die Möglichkeit, durch muttersprachliche Beratung das Angebot der Bildungsberatung niederschwelliger zu gestalten,

mangels fremdsprachiger BildungsberaterInnen nur selten umgesetzt. Auch steht der sehr geringe Anteil (5%) von BeraterInnen, die selbst über Migrationshintergrund verfügen, in keiner Relation zum Beratungsbedarf, der gerade bei Personen mit Migrationshintergrund (etwa 40% der TeilnehmerInnen von LLL Angeboten) als erhöht einzuschätzen ist. (ESF Beschäftigung Österreich Halbzeitbewertung (2011), S. 163 ff.)

Die Notwendigkeit und der Vorteil von Sprachenvielfalt unter BeraterInnen werden heute in allen Netzwerken gesehen. In manchen Netzwerken wird sie speziell erhoben (Wien). Zumeist werden muttersprachliche Beratungsangebote auf der Homepage angeführt oder es wird im Bedarfsfall mit regionalen MigrantInnenberatungsstellen kooperiert. Trotzdem besteht noch Handlungsbedarf, die sprachliche Vielfalt innerhalb aller Netzwerke zu erhöhen.

! TIPP:

Das Netzwerk Wien (siehe Bench Learning) weist auf die Bedeutsamkeit der Mehrsprachigkeit der BeraterInnen insbesondere bei aufsuchenden und mobilen Aktivitäten hin und unterstützt BildungsberaterInnen bei Zertifizierung und Diplomierung.

► **Gestaltung barrierefreier und zielgruppen-gerechter Rahmenbedingungen und Zugänge**

*** STANDARD** ist barrierefreie, zielgruppengerechte Angebote zu schaffen, die es allen Menschen ermöglichen, Zugang zu Bildung zu bekommen.

Barrierefreiheit bezieht sich einerseits auf bauliche Gegebenheiten, aber auch auf die Aufbereitung von Inhalten (einfache Sprache, Mehrsprachigkeit, Lesbarkeit für Sehbehinderte und Blinde, Rahmenbedingungen wie Beratungszeiten, Ort, Angebot von Kinderbetreuung, Kontinuität des Angebots, Wiedererkennung, ...).

! TIPP:

biv-integrativ hat einen Leitfaden zu barrierefreier Bildungsberatung entwickelt (biv integrativ, 2011). In-between hat Zugänge zu Bildungsberatung untersucht und die Ergebnisse sowie einige gute Beispiele im Abschlussbericht veröffentlicht. (Kanelutti-Chilas, Kral 2012)

► Strukturen für Reflexion schaffen: Supervision

* STANDARD:

Das Angebot von regelmäßiger Einzel- oder Teamsupervision bei einem/r eingetragenen/r ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision) SupervisorIn ist ein wichtiges Qualitätskriterium für gute Beratung.

Die Wichtigkeit von Supervision für qualitativolles Arbeiten in der Bildungsberatung wird von den meisten BeraterInnen gesehen. Es ist Aufgabe der Organisation, dies auch so darzustellen und bei Widerständen („unnötig, Zeit sinnvoll nutzen, zu teuer“) zu überzeugen. Projektstrukturen sollten sowohl finanziell als auch zeittechnisch die nötigen Ressourcen dafür bereitstellen. Dieses wesentliche Merkmal für qualitativolles Arbeiten muss auch von FördergeberInnen bei Projektvergaben entsprechend bewertet werden. Tipp: auf der Seite der Österreichischen Vereinigung für Supervision <http://www.oevs.or.at/> können SupervisorInnen nach Arbeitsbereichen (z.B. Migration, Frauen, Führungskräfte etc.) und Zusatzqualifikationen (Bildungs- und Berufsberatung, Gender Mainstreaming & Diversity Management etc.) ausgewählt werden.

► Strukturen für Austausch schaffen: Intervision unter BeraterInnen

* STANDARD:

Intervision wird von BeraterInnenteams – zum Teil auch über die Organisationsgrenzen hinaus – zum regelmäßigen Austausch genutzt. Dabei kann das Ziel sein, schwierige Situationen in der Beratung zu besprechen, neue Methoden kennenzulernen und darüber in Austausch zu treten oder aktuelle Informationen bezogen auf Bildung, Beratung und Zielgruppe weiterzugeben/zu erhalten.

! TIPP:

Folgende Tools, die bei Intervision unterstützen können, finden Sie im Kapitel Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung.

- Methode „Der Weisenrat“ (abz*gender&diversity. Bildungsberatung, Schoch, 2012)
- Methode „Was wird hier gespielt?“ (abz*gender&diversity. Bildungsberatung, Naderer & Hirt-Steiner, nach Küng, 2005)

5.2 Entwicklungsraum: Netzwerk (9+1)

„BeraterInnen profitieren von der Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung über die Organisationsgrenzen hinweg. Unterschiedlichstes Know How kann so innerhalb des Netzwerkes weitergegeben oder auch von außen hereingeholt werden.“ (Barth im Interview: Götz, 2013)

BildungsberaterInnen sind regional und überregional untereinander und mit spezialisierten Beratungsstellen und Vereinen vernetzt. Die enge Zusammenarbeit der Initiativen, der Austausch und das Lernen voneinander wird (vom BMBF im aktuellen Netzwerk) entsprechend gefördert.

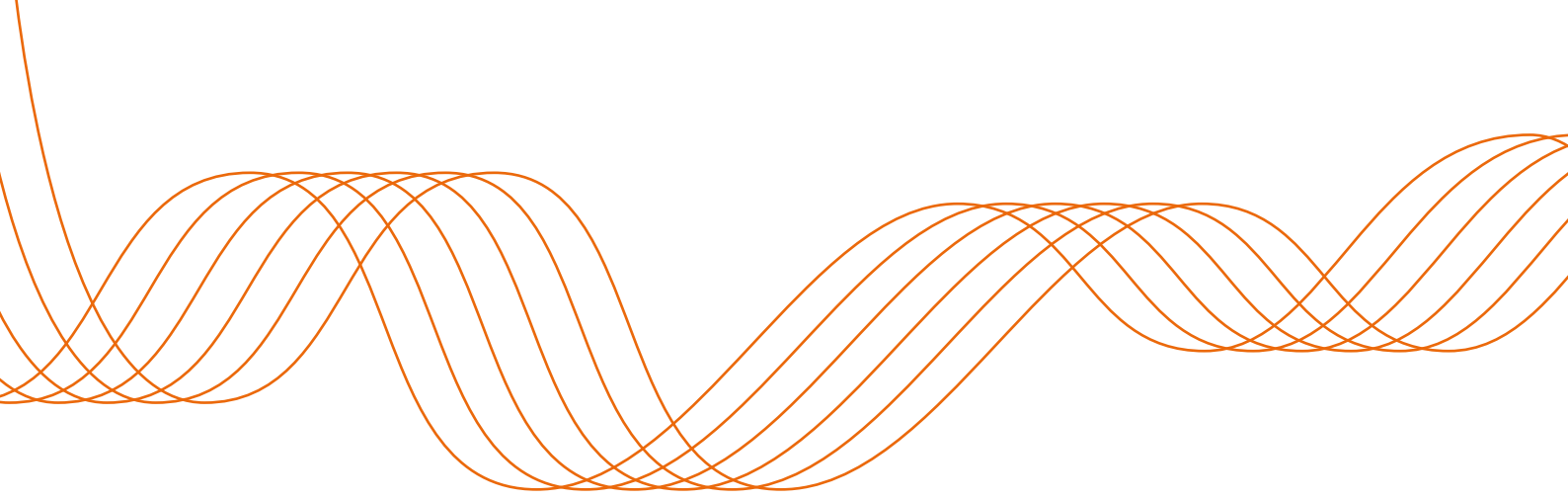
Österreichweit stattfindende Treffen wie zum Beispiel „24 h Bildungsberatung“ sind gute Gelegenheiten für Austausch auch auf BeraterInnenebene. Unter dem Motto „Wie macht ihr das?“ können einen Tag lang Einblicke in und Austausch über die Praxis und Spezifika von Initiativen der Bildungsberatung in ganz Österreich stattfinden.

Erklärtes Ziel der Gesamtinitiative Bildungsberatung Österreich ist es, ein flächendeckendes, leistungsfähiges und anbieterInnenneutrales Bildungsinformations- und Beratungssystem für Erwachsene zu schaffen.

In der aktuellen Phase 2011-2013 wurden in jedem Bundesland Projektpartnerschaften zum Auf- und Ausbau eines Bildungsberatungs-Netzwerkes gebildet. Diese Vernetzung soll auch die strukturelle Verankerung (der Bildungsberatung) im jeweiligen Bundesland vorantreiben. (Barth, 2011, S. 4)

Bei der weiteren Vernetzung der AkteurInnen will das BMBF auch in Zukunft verändernd ansetzen und professionalisieren: „BeraterInnen profitieren von der Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung über die Organisationsgrenzen hinweg. Unterschiedlichstes Know-How kann so innerhalb des Netzwerkes weitergegeben oder auch von außen hereingeholt werden.“ (...) „Ein weiteres Ziel des Ministeriums ist es in der weiteren Qualifizierung von BeraterInnen auch BildungsberaterInnen aus unterschiedlichen Gruppen als BeraterInnen zu qualifizieren.“ (Barth im Interview: Götz, 2013 S. 6)

Auch auf Netzwerkebene ist daher zu fragen, wie Gender- und Diversity-Perspektiven wirksam werden. Grundlagen dazu bietet der von Renate Fuxjäger verfasste Beitrag „Zur Gleichstellungsorientierung beim Aufbau von Netzwerken“ im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Qualitätsentwicklung GM 2007. (Fuxjäger 2007b)



Anknüpfungspunkte für einen gleichstellungsorientierten Aufbau von (berufsbezogenen) Netzwerken liegen demnach auf den Ebenen von Funktion, Prozess und Inhalt/Struktur:

1. Funktion: Gleichstellung mit

- a. klaren Aufgaben und Zielen des Netzwerks (müssen vereinbart werden, solange die Verhandlungen unter den PartnerInnen noch in Bewegung sind; fließen in ein Leitbild/in eine schriftliche Vereinbarung ein, die regelmäßig überprüft wird),
 - b. Gleichstellung von Frauen und Männern als wesentlichem ausgewiesenem Ziel sowie konkretisierten Maßnahmen zur Zielerreichung,
 - c. laufender Überprüfung aller Ziele und Aufgaben des Netzwerks auf ihre Auswirkungen und Potentiale im Hinblick auf Gleichstellungsorientierung und
 - d. klarem Nutzen des Netzwerks für PartnerInnen.
- b. Kontinuierlicher Knotenpunkt: Für berufsbezogene Netzwerke dienlich ist ein Knotenpunkt, der kontinuierlich steuert. Dieser sollte präsent und zuverlässig sein und nicht in Konkurrenz zu anderen PartnerInnen stehen, sondern eine neutrale, vermittelnde Haltung einnehmen. (Fuxjäger 2007b, S. 47)

Weitere Anregungen zu Struktur und Organisation von Netzwerken finden sich in mehreren Beiträgen der ersten Ausgabe von „Bildungsberatung im Fokus“ (Bildungsberatung im Fokus, 2011) und in der Online-Zeitschrift „weiter gelernt“ (k.o.s., 2013) zum Thema „Netzwerke in der Weiterbildung“ des Berliner Projekts „Qualität beruflicher und betrieblicher Qualifizierung – Koordinierungsstelle Qualität“. Unter anderem beinhaltet das aktuelle Heft Hinweise zum Aufbau und zur Pflege von Netzwerken und greift praxisorientierte Tipps zur Bewältigung von Herausforderungen der Netzwerkarbeit auf.

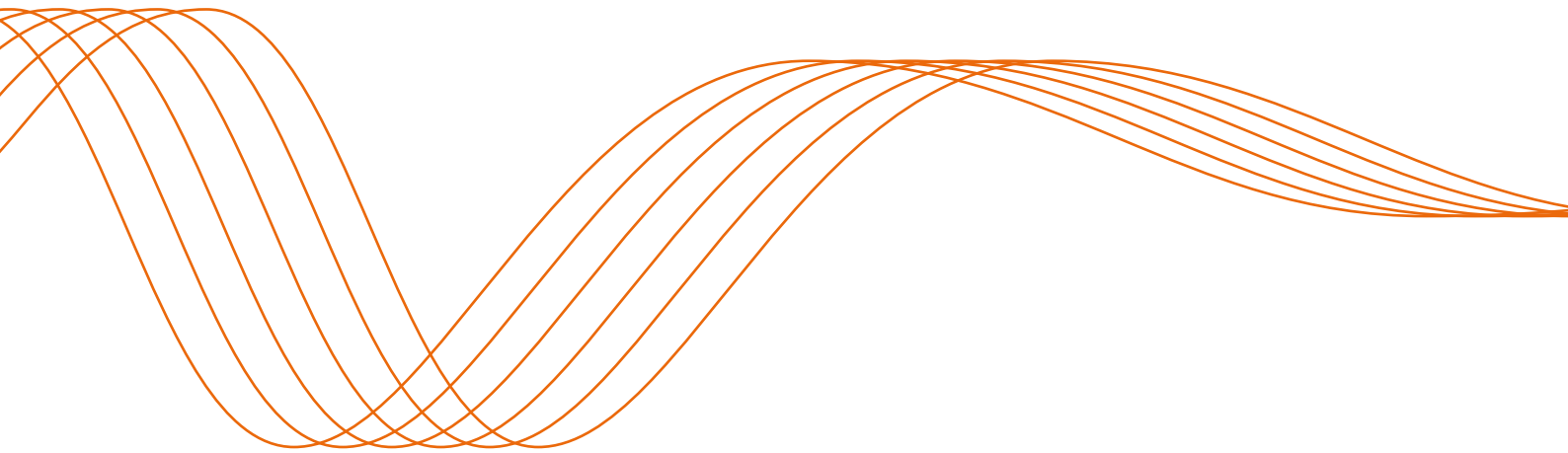
Die Ländernetzwerke der Bildungsberatung in Österreich befinden sich hinsichtlich Status der Vernetzung, Qualitätssicherung, Entwicklung des gemeinsamen Auftritts und Qualitätskriterien in unterschiedlichen Entwicklungsstadien. Der Nutzen, den Gleichstellungsorientierung und Chancengleichheit für die Netzwerke und die einzelnen PartnerInnen mit sich bringt, sollte definiert und kontinuierlich reflektiert werden. Die Einbeziehung von Gender- und Diversitäts-Perspektiven auf dieser Ebene könnte eine spannende Herausforderung für die Zukunft sein.

2. Prozess

- a. Klare Bedingungen für PartnerInnen des Netzwerks: „Zugangsbedingungen müssen verhandelt und in weiterer Folge transparent für weitere interessierte PartnerInnen gehalten werden.“

3. Inhalt und Struktur

- a. Klare Aufgabenverteilung: Die Aufgaben des Netzwerks sollten klar bestimmt sein, sich aber verändernden Ressourcen und Zielen anpassen. Bei der Aufgabenverteilung ist darauf zu achten, dass die Mitwirkenden entsprechend ihrer Ressourcen und ihres Engagements Arbeit leisten und dabei keine ungleichen (Geschlechter-) Verhältnisse aufgebaut werden.



6. Bench Learning im österreichischen Netzwerk

6.1 Einleitend

Lernenvoneinander und miteinander ist ein wichtiger treibender Faktor. Bench Learning bezeichnet dabei die Achtsamkeit, die entwickelt werden kann, beim Blick auf die anderen Praxen und beim Nachdenken über die Möglichkeiten, die andere Beispiele für die eigenen Praktiken bieten. In diesem Sinne werden in der Folge Beispiele aus den Netzwerken vorgestellt, die Aspekte von gender- und/oder diversity-gerechter Bildungsberatung beinhalten. Sie reichen von bereits längst bewährter Praxis hin zu neueren Entwicklungen. Selbstverständlich kann es hier keinen Anspruch auf Vollständigkeit geben, die Darstellung kann nicht lückenlos sein. Die Landesnetzwerke hatten die Gelegenheit wichtige Aspekte bzw. Beispiele aus dem Bereich Gender und Diversity in der Bildungsberatung in ihrer Region zu nennen. Manche Beispiele wurden auch im Rahmen der Handbucherstellung recherchiert und ausgeführt bzw. vorhandenen Publikationen entnommen.

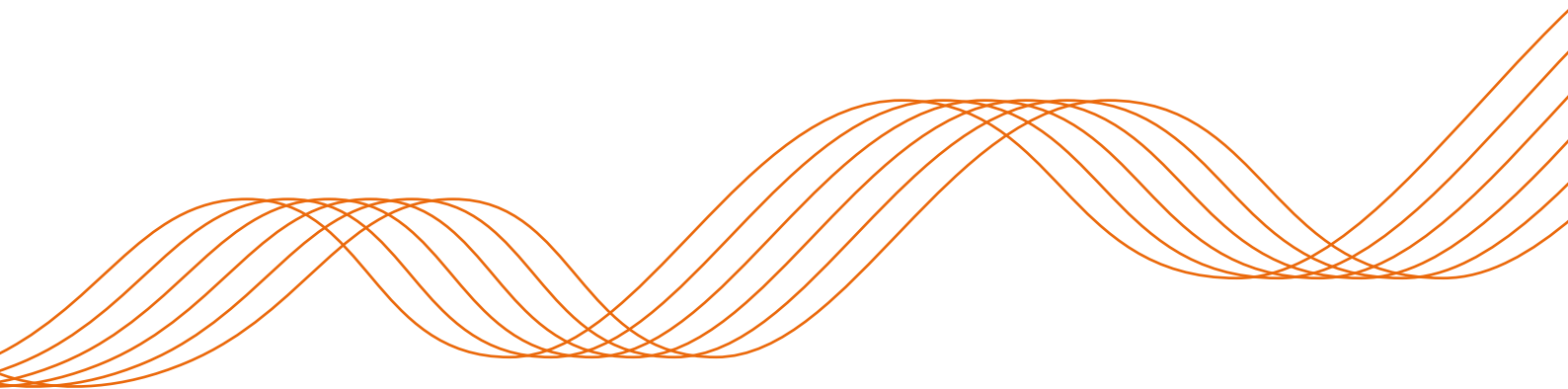
Die genannten Beispiele können nicht automatisch 1:1 in beliebige Regionen transferiert und dort umgesetzt werden, sondern sie sollen Denkanstöße und Anregungen für eigene Entwicklungen bieten. Möglicherweise können einzelne Elemente übernommen und/oder adaptiert werden. Zu berücksichtigen sind dabei immer auch Kontext, Organisationskultur, Messbarkeit sowie die Änderungsresistenz sozialer Systeme. (Aschemann, 2013, S. 10)

Bei der Frage, wie erfolgreiche Modelle sich in unterschiedlichen Kontexten realisieren lassen, ist aus systemischer Perspektive interessant zu überlegen, was die für eine Region, eine Organisation etc. relevanten Unterschiede sind. In Folge kann den Fragen nachgegangen werden: Wie werden diese Unterschiede hergestellt? Wie wirken sie sich aus – für Personen und im System? Welche Bewertungen werden damit auf welche Weise verknüpft? Welche Unterschiede werden von wem wie bewertet? (Defizit, Möglichkeiten) (vgl. Schörghuber 2007)

6.2 Vorarlberg: Ausbau von Frauennetzwerken und einfacherer Zugang für junge Männer (Klas, 2013)

Ausbau von Frauennetzwerken

Ein Ziel der Bildungsberatung Vorarlberg ist es, Frauen mit verschiedenen Maßnahmen zu stärken, Frauenorganisationen das Beratungsangebot vorzustellen und die Zusammenarbeit mit Frauennetzwerken weiter zu entwickeln. So ist die Bildungsberatung Vorarlberg direkt auf Veranstaltungen wie dem „Frauen-Info-Fest“ und dem „Frühstück für Wiedereinsteigerinnen“ vertreten.



In der Beratung kommt ein frauenspezifischer Beratungsansatz nach folgenden Grundlagen zur Anwendung:

- Ganzheitlichkeit: Wahrnehmen der einzelnen Frau mit ihrer individuellen Lebensgeschichte.
- Empowerment: Hilfe zur Selbsthilfe und Parteilichkeit für Frauen. Die Beraterin steht auf der Seite der Beratungskundin, unterstützt sie bei der Durchsetzung ihrer Bedürfnisse und bezieht die gesellschaftlich bedingte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit ein.
- Frauen beraten Frauen: Frauen werden von erfahrenen Beraterinnen, welche sich mit gesellschaftlichen Strukturen auseinandersetzen, beraten.
- Einfacherer Zugang für junge Männer

Da junge Männer in der Bildungsberatung unterrepräsentiert sind, wurden Bundesheer und Zivildienstorganisationen kontaktiert und Beratungsangebote bekannt gemacht. Die Zivildienstorganisationen waren an diesen Angeboten besonders interessiert, weil damit junge Männer speziell für die Ausbildung in Sozialberufen sensibilisiert werden. Dies leistet einen Beitrag zur Förderung von Lebensentwürfen abseits des traditionellen Männerbildes.

6.3 bildungsinfo-tirol – offene Anlaufstelle für ALLE⁹

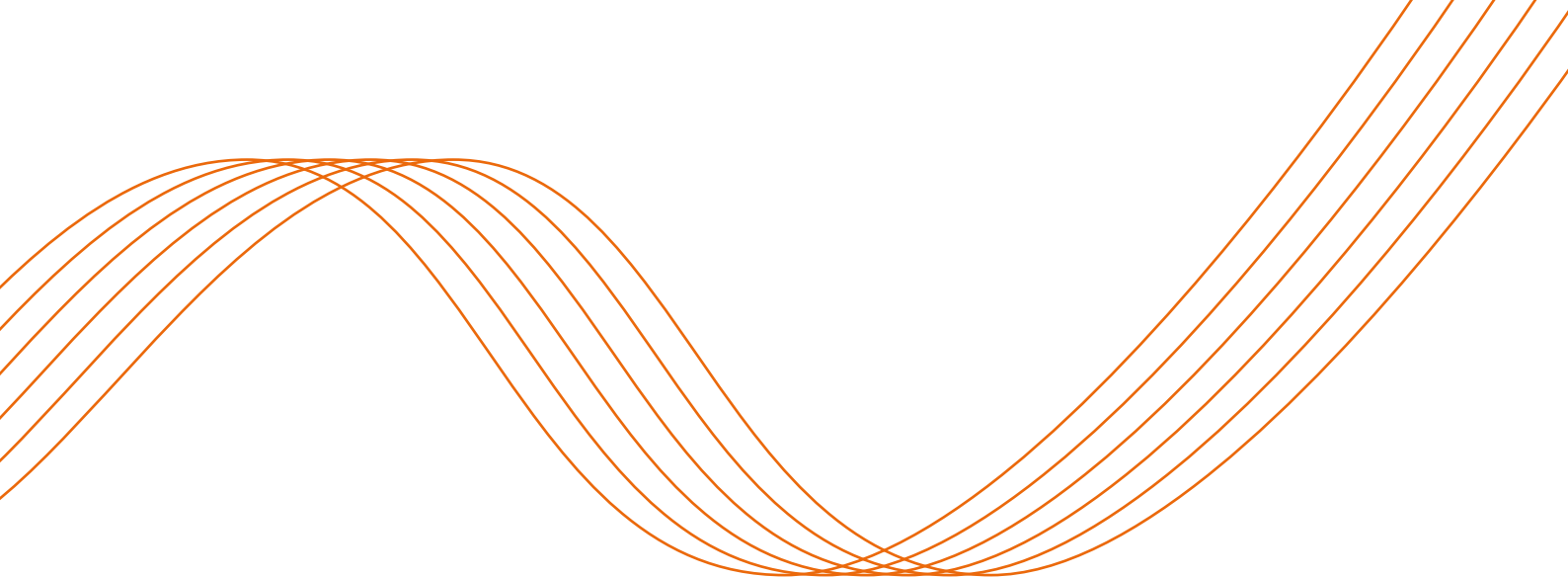
Die bildungsinfo-tirol ist die kostenlose Anlaufstelle für alle Fragen rund um Bildung und Beruf in Tirol. Das Angebot ist offen für alle Menschen unabhängig von Alter, Ausbildung oder beruflichem Hintergrund.

Im Sinne des lifelong-guidance Ansatzes bietet sie eine offene, niederschwellige Anlaufstelle, in der alle Interessierten, die sich in beruflichen Umbruchs- und Veränderungsphasen befinden oder sich persönlich weiterentwickeln wollen, Raum und Zeit für Beratung und Orientierung finden.

Chancengleichheit und Gleichstellung sind im Beratungsverständnis der bildungsinfo-tirol tief verankert. Menschen mit ihren Kompetenzen und Stärken sowie der individuellen Biografie ernst zu nehmen und mit ganzheitlichem Blick auf die Ressourcen zu beraten, bedeutet für die bildungsinfo-tirol Gender- und Diversitystandards im Beratungsalltag zu leben.

Um Vielfalt, Gleichstellung und Chancengleichheit in der Beratung gewährleisten zu können, ist kontinuierliche Weiterbildung, regelmäßige Inter- und Supervision wesentlich. Das eigene Verhalten in Bezug auf Gender- und Diversitysensibilität zu hinterfragen und zu reflektieren, ist dabei unumgänglich.

⁹ Mailinterview mit Veronika Violand, Nov 2013



Ein Projektziel ist es, die bildunginfo-tirol auch verstärkt für Menschen mit Behinderung zu öffnen, um dem Anspruch der Inklusion gerecht zu werden. Deshalb absolvierte das Team zu Projektbeginn einen umfassenden Lehrgang zur Inklusiven Laufbahnberatung für Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder Lernschwierigkeiten.

Der Erfolg der bildunginfo-tirol liegt darin, eine offen zugängliche und flächendeckende Anlaufstelle für alle zu sein. Gerade weil kein spezieller Zielgruppenfokus gesetzt wird, dient die bildunginfo-tirol als niederschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Bildungs- und Beratungslandschaft.

Das Schaffen von breiten Zugangsmöglichkeiten durch verschiedene Angebote und Beratungsformate ist für die Zielgruppenerreichung bedeutsam.

Um den Bedürfnissen unterschiedlicher Zielgruppen gerecht zu werden, ist die aktive Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen unerlässlich. In Tirol gibt es etablierte Beratungsangebote für MigrantInnen, Menschen mit Behinderung oder spezifische Frauen- und Männerberatungsstellen. Es ist wichtig von einander zu wissen, im Sinne der Ratsuchenden institutionsübergreifend zu handeln und Ziele vernetzt zu verfolgen. Das aktive Weiterempfehlen von Personen an andere Einrichtungen und das Fungieren als Drehscheibe sind wesentliche Aufgaben der bildunginfo-tirol.

Seit Projektstart im März 2011 konnte die bildunginfo-tirol durch ihre unterschiedlichen Initiativen den Anteil an

männlichen Ratsuchenden, Personen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen erhöhen.

6.4 Steiermark: Mobile und aufsuchende Bildungsarbeit in ländlichen Regionen mit einer regionalen Netzwerkstelle¹⁰

Als gelungenes Beispiel einer anbieterneutralen regionalen Netzwerkstelle wurde beim Workshop „24 Stunden Vernetzung“ für BildungsberaterInnen 2013 in Graz das Praxisprojekt „Bildungstreff Oberes Murtal“ vorgestellt. Die Aufgaben dieser regionalen Netzwerkstelle inkludieren:

1. Anbieterneutrale und mobile Bildungs- und Berufsberatung:

Das Bildungsnetzwerk Steiermark bietet gemeinsam mit der STVG – Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft und ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum im Bildungstreff Oberes Murtal in Judenburg eine Anlauf- und Beratungsstelle für alle Fragen rund um Bildung und Beruf an. An bestimmten Beratungstagen stehen BildungsberaterInnen für unterschiedliche Zielgruppen zur Verfügung, die Beratung ist in verschiedenen Sprachen möglich. In weiteren vier Orten der Region wird mobile Bildungsberatung angeboten: Ein- bis zweimal pro Monat kommt die Bildungsberaterin in die lokale Infostelle und steht für Face-to-Face-Beratungen zur Verfügung.

¹⁰ Mailinterview mit Astrid Taurer, Dezember 2013; Ehgartner, 2013

2. Anlaufstelle für MigrantInnen:

Im Bildungstreff steht umfassende Expertise zum Thema Migration und Integration zur Verfügung. Das spezifische Angebot umfasst Bildungs- und Berufsberatung, Clearinggespräche, Sprachstands-Erhebung sowie Vernetzung von ExpertInnen, Gatekeepers, MultiplikatorInnen und Peers.

3. Erhöhung der Bildungsbeteiligung:

Dazu arbeitet die regionale Netzwerkstelle in den Bereichen Bildungs- und Berufsberatung, Bildungsmarketing & Öffentlichkeitsarbeit sowie Motivationsmaßnahmen. Um dabei auch lernungewohnte Personen zu erreichen, bedarf es besonders folgender Faktoren:

- enge Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen, die unmittelbar mit den jeweiligen Zielgruppen zu tun haben,
- didaktisch und methodisch angepasste Prozesse in der aufsuchenden Bildungsberatung sowie
- die Bereitschaft, sich auf Reflexionsprozesse und geänderte Rahmenbedingungen einzulassen.

4. Implementierung des Themas LLL in regionale Entwicklungen:

Die Entwicklung einer einheitlichen Bildungsstrategie für eine Region, die Festlegung der Schwerpunkte und die damit verbundene Vernetzung der SchlüsselakteurInnen bilden die Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit in der Region.

5. Zentrale Aufgabe: Netzwerkmanagement & Servicestelle rund um Bildung:

Im Bildungstreff wurden im Laufe der Jahre schwerpunktbezogene Netzwerke aufgebaut und gemanagt, u. a. das Bildungsberatungsnetzwerk der Region Oberes Murtal. Ziel war die Abstimmung der Beratungsangebote rund um Bildung und Beruf sowie die Herstellung von Transparenz und Zugang für die Bevölkerung. Regelmäßige Netzwerktreffen sowie Infoveranstaltungen und Workshops zu Themen wie Migration, Integration u.v.m. runden das Angebot ab.

6.5 Kärnten: Frauenservice und Familienberatungsstelle Wolfsberg¹¹

Das Besondere beim Angebot der Frauen- und Familienberatungsstelle Wolfsberg ist, dass es im Lavanttal keine andere Anlaufstelle gibt, an die sich Frauen wie Männer, InländerInnen wie MigrantInnen gleichermaßen wenden können, wenn sie Beratung/Unterstützung entsprechend dem vielfältigen Beratungsangebot benötigen. Das Angebot umfasst psychosoziale Beratung, Familienberatung, Rechtsberatung, Berufsberatung (auch Sprechstunden am AMS), sowie persönliche Hilfe und Beratung, wie z.B. persönliche Beratung oder die verpflichtende Elternberatung bei Scheidung oder Kompetenz- und Bildungsberatung. Alle Angebote richten sich sowohl an Frauen als auch an Männer, egal ob MigrantIn oder nicht.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass es dauert bzw. gedauert hat, das Angebot in die Köpfe potenzieller KlientInnen zu bringen. Es finden sich vielfach noch Aussagen wie: „Ich bin ein Mann, darf ich da überhaupt herein?“ oder „Muss ich nicht eher zur MigrantInnenberatung?“

Folgende Aspekte der Förderung von Vielfalt/Gleichstellung/Chancengleichheit/Antidiskriminierung werden im Rahmen des Angebots berücksichtigt:

Alle Mitarbeiterinnen sind im Bereich Gender & Diversity sowie für den Umgang mit MigrantInnen ausgebildet und sensibilisiert. Durch die Arbeitsmarktlage im Tal (wenig Angebot an Arbeitsplätzen für Ältere, WiedereinsteigerInnen oder MigrantInnen mit geringen Deutschkenntnissen) stehen die Beraterinnen vor der Herausforderung mit dieser Vielfalt umzugehen und trotz der gegebenen Umstände unterstützend einzugreifen. Auch durch die rechtliche Beratung in Bezug auf persönliche Anfragen (z.B. Scheidungsberatung), aber auch bei Antidiskriminierungsvorfällen kann die Beratungsstelle eine besondere Unterstützung bieten. Das Zusatzangebot von Kompetenz- und Bildungsberatung befasst sich – je nach Anforderung der KlientInnen – schwerpunktmäßig mit Chancengleichheit durch Einsatz persönlicher Kompetenzen.

¹¹ Mailinterview mit Birgit Bigga, Frauenservice u Familienberatungsstelle Wolfsberg, Nov 2013

6.6 Niederösterreich: Berufsberatung BACH – Diakonie Flüchtlingsdienst¹²

Die BACH Bildungs- und Berufsberatung ist ein Teilprojekt des Netzwerks Bildungsberatung Niederösterreich und startete mit ihrem Betrieb im Juni 2012. In den VorgängerInnenprojekten war Bildungsberatung für externe und interne KlientInnen bereits Teil der Agenda. Am Standort entwickelten sich diese Projekte seit 2005. Durch Mundpropaganda und weil sehr viele KlientInnen die anderen Bildungsangebote des BACH Bildungszentrums in Anspruch genommen hatten, stieg und steigt der Bekanntheitsgrad des Angebots kontinuierlich.

Mit dem Ziel der Integration von MigrantInnen in das österreichische Bildungssystem und eine Verbesserung ihrer Chancen am Arbeitsmarkt werden folgende Angebote gesetzt: Erstmals wird in Niederösterreich Bildungs- und Berufsberatung auch auf Dari/Farsi/Arabisch/Russisch angeboten. Beratung wird sowohl im Einzel- und Kleingruppensetting am Beratungsstandort angeboten, als auch - im Sinne von nachgehender/aufsuchender Beratung - in Flüchtlingsunterkünften und Volkshochschulen sowie auf Bildungsmessen und in Vereinslokalen, Schulungs- und Sozialräumen von Organisationen. Diese Angebote dienen der Berufs- und Bildungsinformation sowie der Berufsorientierung und Trainings für Bewerbung und interkulturelle Kompetenzen. Außerdem werden Informationen zur Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Diplomen und Zeugnissen geboten.

Mit Workshops/Thementagen zu diversen Berufsfeldern werden die Ziele verfolgt, die BACH Bildungs- und Berufsberatung als innovatives Projekt vorzustellen und bekannter zu machen. Ein wichtiger Aspekt ist auch, der Zielgruppe verschiedene Berufsfelder möglichst anschaulich näherzubringen, um eine einseitige Orientierung auf einige wenige (Lehr-)Berufe zu verhindern und den KlientInnen einen Einblick in das komplexe Arbeitsmarktangebot zu vermitteln und sie auf neue Ideen zu bringen.

Ein weiteres Ziel ist dabei, die thematischen Schwerpunkte Berufsorientierung und Berufsinformation in einer gemischten, fortlaufenden Gruppe von migrantischen und österreichischen TeilnehmerInnen durchzuführen und einen Begegnungsraum für Austausch, Zusammenarbeit und besseres gegenseitiges Verständnis anzubieten.

Diese kontinuierlich durchgeführten Thementage werden laufend dokumentiert bei Veranstaltungen präsentiert.

Besonderes Augenmerk wird auf die Förderung der weiblichen BeratungskundInnen gelegt, die bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vor noch größeren Hürden stehen als österreichische Frauen. Zum einen, weil ihre Vorqualifikationen oft geringer sind, und zum anderen, weil die in der Herkunftskultur angelegten Rollenzuschreibungen stärker wirken und mit Berufstätigkeit und Weiterbildung von Frauen nicht immer zusammengehen. Daher wird auf ein Beratungsetting mit sowohl weiblicher als auch idealerweise muttersprachlicher Beraterin großer Wert gelegt und die Klientinnen werden auch ermutigt, sich für frauenunspezifische Berufe zu entscheiden und entsprechende Ausbildungen zu erwägen.

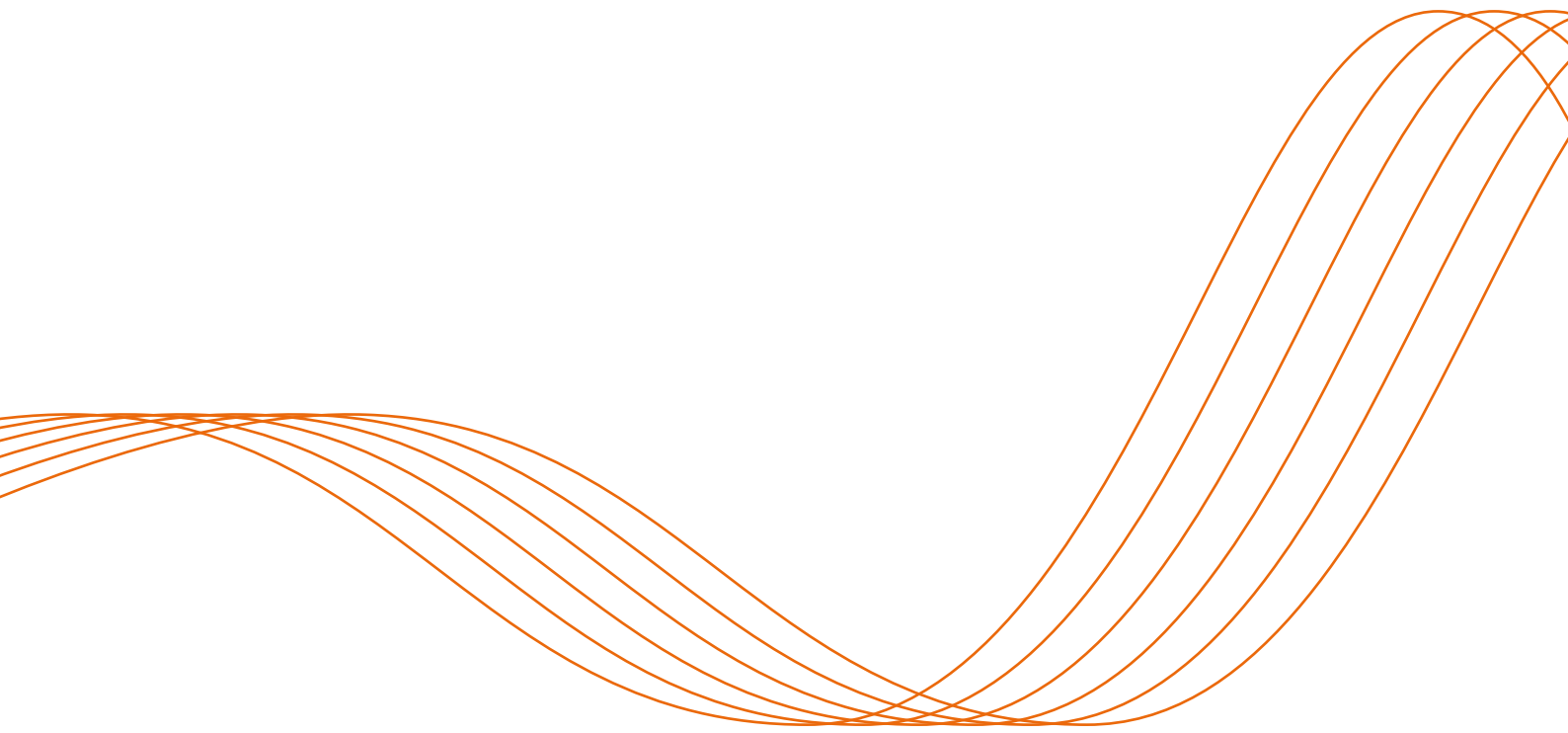
6.7 Oberösterreich: migrare¹³

Das Angebot Bildungsberatung bei migrare bietet:

- mehrsprachige, ganzheitliche Bildungsberatung für Menschen mit Migrationshintergrund
- mehrsprachige, ganzheitliche Information und Aufklärung von Menschen mit Migrationshintergrund in Bildungsfragen durch MultiplikatorInnen
- „niederschwelliger“ Zugang durch andere migrare-Angebote, z.B. allgemeine Beratung und Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- BeraterInnen sind mehrsprachig und verfügen über länderübergreifende Kenntnisse in Bildungs- und Erziehungsfragen
- BeraterInnen verfügen über Kenntnisse in rechtlichen Fragen, welche die Aus- und Weiterbildung im weitesten Sinne beeinflussen (Niederlassung und Aufenthalt, Ausländerbeschäftigungsgesetz...)
- BeraterInnen fungieren als beruflich erfolgreich tätige Menschen mit Migrationshintergrund auch als Rolemodels

¹² Mailinterview mit Irmgard Henrich, November 2013

¹³ Mailinterview mit Gilda Petzold, Nov 2013



Die Erfahrungen haben gezeigt, dass muttersprachliche Beratung optimale Verständigungsmöglichkeiten sowie effiziente Beratung ermöglicht und auch die Migrantinnen und Migranten erreicht, die von anderen (ausschließlich deutschsprachigen) Beratungsangeboten ausgeschlossen sind.

Ganzheitliche Beratung ist die erfolgversprechendste Möglichkeit, Personen mit ihren durch den Migrationshintergrund entstandenen komplexen Problemlagen lösungsorientiert Unterstützung zu bieten und kann bedeuten, dass die Partnerin/der Partner der jeweils zu beratenden Person in die Beratung einbezogen wird.

Speziell eingeschulte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren vermitteln in den ethnischen und multiethnischen Netzwerken die Grundinformationen der österreichischen Aus- und Weiterbildungsstrukturen. Sie stellen Materialien zur Selbstinformation in verschiedenen/ den entsprechenden Sprachen zur Verfügung (Bildungskoffer). Benachteiligte Bevölkerungsgruppen begreifen das Bildungssystem Österreichs in der Gesamtheit in Kombination mit möglichen Förderungen.

6.8 Salzburg Kompetenzberatung für Migrantinnen: EYES ON MY FUTURE¹⁴

Im Netzwerk Bildungsberatung Salzburg wurde das österreichweite Format Kompetenzberatung von BiBer Bildungsberatung in Kooperation mit dem Verein VIELE speziell für die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund weiterentwickelt. Um genau an den Bedürfnissen der Frauen anzusetzen, waren neben der Erarbeitung eines eigenen Kompetenzprofils und der konkreten Umsetzungsschritte der persönlichen Ziele drei Erweiterungen wichtig: kostenfreie Kinderbetreuung, mehrsprachige Unterstützung und eine zusätzliche Schwerpunktsetzung bezogen auf die kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Das Potenzial dieser Schwerpunktsetzung liegt genau darin, dass durch die Kooperation von BiBer Bildungsberatung und dem Verein VIELE Wissen generiert wird, das in der Lebens- und Problemwelt von Migrantinnen ansetzt, das direkt im Prozess der Kompetenzberatung von der jeweiligen Einrichtung durch ihre Expertise thematisiert und mit den Frauen bearbeitet wird. Es ist also möglich an den grundlegenden Bedarfen der Menschen anzusetzen.

¹⁴ Mailinterview mit Katrin Reiter (Verein Salzburger Erwachsenenbildung), Christine Bauer-Grechenig (BiBer-Bildungsberatung), Gabriele Rechberger (Verein VIELE) Nov 2013

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass

- es wichtig ist, an der persönlichen Erfahrungswelt von Frauen anzusetzen.
- es wichtig ist, kulturelle Unterschiede, Gemeinsamkeiten zu thematisieren.
- Frauen in Gruppen sich sehr gut wechselseitig unterstützen und stärken.
- es drei grundlegende Voraussetzungen braucht, damit sich Frauen auf diesen Prozess einlassen können:
 1. Die Gewährleistung eines vertrauensvollen und gewohnten Umfeldes, weswegen als Beratungsort die Räumlichkeiten des Verein VIELE gewählt wurden, wodurch die Niederschwelligkeit sichergestellt werden kann.
 2. Kinderbetreuung, damit das Angebot überhaupt in Anspruch genommen werden kann.
 3. Mehrsprachige Unterstützung.

Das Angebot zeichnet sich besonders durch folgende Aspekte der Förderung von Vielfalt/ Gleichstellung/Chancengleichheit/Antidiskriminierung aus:

Ansetzen an der unmittelbaren Lebensrealität von Frauen, die:

- ihre Kompetenzen und Stärken erkennen und benennen lernen,
- die Unterschiede der Arbeitsweltrealitäten zwischen ihren Heimatländern und Österreich erkennen,
- den Arbeitsfindungs- und Bewerbungsprozess in Österreich kennenlernen,
- aktiv berufliche Zukunftsperspektiven entwickeln,
- die konkreten Schritte zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele planen,
- eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins erfahren,
- ein Netzwerk zur gegenseitigen Unterstützung aufbauen, mehrsprachige Unterstützung sowie
- kostenfreie Kinderbetreuung in Anspruch nehmen können,
- die Möglichkeit erhalten sich aktiv an Arbeit und Weiterbildung zu beteiligen.

6.9 Bildungsberatung in Wien „Beratungsvielfalt im Netzwerk“¹⁵

Das Netzwerk zeichnet sich aus durch:

- Vielfalt der Angebote und Zugänge
- Vielfalt an Einrichtungen und KooperationspartnerInnen, dementsprechend umfangreiches Know-How und vielfältige Expertisen im Netzwerk
- Vielfalt an Sprachen der BeraterInnen (türkisch, BKS, arabisch, französisch, spanisch und englisch). Die Mehrsprachigkeit ist vor allem bei mobilen und aufsuchenden Angeboten zum Distanz- und Schwellenabbau vorteilhaft.
- Gleichstellung: KundInnen werden nicht etikettiert. Sie dürfen sich in jeder Einrichtung im Netzwerk beraten lassen und müssen nicht in spezialisierte Einrichtungen gehen, obwohl dies natürlich, wenn gewünscht, möglich ist. Daher auch der Ansatz: für alle, auch wenn Expertisen für spezielle Zielgruppen im Netzwerk vorhanden sind.
- In der Beratung stehen Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter und Kulturen immer im Vordergrund. Antidiskriminierung gehört zu unseren ethischen Grundsätzen.
- Die Angebote sind gender- und diversity-sensibel gestaltet und werden immer wieder auf ihre Tauglichkeit für bestimmte Zielgruppen hin überprüft – u.a. im Rahmen des Leitfadens zur Selbstevaluierung.

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen von Frauen und Männern finden in allen Beratungen Berücksichtigung, unsere BeraterInnen sind angewiesen auf eventuell unterschiedliche Bedürfnisse der Geschlechter einzugehen, Rollenklischees zu vermeiden sowie eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Die gendergerechte Sprache findet im Netzwerk durchgehend Anwendung (nicht nur gegenüber KundInnen, auch bei Sitzungen, in Anträgen, in Veröffentlichungen, im Marketing etc.).

Durch die aufsuchenden und niederschweligen Bildungsberatungsangebote erreichen wir verstärkt Personen mit Migrationshintergrund. Insofern tragen die Angebote der „Bildungsberatung in Wien“ zur Erhöhung der Chancengleichheit für diese Personengruppen bei.

Wir erreichen einen hohen Anteil der als Bildungsbenachteiligte definierten Personen. Wir konnten den Anteil der Menschen mit diversen Benachteiligungsfaktoren (MigrantInnen bzw. Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, Menschen mit Behinderungen oder anderen Benachteiligungen) seit 2009 kontinuierlich von 20% auf 38% im Jahr 2012 steigern.

Auch Personen mit niedriger Qualifikation erreichen wir in einem nicht zu unterschätzenden Maße. Immerhin 26% unserer Beratungen erfolgten im Jahr 2012 mit Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Der Frauenanteil liegt im Wiener Netzwerk etwas über dem österreichweiten Durchschnitt bei 71% im Jahr 2012. Dies kann damit argumentiert werden, dass sich eine Netzwerkpartnerin – nämlich **abz*austria** – explizit um diese Zielgruppe bemüht, da diese nach der Geburt und Betreuung des Kindes/der Kinder oftmals mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt bzw. beim Wiedereinstieg zu rechnen haben. Männer – vor allem jugendliche Männer – werden bei Beratungen im öffentlichen Raum (z.B. in Parks) tendenziell öfter als in anderen Formaten erreicht.

Im Rahmen der „Weiterbildung und Professionalisierung“ werden jene BildungsberaterInnen, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände keine oder kaum anerkannte Abschlüsse vorweisen können (z.B. MigrantInnen mit fehlender Nostrifikation, ältere BildungsberaterInnen ohne durchgängig anerkannte Weiterbildung etc.), über die Möglichkeit der Zertifizierung und Diplomierung bei der Weiterbildungsakademie informiert.

¹⁵ Mailinterview mit Bettina Novacek, Okt 2013; Novacek, Königer (2013)

6.10 Burgenland: Bildungsberatung mobil – und MonA-Net¹⁶

„Bildungsbus*Frauen“

Bildung in den öffentlichen Raum tragen – mobile Bildungsberatung im öffentlichen Raum – Ländliche Region. Der „Bildungsbus*Frauen“ entstand in Zusammenarbeit von **abz*austria** und dem Frauenbüro der Burgenländischen Landesregierung und hatte das Ziel, die Mobilitätsproblematik sowie die Bildungsbarrieren von burgenländischen Frauen ab 45 Jahren zu kompensieren. Der Bildungsbus tourte von 2010 bis 2012 in verschiedenen Durchgängen durch Gemeinden des südlichen und nördlichen Burgenlandes und machte vor allem in jenen Gegenden Halt, in denen die Frauenerwerbsquote unter 50 Prozent liegt. Das Angebot bestand aus einer Kombination von Beratung im öffentlichen Raum und einer flexiblen Auswahl an Kursen.

Der Bildungsbus war u.a. mit Informationen über Bildungseinrichtungen, -angebote, Beratungsstellen und Förderungen ausgestattet und bot überdies einen Einblick in Berufschancen und Ausbildungsmöglichkeiten. Direkt vor Ort konnten sich die Frauen durch den Chancencheck vor Augen führen, wo sie stehen und wo ihr Weg hinführen könnte. In Miniworkshops gab es dementsprechend die Möglichkeit, ein wenig in bestimmte Weiterbildungen „hineinschnuppern“ zu können.

Schon im Erstkontakt mit den Frauen vor Ort zeigte sich, dass großes Interesse hinsichtlich der Planung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben und/oder der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben vorhanden war.

Die Angebote Chancencheck, Miniworkshops, Bildungsberatung und Bildungscoaching wurden gerne angenommen, insgesamt nahmen 285 Frauen an 43 Stationen Informationsleistungen in Anspruch.

MonA-Net¹⁷ als Beispiel für genderorientierte Bildungsberatung im Burgenland

MonA-Net (Mädchen online Austria Netzwerk) ist eine Internetplattform und Community mit Sitz in Eisenstadt, die Mädchen und junge Frauen anspricht und ihnen die Möglichkeit gibt sich über verschiedenen Themen zu informieren. Ein Ziel ist es, Mädchen und junge Frauen mit Mentorinnen, „role models“, öffentlichen Stellen und Unternehmen stärker zu vernetzen, um somit ihre Selbstbestimmung und Partizipation zu fördern.

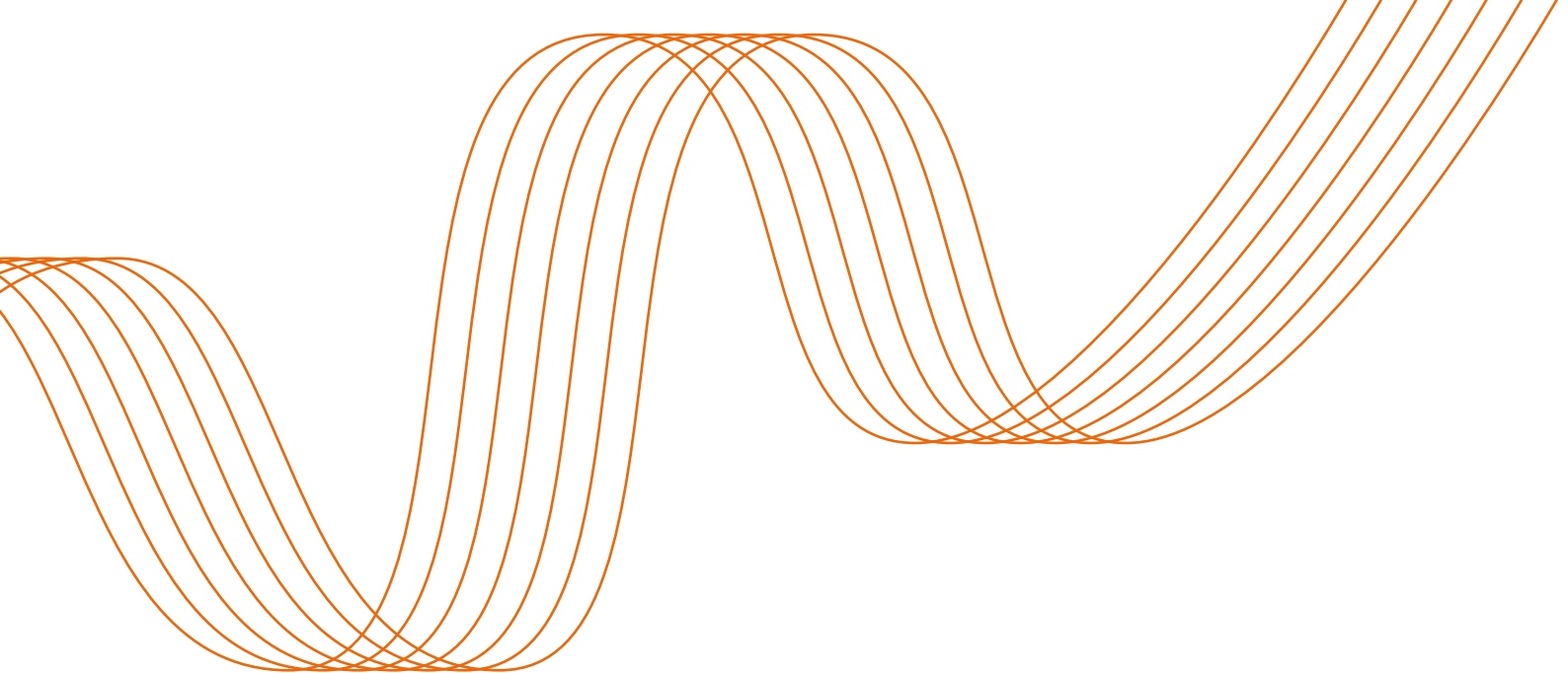
Neben persönlicher Berufs- und Bildungsberatung und Berufseignungstests wird auch Onlineberatung angeboten, die stark in Anspruch genommen wird.

MonA-Net ist eine Berufsberatungsplattform, bietet Mädchen aber auch die Möglichkeit ihre Erfahrungen auszutauschen und lädt ein, das Internet als neues Kommunikationsmittel zu nutzen. Auf MonA-Net können eigene E-Mail-Accounts angelegt oder eigene Websites eingerichtet werden. Verschiedene Foren bieten dabei Hilfe zur Selbsthilfe.

¹⁶ Vollmann, 2012

sowie http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=6809 (21.11.2013)

¹⁷ <http://www.mona-net.at/bbb> (21.11.2013)



7. Bildungsberatung im internationalen Vergleich

Um die in Österreich stattfindenden Entwicklungen mit internationalen zu vergleichen, wurden europäische Standards und Good Practice-Beispiele erhoben. In Folge werden die Ausgangssituation für Bildungsberatung in Europa, Beispiele für bestehende Qualitätsstandards sowie Beispiele für gute Beratungsangebote angeführt.

Die Auswahl erfolgte vorwiegend über Literatur- und Internetrecherche. Sie zeigt daher einen durch das Interesse am vorhandenen Handbuch geleiteten Ausschnitt der Bildungsberatungspraxis und gibt keinen systematischen und forschenden Blick auf Bildungsberatung in Europa wieder

7.1 Definitionen, politischer Rahmen und internationale Vernetzung der Bildungsberatung

Die **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** 2004 definiert Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot, „das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“. (OECD, 2004, S. 19)

Entsprechend dem **CEDEFOP Bildungsglossar** werden mit „Information, Beratung und Orientierung“ jene Maßnahmen und Aktivitäten bezeichnet, die den „Einzelnen bei der (bildungsbezogenen, beruflichen, persönlichen) Entscheidungsfindung und der Umsetzung der getroffenen Entscheidungen vor und nach dem Einstieg ins Erwerbsleben (CEDEFOP 2008a; S. 88 in ESF 2010 Zwischenbericht) unterstützen“.

In der „**Guidance Resolution**“ definiert der EU Rat Beratung als kontinuierlichen Prozess, der in dieser Definition auch auf alle Altersstufen und Lebensphasen ausgeweitet wurde. Ein neuer Fokus wurde dabei auf die Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen gesetzt. (EU Rat 2008a aus ESF Zwischenbericht 2010, S. 156)

Eine gute Übersicht über Merkmale von Guidance in verschiedenen Policy-Dokumenten (LLL Strategie, CEDEFOP, EU, OECD) gibt der Zwischenbericht 2010 zur ESF Beschäftigung Österreich 2007-2013. Diese Evaluierung wurde im Auftrag des BMBF vorgenommen. (ESF 2010, S. 159 f)

Bildungs- und Berufsberatung trägt als wesentliche Komponente moderner Systeme der Bildung und Berufsbildung zur Erreichung der **Kernziele von Europa 2020** bei, und zwar im Hinblick auf die Verringerung von Schulabbrüchen,

die zunehmende Beteiligung an tertiärer Bildung, steigende Erwerbsquoten und den Kampf gegen soziale Ausgrenzung. (ELGPN, 2013)

Seit 1997 gibt es in Österreich das National Resource Center for Vocational Guidance (NRCVG), das sich im europäischen Netzwerk der NRCVG/EUROGUIDANCE befindet. Das Zentrum versteht sich als „Nahtstelle zwischen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt sowohl national als auch auf Gemeinschaftsebene.“ (Steininger 2000, S. 17)

Euroguidance ist das europäische Netzwerk zur Bildungsinformation und Bildungsberatung. Seit 20 Jahren existiert diese europäische Vernetzung, die von nationalen Zentren in bereits mehr als 30 Ländern Europas getragen wird. Direkte Zielgruppe von Euroguidance sind Bildungs- und BerufsberaterInnen, BeratungslehrerInnen, Beratungsstellen und alle MultiplikatorInnen und EntscheidungsträgerInnen, die in diesem Bereich tätig sind. Die indirekte Zielgruppe ist wesentlich weiter gefasst, da sie alle Individuen umfasst, die Bildungs- und Berufsberatung unmittelbar betrifft, d.h. SchülerInnen, Studierende, Lehrlinge und – in immer stärkerem Maß – ArbeitnehmerInnen. (Ramírez Schiller, 2012)

7.2 Gender-, Diversity- und Qualitäts-Standards auf internationaler Ebene

Die **Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (AIOBP)** hat mit ihren weltweiten jährlichen Konferenzen und mit den von ihr verabschiedeten Ethischen Standards (1995), der Pariser Deklaration (2001) und den 2003 in Bern beschlossenen und veröffentlichten „Internationalen Kompetenzen“ eine Basis für professionelle Standards und Qualitätsmaßstäbe in der Beratung weltweit gesetzt. Als NGO setzt sich die AIOBP seit mehr als 50 Jahren für die Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung und für die politische Anerkennung der Beratung als ein Grundrecht ein, das für die Teilhabe an Bildung und Erwerbsarbeit unverzichtbar ist. (OECD 2004)

Das Europäische Institut für Gleichstellung hat am 13. Juli 2013 bei einer hochrangigen Konferenz in Brüssel eines seiner wichtigsten Arbeitsergebnisse der letzten Jahre präsentiert: den **Gender Equality Index**. Der Index soll die künftige politische Arbeit im Bereich der Geschlechtergleichstellung

unterstützen und es den EU-Mitgliedsstaaten ermöglichen, Lücken im Bereich der Gleichstellung zu identifizieren und Fortschritte zu überprüfen. Er beinhaltet aktuelle Daten über die Gleichstellung in den Bereichen Arbeit, Finanzen, Bildung, Zeit, Macht und Gesundheit. Weitere untersuchte Bereiche sind MigrantInnen, ältere Personen, AlleinerzieherInnen und Gewalt.

Österreich kommt insgesamt auf eine durchschnittliche Punktezahl von 50,4 und nimmt damit im Mittelfeld der EU-27 den 13. Platz ein. Im Bereich Bildung liegt Österreich vor allem aufgrund der geringen Anzahl der Tertiärab-schlüsse in der Altersgruppe der 15- bis 74-Jährigen um rund 4 Punkte unter dem EU27-Durchschnitt.¹⁸

Die von der **Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (AIOBP/IAEVG/EVSBB)** entwickelten „Internationalen Kompetenzen für Bildungs- und Berufsberater/-innen“ (IAEVG 2003) wurden stark von den kanadischen Standards beeinflusst. (ESF 2010 S. 158) Nach Überprüfung der erarbeiteten Kompetenzen durch Fachkräfte verschiedenster Beratungsbereiche in insgesamt 38 Ländern wurde 2003 der Standardkatalog „Internationale Kompetenzen für PraktikerInnen in schulischer und beruflicher Beratung“ mit elf Kernkompetenzen und 74 Fachkompetenzen in zehn Tätigkeitsbereichen von der Generalversammlung in Bern herausgegeben. (→ <http://fab-forum.ch/uploads/1219583161/Kompetenzen.pdf> am 14.9.2012)

Kritik bezogen auf Gender und Diversity ist, dass unter Kernkompetenzen zwar „die bewusste Wahrnehmung und Würdigung kultureller Unterschiede der Klienten (sic), um mit allen Bevölkerungsgruppen effektiv zusammenarbeiten zu können“ sowie eigene ethische Standards gefordert werden, aber Dimensionen von Vielfalt vor allem in Zusammenhang mit Vorurteilen, Risikogruppen, und besonderem Förderbedarf thematisiert werden. Behinderung kommt als eigene Dimension nicht vor. Sensibilität zum Thema Gender fehlt hier, auch wird weitgehend auf geschlechtergerechte Schreibweise verzichtet.(→ <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=3&menu=1&submenu=5>, 26.9.2013)

¹⁸ <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/9/1/CH0136/CMS1306490515116/gm-newsletter-102013.pdf> (9.9.2013)

7.3 Internationale Praxis

Impulse für die Beratungslandschaft und die Beratungsdienste kamen häufig von **einzelnen Ländern**, wie z.B. den USA, Kanada, Finnland, Dänemark oder Großbritannien, wo Bildungs- und Berufsberatung schon länger im öffentlichen Interesse stehen. (Schober, Jenschke 2005) Im Folgenden wird auf Beispiele aus der Schweiz und Frankreich eingegangen, da diese beiden Länder eine Vorbildposition in Bezug auf Angebote der Bildungsberatung einnehmen. Weiters wird Großbritannien, das das Vorbild in Bezug auf Zugang einzelner von Diskriminierung betroffener Gruppen zu Dienstleistungen im öffentlichen Bereich ist und Diversity Management auf organisatorischer Ebene umsetzt, erwähnt. Im deutschsprachigen Raum gibt es einen Überblick über die heterogene Ausbildungssituation und mehrere konkrete Beispiele aus der Bildungsberatung mit Fokus auf Berlin.

Das Thema Gender sollte durch Umsetzung von GM-Strategien in der Praxis der Bildungsberatung angekommen sein. In mehreren deutschsprachigen Fassungen von Kompetenzkatalogen allerdings wird erstaunlicherweise nicht einmal auf geschlechtergerechte Formulierung geachtet. (IAEVG, MEVOC)

Diversity kommt dagegen oft eher unkonkret vor. Über Maßnahmen zur Erreichung spezieller Zielgruppen (vorwiegend MigrantInnen) sowie Einrichtungen, die sich gezielt an bestimmte Zielgruppen richten, kommen einzelne Dimensionen von Diversity vermehrt in die Netzwerke der Bildungsberatung. Ausgearbeitete/praktizierte Ansätze von Diversity Management in Organisationen konnten bei der europäischen Recherche in der Bildungsberatung in Großbritannien gefunden werden.

Bei Behandlung von bestimmten „Dimensionen“ von Diversity wie Alter, Behinderung, Ethnie & Herkunft etc. entsteht bei der Durchsicht von Konzepten und Qualitätskriterien der Eindruck, dass viele davon vorwiegend aus einer Defizitperspektive wahrgenommen werden. Das Thema Vielfalt wird oft auch in Zusammenhang mit dem Erreichen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen und Barrierefreiheit im Zugang zu Bildungsberatung behandelt. (Vielfalt der Zugangsmöglichkeiten, der Angebote, Erhöhen der Vielfalt, ...) Ansätze von „Diversity and Inclusion“, die weg von einer Defizitsichtweise hin zu einer systematischen Einbeziehung

sämtlicher Differenzen, die moderne Gesellschaften kennzeichnen (Abdul-Hussain, 2009, S. 157) führen, scheinen hier notwendig. Diversitäten sollen dabei nicht aufgehoben, sondern zugunsten von gleichen Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten, insgesamt zugunsten von Gleichberechtigung, enthierarchisiert werden. (Czollek, Perko, 2008, S. 72)

7.3.1 Europäische Projekte

Ein Projekt, das sich im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ‚Equal‘ explizit und federführend mit Gender Mainstreaming in der Erwachsenenbildung befasste, war **die Entwicklungspartnerschaft „Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming: Konzepte, Umsetzung, Evaluation“** (2005-2007). In dieser Entwicklungspartnerschaft wurden jene theoretisch fundierten Qualitätsmerkmale für die Einführung und Überprüfung von Gender Mainstreaming sowie Instrumentarien für die Feststellung von Gleichstellung bzw. Benachteiligung entwickelt und getestet, die nötig sind, um Gender Mainstreaming als qualitätsgesicherte Gleichstellungsstrategie auf verschiedenen Ebenen zu implementieren.¹⁹

Die dort entwickelten Modelle stellen die Grundlagen für die aktuellen, im Rahmen der Bildungsberatung Österreich-Querschnittsthemen entwickelten, Standards zu Gender und Diversity in der Bildungsberatung dar.

Die ethischen Standards der IAEVG sind ins Leonardo da Vinci Projekt **MEVOC**²⁰ eingeflossen. Ziel des Projekts MEVOC war, ein praxisorientiertes, interaktives Onlineinstrument zu entwickeln, mit dem hochqualitative Beratung identifiziert und gefördert werden kann. Mit dem Instrument sollen Bildungs- und BerufsberaterInnen ihre eigenen Beratungsleistungen evaluieren können, es sollen Defizite identifizierbar werden, und es soll angeleitet werden, wie fehlende Kompetenzen erworben werden können. Das Selbstevaluierungstool ist in mehreren Sprachen abrufbar.

Durch die breite europäische Partnerschaft können im Rahmen des MEVOC-Projekts Ergebnisse erzielt werden, die in ganz Europa Relevanz haben. Leider wird in den MEVOC-Standards auf eine geschlechtergerechte Darstellung („Klienten, Berater“) verzichtet.

¹⁹ <http://www.qe-gm.at> (3.9.2013)

²⁰ <http://www.mevoc.net/DE/htm/fs.htm> (25.9.2013)

7.3.2 Regelung der Ausbildung am Beispiel Schweiz

Im deutschsprachigen Raum hat bisher einzig die **Schweiz** die Ausbildung zu Bildungs-, Berufs-, und Laufbahnberatung gesetzlich geregelt, nämlich im Berufsbildungsgesetz BBG²¹ bzw. in der Bundesverordnung über die Berufsbildung BBV²². In Österreich und Deutschland gibt es bis dato keine einheitliche Regulierung der Berufsausübung im Sinne einer bestimmten verpflichtenden Aus- oder Weiterbildung in der Bildungs- und Berufsberatung. (Steiner; Poschalko, 2011 S. 36)

In der Schweiz werden quantitative Minimalvorschriften für die Ausbildung definiert, die erlauben, den Titel „Dipl. Berufs-, Studien und Laufbahnberater/-in“ zu führen. Zur Orientierung wurde ein Qualifikationsprofil entwickelt, das 13 Handlungskompetenzbereiche umfasst (Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in). Die Bereiche Gender und Diversity werden darin nicht dezidiert angeführt. Laut Informationsplattform Humanrights.ch²³ gibt es in der Schweiz trotz Forderungen der UNO und des Europarates bis heute keine verbindlichen Gender Mainstreaming-Strategien.

7.3.3 Heterogene Ausgangssituation in Deutschland

Wie eine vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Bestandsaufnahme in der Bildungs- Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards“ (Niedlich et al., 2007) zeigt, ist die Beratungslandschaft in Deutschland sehr heterogen und an vielen Stellen unübersichtlich. Darin liegt demzufolge auch die zentrale Herausforderung für die Sicherung der Qualität in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung (BBB-Beratung).

Gesetzliche Bestimmungen zur Qualität der Beratung bestehen laut Abschlussbericht der Studie kaum und sind – soweit existent – unpräzise. Für Teilbereiche der BBB-Beratung haben sich in Deutschland jedoch Ansätze zur Qualitätssicherung eigenständig entwickelt, wie z.B. in Berlin.

Mit Blick auf die bestehenden Strukturen der Beratungslandschaft und die begrenzten Möglichkeiten zentraler Regulierung im föderalen deutschen System, wird ein **dezentrales System der Qualitätssicherung** in der BBB-Beratung vorgeschlagen. Mit der Idee, den AkteurInnen vor Ort eine Unterstützung für die Erbringung der Beratung zu liefern, ohne dass es dadurch zu einer Verpflichtung, zu aufwändigen Verfahren oder Veränderungen der Strukturen kommen muss. Den Ausgangspunkt für die Qualitätssicherung bilden die definierten Qualitätsstandards. Diese sind als Grundgerüst zu begreifen, das die Einrichtungen flexibel und individuell zum Einsatz bringen können. (Niedlich et al., 2007, XIV)

Situation in Berlin

In der Bildungsberatung und in öffentlich geförderten Beratungsangeboten der Bereiche Bildung und Beruf verbindet Österreich und das Land Berlin eine längere Tradition und Praxis. Beide Standorte stehen angesichts wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen künftig vor neuen Herausforderungen für eine öffentlich finanzierte Beratungsinfrastruktur. (Schröder, Schlögl, 2012)

Über die **Lernpartnerschaft QuADEC** – Quality Assurance and Development in Educational Guidance and Counselling (Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Bildungsberatung) gab es eine Zusammenarbeit zwischen der Bildungsberatung Wien unter Mitarbeit des **abz* austria**, k.o.s GmbH und zukunft im zentrum GmbH, in der unter anderem auch das **Wiener Modell der Selbstevaluation** dem **Berliner Modell** gegenübergestellt wurde. (Königer, Holder, Hauer, Weilguni, 2011) Die Ergebnisse wurden PraktikerInnen und MultiplikatorInnen auf Fachtagungen vorgestellt sowie in einer mehrsprachigen Publikation der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.²⁴

²¹ <http://www.admin.ch/ch/d/st/4/412.10.de.pdf> vom 12.9.2012

²² <http://www.admin.ch/ch/d/st/4/412.101.de.pdf> vom 12.9.2012

²³ <http://www.humanrights.ch/de/Themendossiers/Gleichstellung/Gendermainstreaming/index.html> vom 12.9.2012

²⁴ http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/EU_Projekte/QuADEC_2011_Quality_assurance_in_LLГ_EU_Perspective.pdf (13.Sep, 2013)

Die Berliner Frauenberatungsstellen haben eine lange Erfahrung hinsichtlich inhaltlicher Vorgaben und Standards, in denen Gender und Diversity operationalisiert sind. KOBRA²⁵ hat langjährige Expertise zum Thema Gender Mainstreaming und Diversity Management, nachzulesen in Publikationen wie der zu Gender Mainstreaming im Kontext des DQR (Schicke, 2012) oder dem Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 14 „Managing Diversity“ (Jungkunz, 2000).

Berliner B(eraterInnen)Tag

Beim ersten Berliner B(eraterInnen)-Tag (organisiert von k.o.s. GmbH) in Berlin im August 2013 wurde deutlich, dass einige Berliner Beratungsstellen nach gemeinsam vereinbarten Gender- und Diversity-Standards arbeiten. Verbindliche organisationsübergreifende Standards, wie sie derzeit im Netzwerk der Bildungsberatung Österreich erarbeitet werden, gibt es in Berlin jedoch nicht.

BeraterInnen erarbeiteten konkrete Ziele zum Thema für die Beratungspraxis in 3 Jahren und betonten die Wichtigkeit von kontinuierlicher Qualitätsarbeit in den unterschiedlichen Institutionen als Grundlage für Reflexion und Vereinbarungen in Bezug auf gender- und diversity-gerechte Beratung.

Die LernLäden im LernNetz Berlin-Brandenburg

Die im Rahmen des Bundesprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ entstandenen Berliner LernLäden sind ein Beratungsangebot, das aufgrund seines Ladencharakters viele Menschen anspricht. Die Beratung ist zielgruppenoffen, trägerInnenneutral, für die BeratungskundInnen kostenfrei, erfolgt zu ladentypischen Öffnungs-

zeiten, auch ohne Voranmeldung und findet in gut erreichbaren und frequentierten Einkaufs- oder Wohngebieten (Kiezlagen) statt.

Die derzeit 3 Berliner LernLäden sind seit 2007 nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) testiert und wurden dabei von der Koordinierungsstelle Qualität Berlin (k.o.s GmbH) und vom LNBB e.V. begleitet.²⁶

7.3.4 Gute Praxis der internationalen Bildungsarbeit mit MigrantInnen

Im **Handbuch zur Guten Praxis in der internationalen Basisbildungsarbeit mit MigrantInnen** (Aschemann, 2013) werden zahlreiche Beispiele, unter anderem auch für Bildungsberatung, angeführt, wie z.B. Kampagnen für Alphabetisierung (ebd. S. 42f), Lernportale (ebd. S. 40), medienbasierte Projekte (ebd. S. 28), oder Workplace Literacy. (ebd. S. 30).

Im Rahmen des Bundesprogramms **XENOS „Integration und Vielfalt“**²⁷ werden verschiedene Projekte in Berlin realisiert, deren Methoden, Innovationen, Lösungsansätze bzw. Ergebnisse abrufbar sind. **XENOS Panorma Bund** dient als bundesweite Transfer- und Vernetzungsstelle der Darstellung der bundesweiten Xenos-Projekte. Einen Überblick darüber sowie über die Bildungsberatungsstellen in Berlin bietet die Plattform Berlin Transfer²⁸:

Mit **migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung** beschäftigte sich in einer Delphi Breitband-Erhebung der Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“²⁹, 2011. (Kohn, 2011)

²⁵ <http://www.kobra-berlin.de/beratungfuerfrauen/> (21.11.2013)

²⁶ <http://www.lnbb.de/lernnetz/projekte/lernlaeden/> (29.8.2013)

²⁷ <http://www.xenos-berlin.de/> (29.8.2013)

²⁸ <http://www.berlin-transfer.net> (19.9.2013)

²⁹ <http://www.netzwerk-iq.de/> (19.9.2013)

In diesem von der Bundesregierung Deutschland geförderten Netzwerk werden seit mehreren Jahren Erfahrungen mit einem differenzierten Modellsystem zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung erarbeitet. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ nennt als eines von fünf Handlungsfeldern, die wesentlich für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten sind, „Diversity Management“³⁰. Im Rahmen des Handlungsfeldes wurden Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung sowie **Handlungsempfehlungen für interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung** formuliert.

Die aus der Studie resultierenden Handlungsempfehlungen sind eigenständige Beratungskonzeption und Organisation von migrationspezifischer Beratung, spezifisches Ziel- und Qualitätsmanagement, sowie das Angebot eines flächendeckenden Beratungsangebots. Durch die Empfehlung einer entsprechenden gesetzlichen Verankerung soll ein Rechtsanspruch auf migrationspezifische Beratung geschaffen werden. (Kohn, 2011)³¹

7.3.5 Frankreich: Erreichen der europäischen Guidance-Ziele durch interdisziplinär besetzte Beratungszentren

Über die Lernpartnerschaft QuADEC – Quality Assurance and Development in Educational Guidance and Counseling (Qualitätssicherung und -entwicklung in der Bildungsberatung) wurde als Good Practice Beispiel die Pariser Cité des Métiers³² vorgestellt, die sich als Umfeld zur Erreichung der europäischen Ziele für Guidance Maßnahmen im französischen Kontext sieht.

Die Informations- und Beratungszentren Cité des Métiers setzen sich seit mittlerweile über 20 Jahren zum Ziel, den sich laufend ändernden Bedürfnissen der BeratungskundInnen gerecht zu werden. Aktuell führen etwa 26 Zentren weltweit das Label CDM. Die Mehrheit befindet sich in Europa: 15 davon in Frankreich, die anderen in Italien, Spanien, Portugal sowie der Schweiz. Außerhalb Europas gibt es Standorte in Kanada und Chile. Seit 2001 haben sich 26 CDM zur internationalen NGO „international network of the CDMs“ zusammengeschlossen.

Die CDM haben im Gegensatz zu traditionellen Informations- und Beratungsangeboten, die oft vom Status einer Person ausgehen (jugendlich, arbeitsuchend, ...) einen offenen Zugang allen Zielgruppen gegenüber. Kostenlose Information und anonyme Beratung stehen nach dem Prinzip „alles unter einem Dach“ zur Verfügung. Jede ratsuchende Person kann unangemeldet ein ca. 20-minütiges Gespräch in Anspruch nehmen.

Es gibt auch Beratung via Internet, wie zum Beispiel in der Cité de Métiers Haute-Normandie, die Raum für Beratungen zu den Punkten Karriere, Ausbildung und Beschäftigung sowie Unternehmensgründung von überall in der Region Haute-Normandie bietet. (Fachkonferenz der Bildungsberatung in Wien 2012³³)

Die flexible Organisation, heterogene Teams und die Bereitstellung mehrerer Angebote unter einem Dach ermöglicht BeraterInnen, unterschiedliche Angebote zu kennen. BeratungskundInnen müssen seltener an andere Stellen weiterverwiesen werden und es kann durch eine bessere Weichenstellung ein schneller Übergang zur passenden

³⁰ http://www.netzwerk-iq.de/diversity_management.html. (19.9.2013)

³¹ http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2011_Studie_Migrationspezifische_Beratung.pdf (19.9.2013)

³² <http://www.reseaucitesdesmetiers.com/>

Laufbahngestaltung oder Beschäftigung erreicht werden. Durch die flexible Organisation und Einbindung der Teammitglieder bei der Entwicklung neuer Angebote können die CDM rasch auf sich ändernde Anforderungen oder spezifischen Unterstützungsbedarf reagieren und die lokalen Dienstleistungen durch maßgeschneiderte Angebote anpassen. Eine Stärke der CDM ist auch der Austausch innerhalb des internationalen Netzwerkes, wo jährliche Treffen und Arbeitsgruppen die transnationale Bündelung der Instrumente und Kompetenzen ermöglicht.

7.3.6 Großbritannien: nationaler Standard durch staatlich initiiertes System der Qualitätssicherung

Der **Matrix-Standard**³⁴ in Großbritannien ist ein staatlich initiiertes und gesteuertes System zur Qualitätssicherung von **Organisationen** aus dem Bildungs- und Berufsberatungsbereich (IAG = Information, Advice & Guidance), das relativ flexibel gehalten und dadurch leicht auf verschiedene Beratungskontexte übertragbar ist. Im Gegensatz zu anderen Standards fokussiert er auf die Qualitätssicherung in Organisationen. Im angelsächsischen Raum kommt also verglichen mit anderen europäischen Standards am ehesten **Diversity Management** innerhalb der Organisationen zur Anwendung.

Neben impliziten Anforderungen an die Kompetenzen der BeraterInnen werden im Matrix-Standard eher Personalentwicklungsaspekte angesprochen (z.B. betriebliche Weiterbildung, Supervision, Rollenklarheit etc.). Die 4 Ebenen, in denen der Matrix-Standard misst, sind Leadership und Management, Ressourcen, Angebot und kontinuierliche Qualitätsverbesserung. (Steiner; Poschalko, 2011, S. 13)

Schlüsselbegriffe, wie Diversity, inklusiv und Equality werden im Glossar definiert und finden Eingang auf mehreren Ebenen. Gender wird als eine von mehreren Dimensionen von Diversity behandelt.

Zum Thema Leadership & Management heißt es: Die Organisation setzt Strategien zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität, Vorurteilsfreiheit und professioneller

Seriosität/Integrität in allen Aspekten ihres Angebotes und ihrer Dienstleistung um. In der Erläuterung dazu wird gefordert, dass Führungskräfte und MitarbeiterInnen diese genannten Aspekte beschreiben können und dafür praktische Beispiele geben können sollen. In der Praxis wird darauf Bezug genommen, welche Überprüfungsmethoden zur laufenden Qualitätssicherung zur Anwendung kommen. Es wird gefordert, dass die den KlientInnen zur Verfügung gestellte Information qualitätsgesichert und inklusiv sein soll. Es müsse nachvollziehbar sein, wie überprüft wird, dass die Information aktuell ist und Diversity berücksichtigt. (ebd.) In Großbritannien wurde der Matrix-Standard in allen Guidance-Bereichen gut angenommen und stellt einen nationalen Standard dar. Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die mit öffentlichen Geldern gefördert werden, müssen sich nach dem Matrix-Standard akkreditieren lassen. (Steiner; Poschalko, 2011, S. 14)

Die von „Leonardo da Vinci“ geförderten Projekte Quinora³⁵ und GuideMe!³⁶ setzen im Gegensatz dazu auf Systemebene an, das heißt, die Qualitätsbeiträge aller im Beratungsgeschäft beteiligten AkteurInnen werden berücksichtigt. Die Qualifikationen und Kompetenzen der BeraterInnen stellen einen Teilaspekt in diesem Qualitätsmodell dar.

Guide Me! ist auch ein Beispiel für die Etablierung von Qualitätsstandards für Gruppenarbeiten. Das Innovations-transferprojekt hatte zum Ziel, die bereits erarbeiteten Qualitätsrichtlinien und ein Curriculum zur Verbesserung der Qualität in Berufsorientierungsmaßnahmen im Rahmen des vorangegangenen Projekts QUINORA auf weitere Länder auszudehnen. (Leuprecht et al, 2011)

Diversity Management wird darin unter Trainingsethik (S. 37f) angeführt. Es geht dabei um die Anerkennung verschiedener Lern- und Informationsverarbeitungsstrategien, speziell wenn die Gruppe heterogen zusammengesetzt ist. Gender Mainstreaming wird hinsichtlich der messbaren Ziele (TeilnehmerInnen, die nicht auf traditionelle Rollenbilder fokussieren, S 15. ebd.) genannt. Zu den pädagogischen Fertigkeiten und „Soft-Skills“ der TrainerInnen zählen persönliche Kompetenzen wie das Wissen um die Handhabung von Themen im Zusammenhang mit **Gender und Diversität** (S. 47).

³⁴ <http://www.matrixstandard.com/> (3.10.2012)

³⁵ www.quinora.com (20.10.2012)

³⁶ <http://www.guideme.at/deutsch/home.asp?lang=> (20.10.2012)



7.4 Außereuropäische Standards und Leitlinien

Als Beispiele für bereits früh entwickelte Konzepte gelten die USA sowie Kanada und Australien, wo Kompetenzkataloge in umfassende Qualitätsstandards eingebettet sind, die neben den Kompetenzstandards das Berufsbild charakterisieren, aber auch ethische Grundsätze, Richtlinien für formale Ausbildungsstandards und dergleichen festsetzen. (Steiner; Poschalko, 2011, S. 12)

In den USA wurden 2009 im Guidance Bereich die Minimalanforderungen für die Praxis des Career Counseling durch die National Career Development Association (NCDA) aktualisiert und um Mindestanforderungen für die Multikulturelle Beratung erweitert. Die NCDA ist ein nationaler Berufsverband im Guidance-Bereich und eine Abteilung der American Counseling Association (ACA).³⁷

In diesen Mindestanforderungen mit Kompetenzen in neun Bereichen werden Gender und andere Dimensionen von Diversity in einer Art Leitbild eingangs dezidiert angeführt und fließen auch in die einzelnen Kompetenzen ein.

Als Ziel multikultureller Karriereberatung und -entwicklung wird ein Angebot für Individuen mit jeglichem „background“ (Hintergrund/Herkunft) formuliert, ungeachtet des Alters, der Kultur, der geistigen oder körperlichen Fähigkeiten, der Ethnie, Herkunft oder Nationalität, der

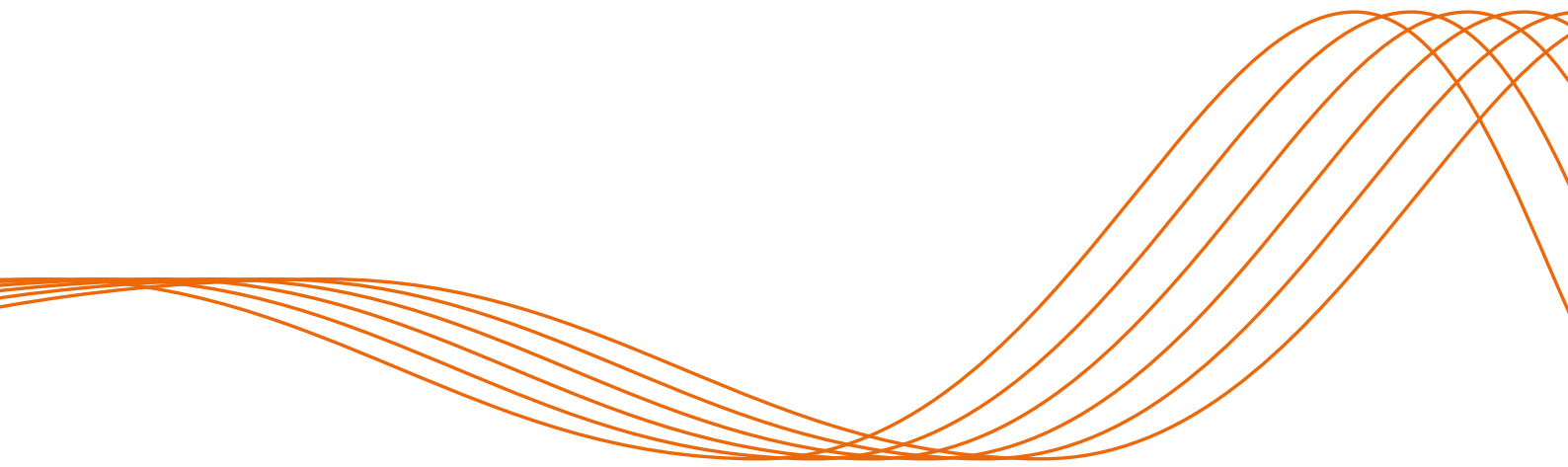
Religion oder Weltanschauung, ungeachtet von Gender oder Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Beziehungsstatus, des militärischen oder zivilen Status, der bevorzugten Sprache, des sozioökonomischen Status und jeglicher anderen Charakteristik, die nicht speziell relevant für eine berufliche Leistung ist – alles in Abstimmung mit der NCDA- und ACA-Politik.

In Kanada wurden die „Standards and Guidelines for Career Development Practitioners“ in einem Konsultations- und Konsensprozess entwickelt. Dieser Kompetenzrahmen legt verschiedene Kernkompetenzen fest, über die alle BeraterInnen verfügen müssen. Darüber hinaus umfasst er Spezialkompetenzen, die je nach Art des Angebots, des Arbeitsumfelds und der KlientInnengruppen variieren. Die für Europa wichtigen internationalen Kompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen (IAEVG, 2003 in ESF Zwischenbericht 2010 S. 158) wurden stark von den kanadischen Standards beeinflusst.

In den 2003 formulierten Australischen Standards des Australischen Dachverbandes im Bereich Karriereentwicklung Career Industry Council of Australia (CICA), wie auch in den Kanadischen Standards, finden sich die Kompetenzen „Diversität erkennen“ und „Diversität respektieren“ als eigene Standards für professionelles Vorgehen.³⁸

³⁷ <http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>

³⁸ <http://www.cdaa.org.au/content/professional-standards-australian-career-development-practitioners> http://career-dev-guidelines.org/career_dev/



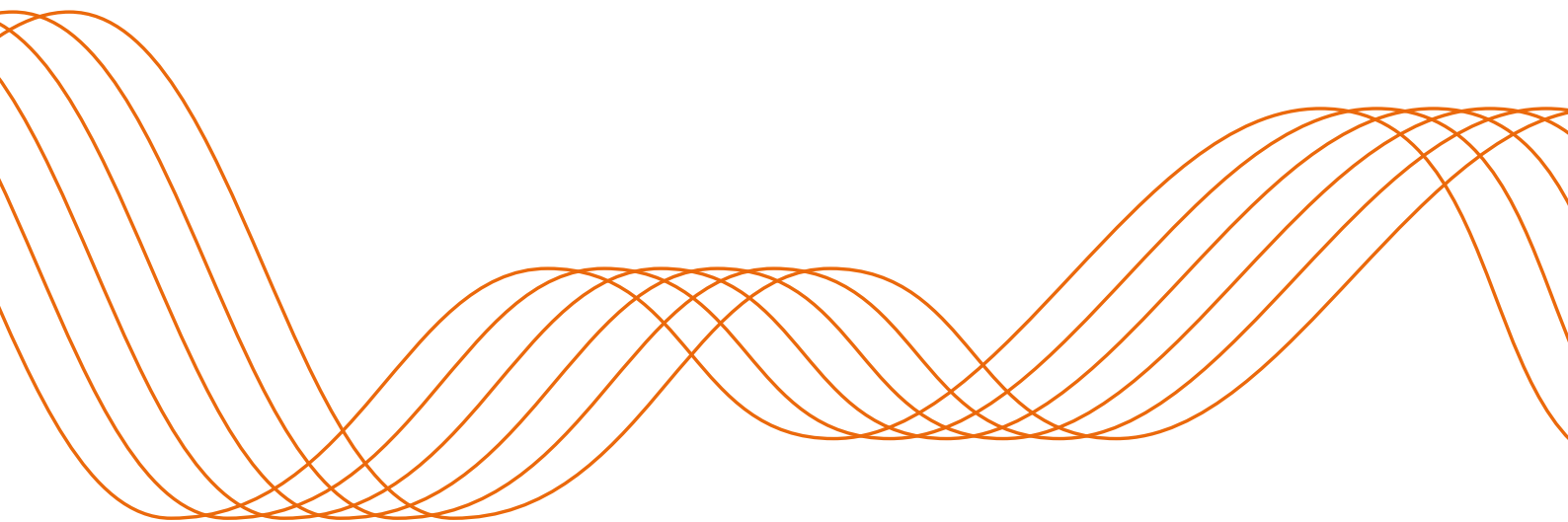
8. Schlussbemerkungen

Die Entwicklung der österreichweiten Standards für gender- und diversity-gerechte Bildungsberatung unter Einbeziehung der beteiligten Netzwerke, Organisationen und Personen, die dahinter stehen, hat gezeigt, dass wir mit der Veröffentlichung dieses Wegweisers nun zwar am Ende eines Prozesses angelangt sind, aber gleichzeitig auch „mitten im Geschehen“ und am Anfang der Umsetzung der Ergebnisse stehen.

Interventionen in soziale Systeme sind voraussetzungsvoll und von viel Unsicherheit geprägt. Die Standardisierung von Verfahren und das Benennen von Qualitäten sind erfolgreiche Wege, will man verhandelte und benannte Ziele (Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungsberatungsbereich) erreichen und für die KundInnen im System vergleichbare und am Bedarf ausgerichtete Angebote herstellen.

Für die bestehenden Standards wird es in weiterer Folge nun zentral sein, die Perspektiven Gender und Diversity im Netzwerk Bildungsberatung österreichweit beizubehalten und auch weiter auszubauen. Standardisierung hat einen stabilisierenden Faktor und muss im Hinblick auf die Zweckmäßigkeit regelmäßig überprüft werden, um nicht selbst Starre und Unbeweglichkeit zu reproduzieren. Insofern ist die Formulierung von Anforderungen immer auch ein Weg, um das System selbst zu bewegen und zu einem lernenden System zu machen.

Die Implementierung der Standards ins laufende Qualitätssicherungsverfahren mit der Schaffung überprüfbarer Kriterien wird dazu einen wichtigen Schritt darstellen.

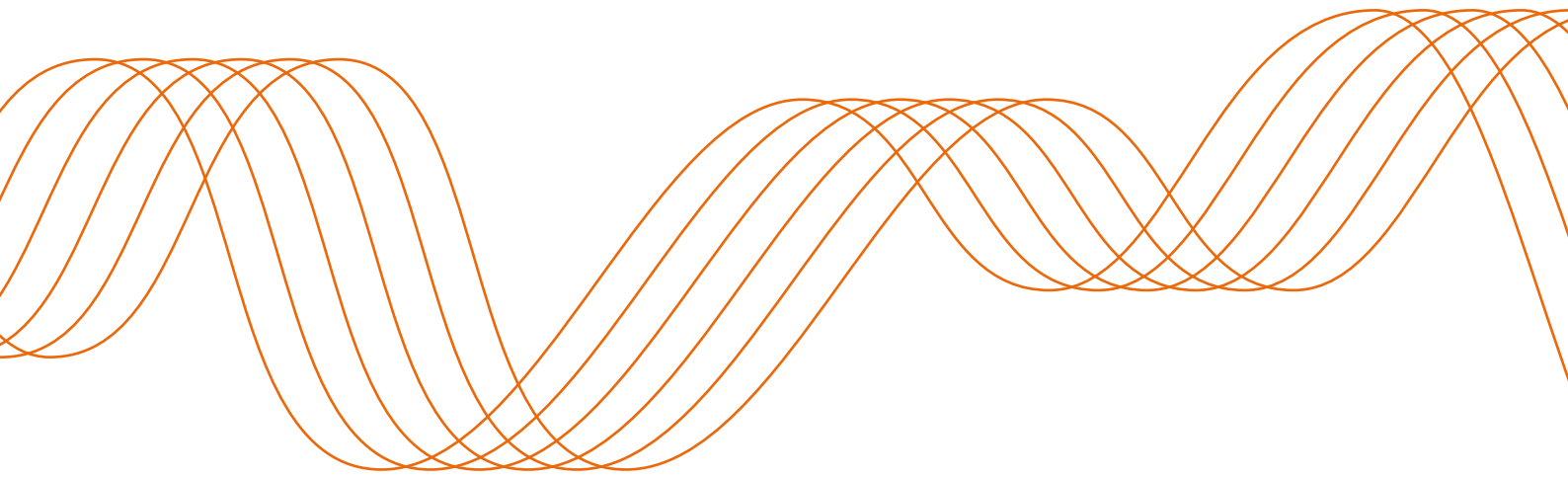


Weiterentwicklung und Professionalisierung im System der Bildungsberatung und die Kompetenzentwicklung jener, die in diesem Bildungssystem insgesamt für mehr und zielorientierte (individuelle) Treffsicherheit sorgen, ist nicht nur ein beachtenswerter Beitrag zur Erhöhung der Lebenszufriedenheit einzelner, sondern auch ein wesentlicher Beitrag für die ökonomische Performance und Wohlfahrt in einem Staat. Der Zusammenhang von Bildung und Employability ist durch viele Studien belegt. In Bildungsberatung zu investieren ist eine jener nachhaltigen Strategien, um das soziale System in Österreich abzusichern.

Im hier skizzierten intendierten Wirkungskreislauf finden sich nun die Standardisierung der Kompetenzen von BildungsberaterInnen und die Absicherung der Angebotsqualität in den Organisationen der Bildungsberatung in

Österreich einerseits, andererseits die beschriebenen Ziele und Wirkungen auf beratene Personen, aber auch auf das Gesamtsystem. Dieser Zusammenhang ist durch laufende Evaluierung überprüfbar und andererseits durch Reflexion der durchgeführten Aktivitäten optimierbar.

Das Gesamtsystem eines sozialen Investments, welches der oben beschriebenen Doppelstrategie folgt, sollte einfach und transparent bleiben. Effizienz und Effektivität sind – wie insgesamt in modernen Politik- und Verwaltungssystemen – eine selbstverständliche Anforderung. Dieser Wegweiser bildet nun einen wohlüberlegten Beitrag zu diesem Gesamtsystem und für die Möglichkeit eine intelligente Steuerung dieses Systems zu gewährleisten.



9. Serviceteil – Toolbox & Materialiensammlung:

Dieses Kapitel hat zum Ziel, Materialien für die praktische Anwendung und zur Vertiefung zur Verfügung zu stellen. Zu Beginn stehen einige im Rahmen des Projektes entwickelte und/oder erprobte Methoden und Reflexionsfragen. Daran anschließend haben wir eine Materialiensammlung mit weiterführenden Links erstellt.

Diese ist in die Abschnitte

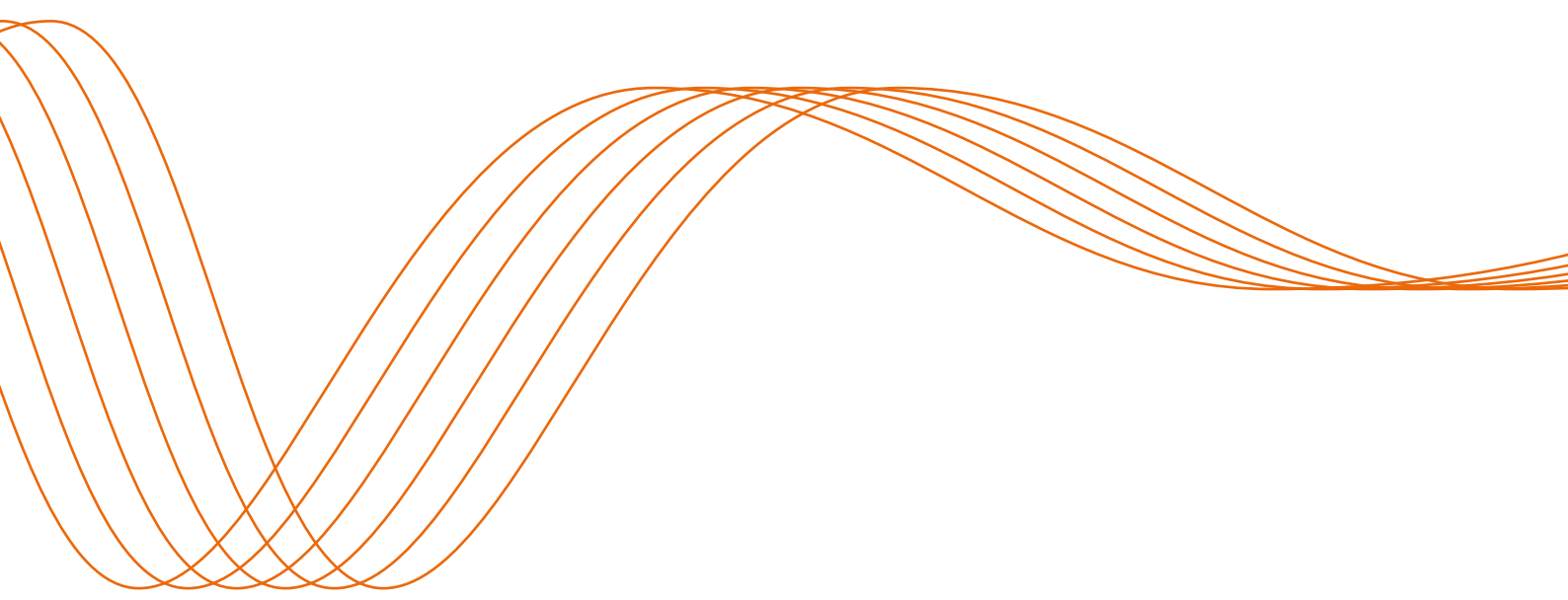
- Methoden und Reflexionsfragen,
- gesetzliche Grundlagen, Information und Beratung
- Bildung, Beschäftigung
- Leitfäden, Materialien und Methodenhandbücher sowie
- Berufsvideos und Fotos

gegliedert. In den einzelnen Kapiteln erfolgt die Reihung alphabetisch.

9.1 Methoden und Reflexionsfragen

9.1.1 Der Weisenrat (abz*austria, 2013 Sandra Schoch, 2012)

Eine gut erprobte Methode zur Beleuchtung schwieriger, ungelöster Situationen in der Beratung ist die des `Weisenrats`, eine Mischung aus den Methoden „kollegiale Beratung“ und „Weisenkreis“. Sie ist in Intervisionsgruppen ab 5 Personen anwendbar. Durch Perspektivenwechsel ermöglicht sie es, an zu Grunde liegende Fragestellungen und Problematiken heran zu kommen. Gleichzeitig bietet die Methode einen geschützten Rahmen für den/die FallbringerIn und ermöglicht allen Beteiligten, am jeweils vorgebrachten Fall zu lernen. Erfahrung im Geben und Nehmen von Feedback, die bei BildungsberaterInnen vorausgesetzt wird, ist wichtig.



Ablauf

- Ein/e FallbringerIn meldet sich.
- Nun werden je nach Gruppengröße die Weisen (innerer Kreis) und die BeobachterInnen (äußerer Kreis) bestimmt und nehmen ihre Plätze ein.
- Ein/e WeiseR übernimmt die Moderation.

Der/die FallbringerIn nimmt im inneren Kreis Platz und erzählt seine/ihre Situation. Er/sie bestimmt den „Knackpunkt“ der Situation (was war problematisch?). Anschließend dürfen von den Weisen Verständnisfragen gestellt werden, die der/die FallbringerIn beantwortet. Sobald alle Fakten klar sind, nimmt der/die FallbringerIn im äußeren Kreis Platz und darf von nun an nicht mehr befragt werden und sich auch nicht erklärend einmischen.

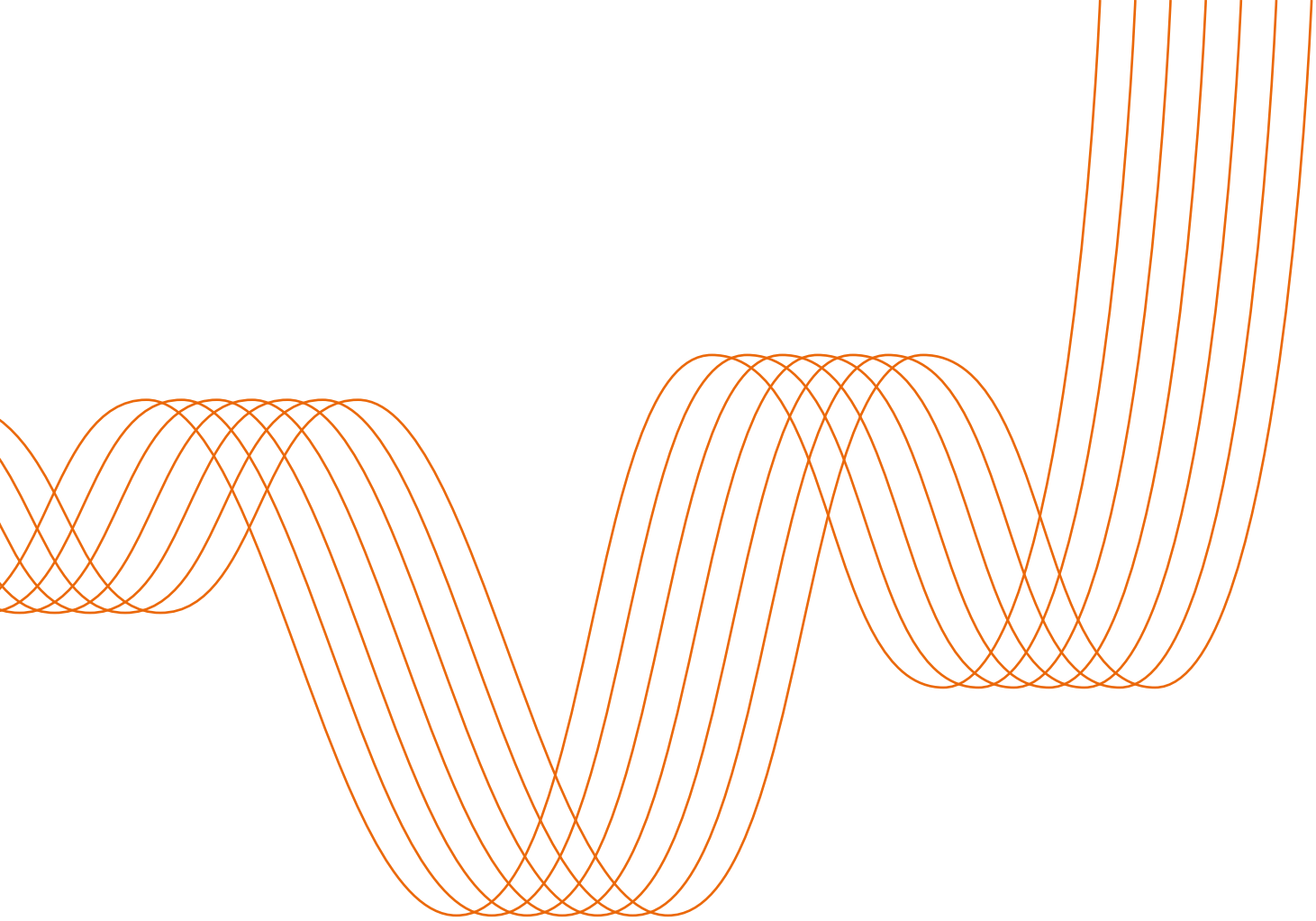
Nun stellen die Weisen ihre Thesen „wie auf ein Sushiband“ in den Raum und der/die FallbringerIn darf sich was „ihm/ihr schmeckt“ herunter nehmen, und anderes weiterfahren lassen. (Feedback-Regel) Augenmerk soll dabei auch darauf gelegt werden, was „nicht so gut schmeckt“, mit dem Hinweis, dass hier durchaus eigene „wunde Punkte“ verborgen liegen könnten.

Die Weisen nehmen nun nach der Reihe „die Sessel“ (die Positionen) des Beraters/der Beraterin, des Beratungskunden/der Beratungskundin sowie anderer an der Situation beteiligter Personen ein und versuchen, aus diesen Perspektiven ihre Gefühle, Standpunkte und Interessen einzubringen. Anschließend kann auch noch die Metaebene (Was würde uns die Lampe über diese Situation erzählen?) eingebracht werden. Es kommen jeweils nach der Reihe alle Weisen zu einer Position zu Wort. Der/die ModeratorIn kündigt dann den Wechsel der Perspektive an, der durch kurzes Aufstehen unterstützt werden kann.

Der Außenkreis beobachtet und kann durch ein „Timeout“ im Innenkreis befragt werden. Inputs zu den Fragen „Was ist euch aufgefallen? Was haben wir möglicherweise noch nicht gesehen oder zu wenig beachtet?“ können die Perspektive aus dem Innenkreis ergänzen.

Der/die ModeratorIn schließt den Weisenrat, wenn aus seiner/ihrer Sicht alle wichtigen Perspektiven eingenommen wurden.

Der/die FallbringerIn wird zum Schluss befragt, ob er/sie sich etwas mitnehmen konnte. In Arbeitsteams wird darauf hingewiesen, den/die FallbringerIn in den darauffolgenden Tagen nicht auf diesen Fall im Sinne von „und hat sich die Situation schon gelöst?“, anzusprechen, um möglichen Veränderungen Zeit und Raum zu geben.



9.1.2 Was wird hier gespielt? (abz*austria, 2012 Elke Naderer und Christa Hirt Steiner basierend auf Zita Küng, 2005)

Diese Methode eignet sich dazu, schwierige Beratungssituationen aus einer neuen Perspektive zu sehen und durch die Übertragung auf ein (Gesellschafts-)Spiel mit bekannten Regeln die dahinter liegenden Strategien und Ziele der Beteiligten besser erkennen zu können. Durch diesen Perspektivenwechsel können neue Erkenntnisse zur Lösung oder zum besseren Verständnis der Situation gewonnen werden.

Im Vorfeld werden von der Gruppe Spiele gesammelt, die z.B. nach Anzahl der mitspielenden Personen geclustert werden können. Dabei können anhand verschiedener Aspekte wie Herkunft, Ziele, Alter der Spiele, wer spielt dieses Spiel etc. gender- & diversity-relevante Fragen diskutiert werden.

Anschließend überlegen sich alle jeweils eine für sie knifflige Beratungssituation und beschreiben diese anhand folgender Fragen:

- Wie war die Situation?
- Wie viele Personen waren beteiligt?
- Was wird da gespielt, wie heißt dieses Spiel?
- Welche Regeln gelten in diesem Spiel?
- Was ist mein Ziel, was will ich erreichen?
- mögliche Schritte zum Ziel

Die anschließende Diskussion der Fragen kann in Paaren oder Kleingruppen erfolgen und hat zum Ziel, mögliche bisher verborgen gebliebene Regeln, Strategien und Handlungsmöglichkeiten möglichst kreativ aufzuzeigen. Ein „Reality-Check“ sollte erst in einem weiteren Schritt durch den/die FallbringerIn erfolgen. Möglicherweise kann der Problematik der Situation durch das Erkennen der „Spielregeln“ besser begegnet werden.

9.1.3 Perspektivenwechsel (abz*austria, 2012 nach ASD Austrian Society for Diversity)

Diese Übung eignet sich vor allem für Gruppen. Sie hat zum Ziel, gewohnte Ansichten über Lebensrealitäten zu verändern und zu erweitern.

Anleitung: Die TeilnehmerInnen ziehen jeweils ein Kärtchen, auf dem **eine** Lebensrealität (z.B. ich bin blind; ohne Arbeiterlaubnis in Österreich; Vater/Mutter von 5 Kindern, ...) steht. Sollte diese auch im realen Leben zutreffen, kann sie zurückgegeben und gegen eine neue ausgetauscht werden.

Auftrag ist dann, sich zu überlegen, was diese Veränderung im Leben (alles andere bleibt gleich) für Auswirkungen haben könnte. Reflexion anhand folgender Fragen (einzeln, in Paaren oder Kleingruppen):

1. Was würde sich in der neuen Situation konkret in Ihrem Leben ändern?
2. Wie würde Ihr Umfeld (FreundInnen, Familie, KollegInnen ...) auf die neue Situation reagieren?
3. Was würde sich beruflich für Sie ändern?
4. Was könnten Sie Ihrem Unternehmen/KollegInnen/FreundInnen bieten, was Sie vorher nicht konnten?

Bei der anschließenden Diskussion im Plenum ist darauf zu achten, dass vor allem auf Frage Nr. 4 Antworten gefunden werden.

9.1.4 Strukturaufstellungen in Gruppen

Strukturaufstellungen haben wahrscheinlich alle BeraterInnen schon entweder angeleitet oder als Teilnehmende kennen gelernt. Immer wieder bieten sie in neuen Gruppenkontexten die Möglichkeit, schnell, anschaulich, relativ sprachungebunden die Gruppe und Positionen der Mitglieder zu bestimmten Themen zu lokalisieren. Sowohl für die Gruppenleitung als auch für die Gruppe selbst ist es eine gute Methode zum Kennen-Lernen und Sichtbar-Machen von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der Gruppe. Der/die Anleitende lässt Einzelne zu Wort kommen, spricht Auffälliges an (Extrempositionen,

Anhäufungen, ...) und lässt alle, die wollen, zu Wort kommen. Aufstellungen können statisch oder dynamisch sein. Themen (Beispiel Starting Line) können auch anhand fiktiver Eigenschaften, die vorher mit Kärtchen gezogen werden, behandelt und TeilnehmerInnen dafür sensibilisiert werden.

9.1.5 Beispiele für Aufstellungen

Zeitlinie nach Lebensalter zu folgenden Fragen: „Wann bin ich mit dem Thema Gender/Diversity erstmals beruflich/privat in Berührung gekommen?“

Aufstellung im Raum anhand verschiedener Fragen/Themen wie z.B. derzeitiger Wohnort, Arbeitsplatz, Herkunftsberuf, Elternschaft, Geburtsort, etc ...

Aufstellung zu bestimmtem Thema: Wie viele Sprachen spreche ich? Zuerst werden Gruppen anhand der Anzahl der Sprachen gebildet, dann wird gesammelt, wie viele Sprachen insgesamt in der Gruppe vertreten sind.

Strukturaufstellung der Organisation/des Netzwerks anhand einer Skulptur: Hier gehen einzelne BildhauerInnen ans Werk, und formen eine Skulptur aus anderen (passiven) TeilnehmerInnen.

Starting Line: (diverse Quellen und Namen: „Ein Schritt vor ein Schritt zurück“, „one step forward“) Diese Übung dient dazu, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, Privilegierungen und Nicht-Privilegierungen zu verdeutlichen und für ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft zu sensibilisieren.

Die TeilnehmerInnen stellen sich nebeneinander im Raum auf. Der/Die ÜbungsleiterIn liest Fragen vor. Je nachdem, wie der/die einzelne sie für sich beantwortet, „trifft auf mich zu/trifft nicht zu“ wird ein Schritt vor bzw. zurück gemacht. Zum Schluss steht die Gruppe an sehr unterschiedlichen Plätzen. Diese können unterschiedliche „Ausgangspositionen“ in einer Gesellschaft symbolisieren und werden anschließend gemeinsam reflektiert.

→ Eine Auswahl von Fragen finden Sie unter <http://www.politiklernen.at/site/praxisboerse/article/105003.html>



9.1.6 Reflexion für BeraterInnen

Verfahren zur Beurteilung der eigenen Beratungspraxis auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit:

Adaptiert für die Bildungsberatung von Karin Ewers nach Ulrike Rostek (**abz* austria**, Ready 4 Teens). Quelle: Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis, verfasst von Gerrit Kaschuba, Forschungsinstitut tifs e.V., Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung.

1) Zur Dimension Beratungsinhalte

- Welche Themen eignen sich besonders, die Gender-Perspektive zu verdeutlichen?
- Wird Gelegenheit geboten, Themen von Frauen/ Männern unterschiedlicher Herkunft entstehen zu lassen?
- Werden Erkenntnisse der Geschlechterforschung und der Diversitätsforschung einbezogen?
- Wird die Verankerung der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming als Querschnitt integriert?
- Gelingt es, die Kategorien Geschlecht, Geschlechterdifferenz und Diversitäten zu thematisieren, ohne erneut festzuschreiben?
- Erfolgt die Orientierung an vielfältigen Lebenswelten und Biographien, ihren Brüchen und Übergängen?
- Wird ein Zusammenhang zwischen persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden und gesellschaftlichen Gegebenheiten hergestellt?
- Werden Diskriminierungen als solche benannt und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt?
- Wird geschlechterbezogene Kommunikations- und Konfliktfähigkeit gefördert?

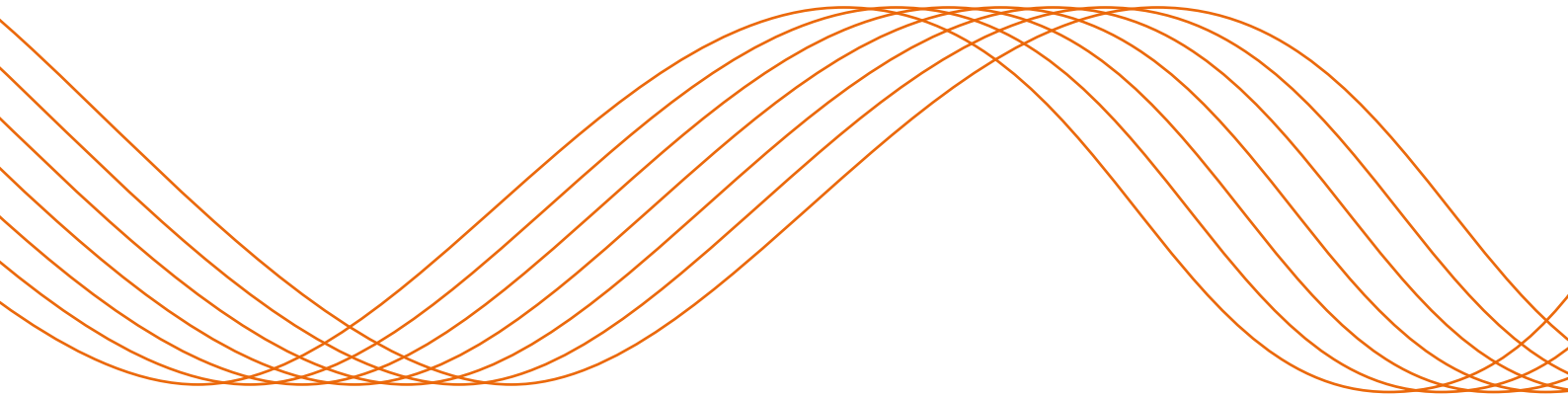


2) Zur Dimension Leitung

- Werden Leitungs- und Beratungsstile unter Gender-Perspektive thematisiert (Kooperation, Enthierarchisierung etc.)?
- Gibt es Rollenflexibilität im Team?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis zwischen Leitung und MitarbeiterInnen?
- Machen sich die männlichen und weiblichen Leitenden mit ihren eigenen diversen, geschlechterpolitischen, inhaltlichen Positionen und biografischen Erfahrungen sichtbar?
- Vergegenwärtigt sich der/die BeraterIn seine/ihre „Vorbildrolle/Orientierungsfunktion“ als Frau/Mann in der Beratung?
- Bei welchen Themen und Zielgruppen ist es wichtig, dass Mann/Frau berät?
- Können sich BeratungskundInnen aus bestimmten Gründen BeraterInnen nach dem Geschlecht auswählen?
- Wann treten Kategorien wie Generation, Migrationshintergrund, sexuelle Orientierung, Behinderung in den Vordergrund?
- Wie ist die Rollenklärung zwischen Frauen und Männern geregelt? Wer ist zuständig für Körperarbeit, kreative Methoden, thematische Inputs, Organisatorisches?
- Inwieweit spiegelt sich die Diversität der BeratungskundInnen in der Organisation wider?
- Wird von allen auf den Einsatz geschlechtergerechter Sprache geachtet? Vor allem auf dem Papier oder auch in gelebter Praxis?

3) Zur Dimension Methoden

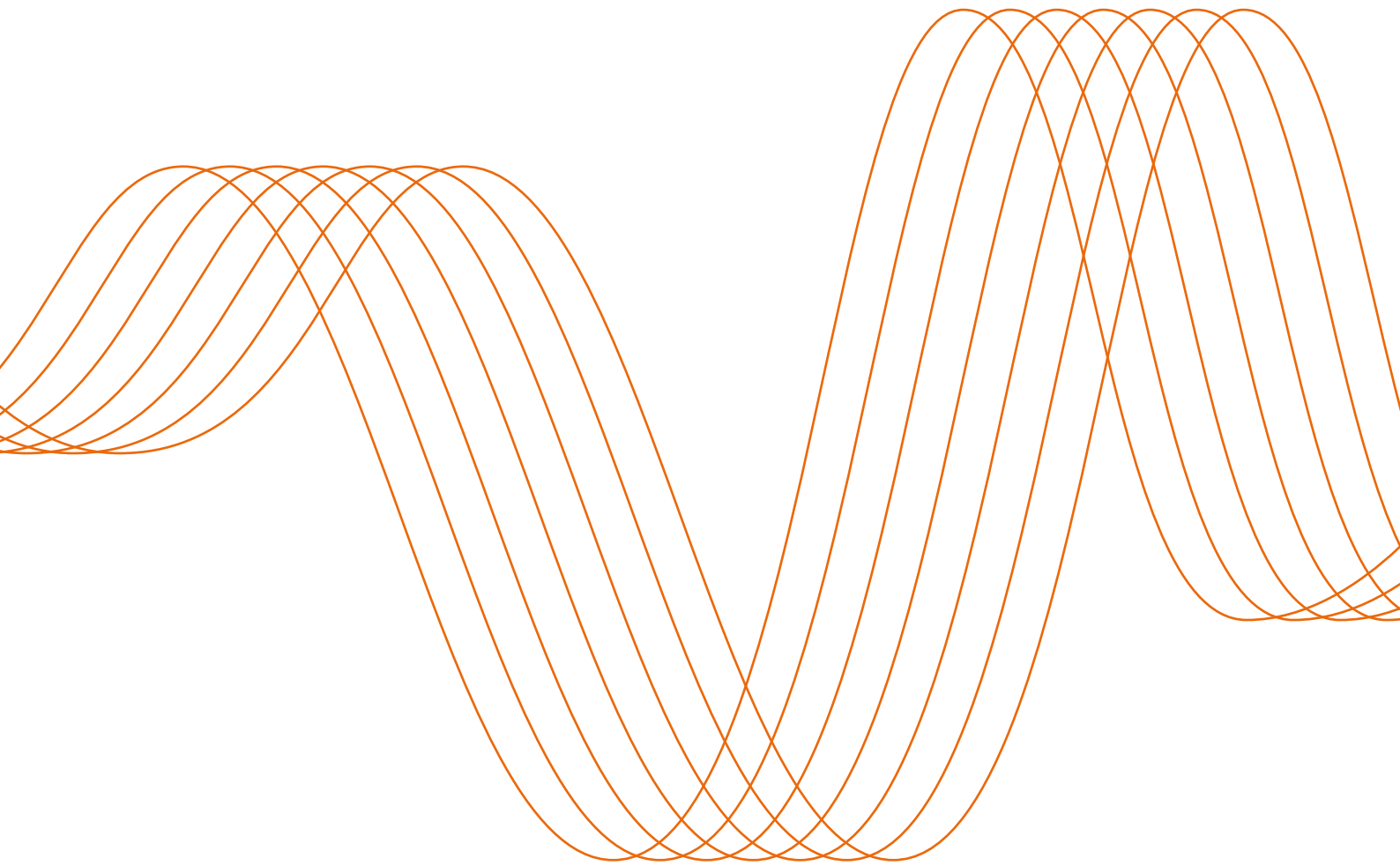
- Von welchem Methodenverständnis wird ausgegangen?
- Welcher Beratungsansatz wird verwendet?
- Wird von einem „ganzheitlichen“ Methodenverständnis ausgegangen, das kognitiv, körperbezogen und affektiv-emotional ansetzt und somit unterschiedliche Sinne und Vorlieben der Teilnehmenden anspricht?
- Ist ein Wechsel zwischen Interaktion, Aktion und Reflexion vorgesehen?
- Wird ein Methodenfokus auf die geschlechterbezogene Kommunikation und Interaktion gelegt?
- Gibt es Kenntnisse über theoretische Ansätze der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion von Geschlecht, sowie über Diversitätsmodelle?
- Welche Ansätze werden hinsichtlich Gender vertreten? (Gleichheit, Differenz, konstruktivistische Ansätze, biologistische...) Kennen BeraterInnen den Ansatz, den ihre Organisation vertritt?
- Welcher Fokus wird auf Diversity gelegt? (Fokus auf Fairness und Antidiskriminierung, auf wirtschaftlichen Nutzen von Vielfalt, auf Diversity Management, auf Learning & Effectiveness, auf Inklusion, Intersektionalität, ganzheitlich, klientInnenzentriert, systemisch?) Kennen BeraterInnen den Ansatz, den ihre Organisation vertritt?
- Eignen sich die Methoden, um geschlechterhierarchische Strukturen und Dominanzsituationen in der Beratung aufzubrechen?



- Wird darauf geachtet, dass die eignen Potentiale in Bezug auf „Gender-Kompetenzen“ bewusst gemacht werden?
- Werden „blinde Flecken“ in Bezug auf geschlechterbezogene Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster aufgedeckt?
- Gibt es sprachunabhängige Methoden bzw. mehrsprachige Aufbereitung der Methoden oder die Vermittlung von Inhalten über Bilder?
- Haben eingesetzte Bilder das Potential, Klischees zu hinterfragen oder reproduzieren sie Klischees, Rollenbilder?
- Berücksichtigt die Auswahl an Medien und Materialien die Interessen und unterschiedlichen Lebenswelten von Frauen und Männern verschiedener Herkunft und Generation/ verschiedener Bildungshintergründe und Milieus?
- Wie gestaltet sich die Repräsentation der Geschlechterverhältnisse in den Medien, vermeidet sie Stereotype, oder setzt sie diese bewusst ein?
- Wird geschlechtergerechte Sprache verwendet?
- Wird auf einfache Sprache zur Aufbereitung komplexer Inhalte geachtet?
- Gibt es mehrsprachige Angebote?
- Wird auf Barrierefreiheit (z.B. Lesbarkeit durch Screenreader,...) geachtet?

4) Zur Dimension Rahmenbedingungen

- Wie sind die Räume ausgestattet und gestaltet?
- Ermöglicht die Sitzordnung einen kommunikativen Austausch?
- Sind Angst-Räume wie uneinsehbare Parkplätze oder dunkle Gänge vermieden worden?
- Ist die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr oder sind Zubringerdienste gewährleistet?
- Nach welchen Kriterien werden Plätze in aufsuchender/mobiler Beratung im öffentlichen Raum ausgesucht? Woran ist „Bildungsberatung“ (z.B. durch ein Banner) zu erkennen? Ist die Kontinuität des Angebots gegeben?
- Inwieweit wird bei den Zeiten auf unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern – z.B. mit und ohne Kinder - geachtet?
- Wird Kinderbetreuung bei Frauen-/Männer- und gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen angeboten?
- Kommen Frauen und Männer verschiedener Herkunft etc. als AdressatInnen/Zielgruppen in den Ausschreibungen vor?
- Wie sind Anfang und Ende des Beratungsprozesses definiert?
- Gibt es ein Prozedere, wenn KlientInnen nicht mehr wieder kommen? Welche Schritte werden unternommen?
- Ab welchem Zeitpunkt gilt ein Beratungsprozess als abgeschlossen?



5) Zur Dimension der Teilnehmenden

- Wie wird die Zusammensetzung nach Geschlecht, Ethnizität/Migrationshintergrund, Schicht/Milieu, sexueller Orientierung, Lebensphasen und Generationen berücksichtigt?
- Inwieweit spiegeln sich diese Dimensionen bei den BeraterInnen wider?
- Wann und mit welchem Ziel werden explizite Angebote für spezifische Gruppen gemacht und welche Auswirkungen hat die jeweilige Zusammensetzung?
- Werden Frauen und Männer abseits gängiger Rollenklischees angesprochen?
- Wann bietet es sich an, geschlechterbezogene, ethnische Zuschreibungen in der Interaktion und Kommunikation im Bildungsgeschehen aufzudecken und zu thematisieren?
- Inwieweit wird die Artikulation von Bedürfnissen und Interessen der Rat suchenden Frauen und Männer ermöglicht, sodass diese die Verantwortung für sich und die eigenen Interessen übernehmen können?
- Inwieweit gelingt es, ein Klima zu schaffen, in dem das jeweilige Selbstverständnis und die Grenzen der beratenen Person respektiert werden?
- Inwieweit gelingt es, den Fokus weg von der Frage: „Was sind die Unterschiede/Benachteiligungen?“ hin zu „Wie werden diese Unterschiede hergestellt?“ zu richten?
- Inwieweit wird der Fokus bewusst von Hinderungsgründen auf Möglichkeiten gelegt?
- Wird darauf geachtet, jede Beratung gut abzuschließen?

9.2 Gesetzliche Grundlagen, Information und Beratung dazu

► Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz GLBG)

Die jüngste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes und des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde im Bundesgesetzblatt I 2013/107 veröffentlicht.

→ http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BG-BLA_2013_I_107/BGBLA_2013_I_107.pdf

Das **Gleichbehandlungsgesetz** schützt vor Diskriminierungen **in der Arbeitswelt** aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Beim **Zugang zu Gütern und Dienstleistungen** sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit verboten. Weiters sind auch Ungleichbehandlungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit in den Bereichen Zugang zu Wohnraum, zu Bildung, soziale Vergünstigungen und Sozialschutz untersagt.

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor einer Diskriminierung aus folgenden Gründen: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.

→ <http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>)

■ Broschüre Chancengleichheit. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich

→ <http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonly-res/730CBFC4-0BF3-4E68-9402-6AD26FEBACFA/0/ChancengleichheitMai2011.pdf>

Die **Broschüre Chancengleichheit. Das Gleichbehandlungsrecht in Österreich**, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, informiert über das Gleichbehandlungsrecht in Österreich, das Gleichbehandlungsgesetz und über besondere Regelungen für Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsrecht) auf Deutsch und Englisch:

■ Equal Opportunities – Equal Treatment Legislation in Austria → <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=46388>

Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Sie bietet Beratung, Information und Unterstützung bei Diskriminierung. Materialien der Gleichbehandlungsanwaltschaft stehen auf deren Webseite auf Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch zur Verfügung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und informiert zum Nulltarif aus ganz Österreich unter → **0800 500 860**, oder per Mail: → gaw@bka.gv.at (→ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at>)

► Broschüren der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1. Ihr gutes Recht

In der Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Teil I Gleichbehandlungsgesetz) und Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa Gleichbehandlungsgesetz) werden anhand von Beispielen die gesetzlichen Rahmenbedingungen erläutert.

■ Broschüre Ihr gutes Recht

→ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=37223>

Änderung gesetzlicher Bestimmungen mit erstem März 2011! ■ **Beiblatt zur Broschüre Ihr gutes Recht** → <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42852>

2. Vielfalt. Respekt. Recht.

Die Broschüre „Vielfalt. Respekt. Recht“ zum Thema Diskriminierungsschutz aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder

der sexuellen Orientierung bietet an Hand von Fallbeispielen Informationen über Diskriminierungen in der Arbeitswelt und in weiteren Lebensbereichen sowie Erläuterungen zu den Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung.

■ **Broschüre Vielfalt. Respekt. Recht.**

→ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=35606>

Änderung gesetzlicher Bestimmungen mit erstem März 2011! ■ **Beiblatt zur Broschüre Vielfalt.Respekt.Recht.**

→ <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42853>

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt. Der im Gleichbehandlungsgesetz verwendete Begriff „Arbeitswelt“ ist sehr weit gefasst. Er umfasst alle Aspekte, die mit der Erlangung, Ausübung und dem Verlust eines konkreten Jobs in Zusammenhang stehen und erstreckt sich auch auf Stellenausschreibungen und Jobannoncen. Zusätzlich wird der Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit geschützt (Klarstellung 2013: → http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/cob__52042/currentpage__0/6880/default.aspx)

Darüber hinaus gilt das Gleichbehandlungsgebot auch für den Zugang zu Berufsberatung, beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses. (Vielfalt Respekt Recht, Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz, 2009, S. 34)

Schutz vor Diskriminierung in weiteren Lebensbereichen: Bildung. Zum Bildungsbereich gehören Bildungseinrichtungen, vor allem Schulen, finanzielle Ausbildungsbeihilfen und Stipendien. Im Bereich Bildung ist die Verteilung der Zuständigkeit für den Schutz vor Diskriminierung auf verschiedene Institutionen besonders komplex. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät Sie über die richtige Anlaufstelle für Ihr Anliegen.

► Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – das Behindertengleichstellungspaket

Mit 1. Jänner 2006 ist das Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 82/2005). Dieses Gesetzespaket bringt ein Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung in vielen Lebensbereichen mit sich. → <http://www.bizeps.or.at/gleichstellung/rechte/bgstg.php>

Bei Diskriminierung auf Grund einer Behinderung beraten die **Bundessozialämter** und die **Behindertenanwaltschaft**.

Das Bundessozialamt berät Betroffene in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. **05 99 88** österreichweit zum Ortstarif.

→ http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Behindertengleichstellung/Beratungs-_und_Servicestellen/

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bietet seit Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes die **gebührenfreie → Hotline 0800/201 611** an, bei der Sie allfällige Fragen zum Thema "Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen" stellen können.

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020 Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN_Behindertenrechtskonvention.

→ http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Nationaler_Aktionsplan_Behinderung_2012_2020/

Informationen des Bundessozialamts: Behindertengleichstellung im täglichen Leben und in der Arbeitswelt. Schlichtungen, Mediation, Barrierefreiheit:

→ <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Behindertengleichstellung>

9.3 Bildung, Arbeitsmarkt

Bericht der Bundesregierung über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich → http://www.sozialministerium.at//cms/site/attachments/7/4/9/CH2092/CMS1359980335644/behindertenbericht2008_barrierefreiespdf_v2.pdf

Bericht "Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2011 bis 2016", Synthesis Forschung GmbH., im Auftrag des AMS Österreich, (PDF), → <http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/Lehrlingsausbildung.-Angebot-und-Nachfrage-Synthesis-2012.pdf>

Daten zu Armut und Verteilungsfragen nach Bundesländern: → http://www.armutskonferenz.at/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=547&Itemid=69

Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich: Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk (2011) BMI, Gudrun Biffi: → <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/deckung-arbeitskraeftebedarf-durch-migration-oesterreich-de.pdf>

„Der Weg zu Gender Mainstreaming führt über die Statistik“ in *Austrian Journal of Statistics Vol 39 2010*, Bundesanstalt Statistik Österreich

Gedämpftes Wachstum statt Krise? Beschäftigung und Arbeitslosigkeit für den Zeitraum 2012/2013 (PDF), Synthesis Forschung im Auftrag des AMS Österreich, 2012 → http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/AMS_Endbericht_Hauptprognose2012_20131.pdf

Gute Praxis in der internationalen Basisbildungsarbeit mit MigrantInnen. Frauenservice Graz (Hrsg.) Projekt MIKA (2013) → <http://www.frauenservice.at/de/component/jdownloads/finish/3/111>

Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen für das AMS-Qualifikations-Barometer → <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=956>

Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF: Von Gender zu Equality Mainstreaming? Die Agentur für Gleichstellung im ESF. (2013) → http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/diskussionspapier_antidiskriminierung.pdf

OECD Studie Bildung auf einen Blick: Bildung auf einen Blick ist eine jährlich erscheinende Sammlung mit grundlegenden Daten zu den Bildungssystemen der OECD-Länder. Der Bericht erfasst alle Aspekte der Bildungspolitik, wie zum Beispiel Abschlussquoten, Beteiligung an Weiterbildung sowie Finanzausstattung und Ressourcenverteilung in den Bildungssystemen → <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm>

PIAAC Studie – die Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen: → http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/piaac/index.html

SOPEMI Report on Labour Migration – Austria (erscheint jährlich) → <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/sopemi/biffi-sopemi-2011.pdf>

„SYN.AT“ Koordination, Kooperation und Synergienutzung zwischen ESF, EFRE und ELER in Österreich Endbericht an das BMASK (2011) (ÖAR Regionalberatung, Zentrum für Soziale Innovation) → <http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/SYN.AT-Bericht.pdf>

Validierung des non-formalen und informellen Lernens von bildungsbenachteiligten Personen → <http://www.inspire-thinking.at/en/projekte/validierung-des-non-formalen-und-informellen-lernens-von-bildungsbenachteiligten-personen>

Vierter Frauenbericht (2010) betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008 (Hg: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im bka) mit einem Beitrag von Gudrun Biffi: Die ökonomische Situation der Frauen in Österreich, Beitrag zum Frauenbericht 2010, BKA, Wien. → http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil2_3Biffi.pdf

9.4 Leitfäden, Materialien und Methodenhandbücher

AMS Praxishandbücher informieren ausführlich und strukturiert über Grundlagen und Methoden zu den jeweils im Titel genannten Themen/Zielgruppen der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. → <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/amshandb.asp?first=0&hb=1&sid=309367438>

Barrierefreiheit im Netz: Grundlage gerechter, webbasierter Lernchancen (2011) TU Graz. Stellt grundlegende Informationen und Hinweise zur Barrierefreiheit von webbasierten Informations- und Kommunikationstechnologien zusammen und gibt konkrete Hinweise für die Verwendung assistiver Technologien in Lehr- und Lernkontexten. → <http://13t.tugraz.at/index.php/LehrbuchEbner10/article/view/34>

Berufssafari: Die Berufssafari des WIFI Tirol zur praktischen Berufsorientierung bietet die Möglichkeit, an verschiedenen Stationen Berufsbilder kennen zu lernen. Es gibt sie auch als App. → <http://www.berufs-safari.at/>

Bildungsberatung Barrierefrei: Leitfaden für Bildungs- und BerufsberaterInnen (biv integrativ, 2011) → http://www.biv-integrativ.at/pdf/bildungsberatung_barrierefrei.pdf

Bildungswege in Österreich 2011/2012 Hg: Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF); Abteilung Schulpsychologie – Bildungsberatung. Beschreibt alle Schulformen und Schultypen in Österreich im Überblick. Die Publikation ist auch auf Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Französisch, Russisch und Türkisch erhältlich. → http://www.bmbf.gv.at/medienpool/22021/bw_dt_11.pdf

bmukk: „Überblick über Bildungswege in Österreich“: → <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/bildungswege.xml>

bmukk: „Bildungswege in Österreich“ auf Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Französisch, Russisch und Türkisch. → http://www.bmukk.gv.at/schulen/service/psych/Schulpsychologie_Bildung4844.xml

Boxenstopp. Zwischen Schule und Arbeit. Theorie und Praxis für den IBOBB Unterricht an Schulen. Das Buch ist im Rahmen von BOXENSTOPP, einem Projekt von unit, Mafalda und bit entstanden und enthält Theorie und Unterrichts

module, mit kreativen Methoden, die Berufs- und Bildungsorientierung von SchülerInnen zu unterstützen. Sie wurden sowohl mit AHS-SchülerInnen als auch mit SchülerInnen der Neuen Mittelschule erprobt. → <http://mafalda.at/pics/bbe94aa86466a064a20c60ca7f822558.pdf>

“Diversity reflektiert“ ein Fragenkatalog für SupervisorInnen, Coaches & BeraterInnen in Abdul-Hussain (2012).

Gendertoolbox von der Heinrich Böll Stiftung im Rahmen des Projektes ‘Fit für Gender Mainstreaming’ herausgegeben, enthält alle darin verwendeten Materialien. → <http://www.gendertoolbox.org>

Kurzfilm zu Geschlechtergerechtigkeit (D): Draufsicht – Geschlechtergerechtigkeit: → http://www.youtube.com/watch?v=rITg4Aelaks&feature=player_embedded

Geschlechtergerechte Formulierungen: Möglichkeiten dazu werden auf der Seite des Bundeskanzleramtes für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung angeboten. Auf dieser Seite finden sich auch weitere Informationen und **Leitfäden** zur Umsetzung von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch im legislativen Bereich, auf Bundes- und auf **Länderebene**. Niederösterreich, Oberösterreich, Vorarlberg und Wien haben demnach eigene Leitfäden für geschlechtergerechtes Formulieren. → <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5537/default.aspx>

Geschlechtsbezogene Zugänge in der offenen Jugendarbeit: Anregungen zur Arbeit im Handlungsfeld (2010) → <http://www.genderwerkstaette.at/de/gw-home/angebote/downloads-gw/finish/21-broschueren/110-geschlechtsbezogene-jugendarbeit-2010>

GeseBO Koffer: Materialien für die geschlechtssensible Berufsorientierung → <http://www.gendernow.at/gesebo/>

Grundkurs Gender: Materialien und Methoden zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen (2007) im Rahmen der EP KLARA! Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative equal. → http://www.netzwerk-frauenberatung.at/klara/dokumente/arbeitsmappe/grundkurs_gender/grundkurs_gender.pdf

Grundlegende Theorien und Methoden in der Bildungsberatung: In Theorien der Bildungs- und Berufsberatung: (Kapitel 3) → http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_TBBS.pdf

Interkultureller Dialog – Interkulturelles Lernen: Texte – Unterrichtsbeispiele – Projekte (2008) Hg: Zentrum polis – Politik Lernen in der Schule, bmukk → http://isp.iz.or.at/images/doku/interkultureller_dialog_-_interkulturelles_lernen.pdf

Intersect-Toolbox: In dieser Toolbox finden Sie hauptsächlich Methoden für die alltägliche praktische Arbeit mit Ihrer Zielgruppe, aber auch Tools, um Ihre eigene Herangehensweise intersektional weiter zu entwickeln. → http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/igiv-handbuch_intersektionalitaet.pdf

Learn Forever - ExpertInnennetzwerk (seit 2005) Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft. Publikationen zum Download (Methodensammlungen): → <http://www.learnforever.at/service-infopool>

Leitfäden der deutschen Antidiskriminierungsstelle zu Bildung und Arbeit (für Chancengleichheit, gute Praxis, Diskriminierungen,...) → http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache, erstellt von der Stadt Wien mit österreichweiten Links (S.18): → <http://www.wien.gv.at/medien/pid/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>

Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010) → http://static.uni-graz.at/fileadmin/AkgI/4_F%C3%BCr_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf

Lernen mit Computerspielen, 2012, eine Publikation des bmwa/bmwfi → http://bmwa.cms.apa.at/cms/content/attachments/5/9/8/CH0618/CMS1349848749156/lernen_mit_computerspielen_-_onlineversion.pdf

Lerntagebuch: Das Lerntagebuch soll Frauen dabei unterstützen, die eigene Lernpraxis zu erkunden, zu überprüfen und möglicherweise zu verändern. Wochenplaner und Lernprotokoll sind universell für das Erarbeiten von Lernstoff einsetzbar. Das Lerntagebuch wurde von **abz*austria** entwickelt und entstand im Rahmen des Projekts "Lernen lernen für den beruflichen Erfolg". (ESF, bmask) → <http://lerntagebuch.abzaustria.at/>

Materialiensammlung auf der Seite der **Agentur für Gleichstellung im ESF** mit praktischen Erläuterungen und vielen Beispielen zu gendergerechtem Formulieren. → [http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews\[cat\]=35](http://www.esf-gleichstellung.de/87.html?&cHash=97f55b461f&tx_ttnews[cat]=35)

Methodenhandbücher nach Jahren geordnet von **abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung** → <http://www.abif.at/deutsch/download/publikationen.asp?rubrik=bildung&IdPageLv1=7>

Sprachen & Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge (Verein Projekt Integrationshaus, 2005) → <http://www.integrationshaus.at/portfolio/>

SkillCards® zum gezielten Erkennen und Fördern von Potentialen. Es stehen drei Versionen sowie eine englische Ausgabe für Einzel- und Gruppensettings zur Verfügung. Ein SkillCards®-Handbuch sowie ein Fähigkeitenpass für Jugendliche haben sich besonders bei der Berufsorientierung für Jugendliche und im BO-Unterricht als sehr nützlich erwiesen. → <http://www.skillcards.at>

Tools zu Kernsituationen der Bildungsberatung (ohne Gender-/Diversity-Fokus) von Bildungsberatung im Dialog der TU Kaiserslautern. → <http://www.bb-dialog.de/index.php?m=tools>

9.5 Berufsvideos und Fotos

AMS Videoportal: → <http://www.karrierevideos.at>

Berufsfotos BF der schweizerischen Berufs- und Laufbahnberatung: → <http://www.berufsfotos.ch>

Berufsinformationscomputer der WKO: → <http://www.bic.at>

BOYSDAY-Online-Comic, vom Land Tirol in Auftrag gegeben, In der Sprache junger Menschen setzt sich "Männersache - das Boys' Day Comic" mit den vielfältigen Berufswünschen von männlichen Jugendlichen auseinander.

→ <http://www.boysday-comic.at/>

Girls'Day Podcast (D) zeigt Themen rund um den Girls'Day und Filme von Auszubildenden und Studentinnen, die durch den Girls'Day ihren Weg in einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf gefunden haben.

→ http://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Girls_Day-Podcast

FiT-Erfolgsgeschichten zeigt Frauen in technischen Berufen. → <http://www.ams.at/sfa/17591.html>

Identität finden – Vielfalt leben – Profil zeigen: Interview-Projekt. Bildungs-, Berufs- und LaufbahnberaterInnen geben Einblick in ihre berufliche Praxis. (2011)

→ <http://www.oevbbl.at/cms/index.php?page=identitaet-finden--vielfalt-leben--profil-zeigen>

Neue Wege für Jungs ist ein bundesweites (D) Netzwerk und Fachportal zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen:

→ <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Neue-Wege-fuer-Jungs>

Whatchado hat sich zum Ziel gesetzt, Berufe und Werdegänge per Video einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Berufstätige erzählen, was sie tun, warum sie es tun und warum sie geworden sind, was sie sind.

→ <http://www.whatchado.net/>

4 Wände 4 Hände so arbeitet Österreich – eine Kampagne zum Thema Verteilungsgerechtigkeit der MA 57

→ <http://4waende4haende.at/so-arbeitet-osterreich>

10. Literaturliste

Abdul-Hussain, Surur (2012) Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Mit einem Beitrag zur Genderintegrität von Ilse Orth und Hilarion Petzold. Verlag für Sozialwissenschaften

Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.) (2009) Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. <http://facultas.wuv.at>

abz*austria (Hg.) **Autorinnen: Rosenbichler, Ursula; Doy-Eberharter Martina** (2010) Kompetenzrahmen für Genderstandards in der Bildungsberatung. Edition Volkshochschule

Aschemann Birgit, Projekt MIKA (2013) Gute Praxis in der internationalen Basisbildungsarbeit mit MigrantInnen. Frauenservice Graz (Hg.) <http://www.frauenservice.at/de/component/jdownloads/finish/3/111>

Barth, Regina (2011) „Bildungsberatung für Erwachsene im Netzwerk“, in: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2011 gefördert aus Mitteln des bm:ukk und des Europäischen Sozialfonds. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

Bifie (Hg.) (2011) Grundkonzeption, Ziele und Organisation von PIRLS & TIMSS (Progress in International Reading Literacy Study; Trends in International Mathematics and Science Study) <https://www.bifie.at/buch/1740/1> (7.11.2013)

Bildungsberatung im Fokus (2011) Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2011 gefördert aus Mitteln des bm:ukk und des Europäischen Sozialfonds. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

biv integrativ (Hg.) (2011) Bildungsberatung Barrierefrei: Leitfaden für Bildungs- und BeraufberaterInnen http://www.biv-integrativ.at/pdf/bildungsberatung_barrierefrei.pdf

Bm:ukk (2013) Projekte zu Bildungsinformation und Bildungsberatung, http://erwachsenenbildung.at/themen/eb_in_oesterreich/praxisbeispiele/projekte_bildungsberatung.php

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (2012) Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=46672>

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun (2008) Eine Formel bleibt eine Formel... Gender und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. In Alker, Ulrike, Weilenmann, Ursula (Hg.) Schriftenreihe Gender Mainstreaming und Diversity Management, Bd 1 www.fh-campuswien.ac.at/index.php?download=3452.pdf

Ehgartner Irina (2013) Mobile und aufsuchende Bildungsarbeit in ländlichen Regionen mit einer regionalen Netzwerkestelle http://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=6809

ELGPN (2013) Entwicklung einer Strategie zur lebensbegleitenden Beratung – eine europäische Handreichung (Berlin, 2013) http://ktl.jyu.fi/img/portal/23552/DE_Resource_Kit_web.pdf?cs=1371036505

Erpenbeck, John; Heyse, Volker (1999) Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster – New York – Berlin, Waxmann

ESF Beschäftigung Österreich 2007–2013 Zwischenbericht 2010. Evaluierung im Auftrag des bmukk (2010). Kapitel 3.2 Gender und Diversity S 47 ff. http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/ESF_Erwachsenenbildung_Zwischenbericht_2010.pdf

ESF Beschäftigung Österreich 2007–2013 Bereich Erwachsenenbildung Zwischenbericht 2012 Evaluierung im Auftrag des BMUKK (2013) http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/ESF_Zwischenbericht2012.pdf

ESF Beschäftigung Österreich 2007–2013 Bereich Erwachsenenbildung Halbzeitbewertung (2011). Evaluierung im Auftrag des bmukk (Kapitel 8 Querschnittsthema Gender und Diversity S 162ff) http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/ESF_Halbzeitbewertung_2011.pdf

Ewers, Karin (2013) Was denke ich, wenn ich „Guten Tag“ sage? Oder: Was haben Klischees in meiner Beratung zu suchen? in: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“ ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

Fuxjäger, Renate (2007a) Kompetenzen und Qualitätsentwicklung von BeraterInnen und TrainerInnen für Gender Mainstreaming. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 3 – Märkte. <http://www.qe-gm.at>

Fuxjäger, Renate (2007b) Zur Gleichstellungsorientierung beim Aufbau von Netzwerken - Erfahrungen und Perspektiven. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft QE GM (Hg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 6: Wissensmanagement & Vernetzung. http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%206/Fuxjaeger_Gleichstellungsorientierung-beim-Aufbau-von-Netzwerken.pdf

Götz, Rudolf (2013) „Dialog zum Themenbereich Gender & Diversity und Bildungsberatung“, in: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“ ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

Hermann, Ursula, (2012) „Ich kann nicht abschalten“: Bearbeitung von Metaphern in Supervisionsprozessen. Wie können Metaphern zum Verstehen beitragen? Masterthesis im Rahmen des Universitätslehrgangs Supervision und Coaching der Universität Wien

Iller, Carola (2011) Inklusion; in: Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen (GdWPh), Kap 5.521, S 1-20.

Iller, Carola (2012) Zielgruppenansätze in der Bildungsberatung – Definitionen und Kritikpunkte im Kurzüberblick. In Bildungsberatung im Fokus 3/2012 Zielgruppe als Ziel? ösb. http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-03_2012.pdf

Jungkunz, Roswitha (2000) Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr 14 „Managing Diversity“ KOBRA (Hg).

Kanelutti-Chilas, Erika (2012) Zugangsbarrieren erkennen Beratungsangebote gestalten. http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/veranstaltungen/va_euroguidance/euroguidance_fachtagung_2012/03_erika_kanelutti_chilas.pdf

Kanelutti-Chilas, Erika/Kral, Alexandra (2012) Niederschwellige Bildungsberatung – Herausforderung auf allen Ebenen. Wien: in between. <http://www.in-between.or.at/Niederschwellige%20Bildungsberatung%20Abschlussbericht.pdf>

Kaschuba, Gerrit (2006) Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. Hrsg. von der Sozialpädagogischen Fortbildung Jagdschloss Glienicke/Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin.

Klas, Christine (2013) Bildungsberatung Österreich: Maßgeschneiderte Bildungsberatung im Netzwerk Vorarlberg. In: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

Kohn, Karl Heinz P. (2011) Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hg.) http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/04_Beratung/2011_Studie_Migrationsspezifische_Beratung.pdf

- Königer, Ursula; Holder, Eva; Hauer, Michaela; Weilguni, Roswitha** (2011) in: QUADDEC. Quality assurance in lifelong guidance in a european perspective Paris – Berlin – Vienna. http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/EU_Projekte/QuADEC_2011_Quality_assurance_in_LLQ_EU_Perspective.pdf
- k.o.s GmbH.** (2013) Onlinezeitschrift "weiter gelernt" Nr. 3 "Netzwerke in der Weiterbildung". http://www.kos-qualitaet.de/weiter_gelernt.html
- Küng, Zita** (2005) Was wird hier eigentlich gespielt? Strategien im Professionellen Umfeld verstehen und entwickeln. Springer
- Lenz, Werner; Schmidl, Wolfgang** (1977) Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung. Wien: Institut für Stadtforschung.
- Leuprecht et al.** (2011) Praxishandbuch GuideMe! Qualitätshandbuch der Berufsorientierung in Gruppen. aibf (Hg.) http://www.guideme.at/deutsch/GuideMe_Qualitaetshandbuch_deutsch.pdf
- Niedlich Florian, et al.** (2007) Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Novacek, Bettina; Königer, Ursula** (2013) Beratungsvielfalt im Netzwerk Bildungsberatung in Wien. In: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php
- OECD (ed.)** (2004) Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap, OECD 2004 (Die deutsche Übersetzung ist unter dem Titel „Bildungs- und Berufsberatung – Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik“ auf der Webseite der OECD und des BMBWF als Download abrufbar.)
- OECD (Hg)** (2013) Bildung auf einen Blick 2013: OECD Indikatoren <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.ht>
- OECD (Hg)** (2013) OECD Skills Outlook First Results from the Survey of Adult Skills (2013) <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/skills-outlook.htm>
- öibf** (2012) Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Version 3.1. öibf <http://www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14813>
- Pauser, Norbert** (2009) Exklusive Behinderungen! Inklusive Beratung? In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. <http://facultas.wuv.at>
- Perko, Gudrun; Czollek Leah Carola** (2008) Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz in Gender und Erwachsenenbildung. Zugänge, Analysen und Maßnahmen http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3_07_perko_czollek.pdf
- Pimminger, Irene** (2013) Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming? Agentur für Gleichstellung im ESF. http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/diskussionspapier_antidiskriminierung.pdf
- Raab, Heike** (2011) Inklusive Gender?: Gender, Inklusion und Disability Studies <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/viewArticle/97/99>
- Ramírez Schiller, Carin Dániel** (2012) Was ist/macht Euroguidance und wie können Bildungs- und BerufsberaterInnen in Österreich von Euroguidance profitieren? In: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 2/2012 „Über den Tellerrand geblickt“. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php
- Rosenbichler, Ursula** (2003) Frauen, Männer und gleiche Chancen. Warum Gender Mainstreaming Unternehmen nutzt. Ein Film im Auftrag des waff im Rahmen des TEPWien (bmwa, ESF). abzwien.akademie.

- Rosenbichler, Ursula** (2007) Geschlecht. Eine Anleitung zur kreativ-plausiblen Nutzung von Unterschieden. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hg). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Bd.7 Prozesse organisieren. Wien Eigenverlag, S. 68ff http://www.qe-gm.at/produkte/downloads/Band%207/Rosenbichler_Geschlecht.pdf
- Rosenbichler, Ursula; Schörghuber, Karl** (2007) Integratives Konzept zu: Gender Mainstreaming als Systementwicklung In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hrsg., 2007). Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming. Grundlagen Bd.2. Wien Eigenverlag. <http://www.qe-gm.at/produkte/produkte.html>
- Rosenbichler, Ursula** (2013) Featuring Gender & Diversity in der österreichischen Bildungsberatung. in: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“ S 3. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php
- Scambor, Elli; Busche, Mart** (2011) Intersektionalität - ein Konzept zur Analyse multipler Formen der Unterdrückung. In: Über Bewegliches und Brüchiges im Gender Diskurs. GenderWerkstätte Jubiläumsbroschüre. S. 25 - 27. http://vmg-steiermark.at/sites/maennerberatung.mur.at/files/pdfdownload/gewe_jubilaem_broschuere_2.pdf
- Scheffler, Sabine; Baumann, Heinz** (2011) Gender und Beratung – das Geschlecht bei der Arbeit. In: Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis, S 49-55. wbv.
- Schicke, Hildegard** (2012) „Ansatzpunkte für eine aktive Lebenslaufpolitik in der Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen - Expertise zu Gender Mainstreaming im Kontext des DQR“. Kobra. http://www.kobra-berlin.de/fileadmin/user_upload/Redakteur_Website/GM_im_Kontext_des_DQR.pdf
- Schober, Karen; Jenschke, Bernhard** (2005) Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Europa. Veröffentlicht in: Peter Faulstich (Hrsg.), „Lernwiderstände – Für eine umfassende Lernberatung“, VSA-Verlag. [http://www.lifelongguidance.net/llg.nsf/All/96E49AD230015D8AC1257283004EEC5D/\\$file/Documents_Materials%20for%20LLG%20Part%20A.pdf](http://www.lifelongguidance.net/llg.nsf/All/96E49AD230015D8AC1257283004EEC5D/$file/Documents_Materials%20for%20LLG%20Part%20A.pdf)
- Schörghuber, Karl** (2007) Zum Mainstreamen von Systemen und Organisationen – Bausteine für gelingendes Gender Mainstreaming. In: Equal Entwicklungspartnerschaft. QE GM (Hrsg.): Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 7: Prozesse organisieren. Wien. Eigenverlag.
- Schröder, Frank; Schlögl, Peter (Hg.)** (2012) „Wie macht ihr das eigentlich?“ Ergebnisse Erfahrungen Erkenntnisse. Motiv Offset GmbH
- Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine.** (2001) Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In Psychologische Rundschau 3/2001; 131 - 140). Hofgreffe-Verlag Göttingen. https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf
- Steiner, Karin; Poschalko, Andrea** (2011) Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen. AMS Österreich (Hg) http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_78.pdf
- Steininger, Johannes** (2000) Bildungs- und Berufsinformation in Österreich. Wien. www.lebenslangeslernen.at
- Terkessidis, Mark**(2010) Interkultur. Edition Suhrkamp
- UNESCO** (2009) Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Deutsche UNESCO-Kommission e.V. Bonn http://www.inclusive-education-in-action.org/iea/dokumente/upload/6265a_inklusion_leitlinien.pdf
- Vollmann, Manuela** (2012) Sozialraumansatz – Herausforderungen und Lösungen durch mobilen Beratungsansatz von **abz* austria**. In: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 3/2012 „Zielgruppe als Ziel“. ösb. http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php

Weiterführende Literatur

- Abuzahra Amani** (2012) Kulturelle Identität in einer multikulturellen Gesellschaft. Passagen Verlag
- Appiani-Kugler, Iris, Kogoj, Traude** (Hg.in) (2008) Going Gender and Diversity. Facultas.wuv
- Bendl, Regine (Hg), Hanappi-Egger, Edeltraud (Hg), Hofmann, Roswitha (Hg)** (2004) Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis; Linde
- Böhm Jasmine** (2006) Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen Eine Kooperation von VÖGB – Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung und ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
- Connell, Raewyn** (1999) Der gemachte Mann. Konstruktionen und Krisen von Männlichkeit. Opladen
- Heinrich Böll Stiftung (Hg.)** (2013) Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Schriften des Gunda Werner Instituts Band 9. http://www.boell.de/sites/default/files/Schriftenreihe_GWI_Band9.pdf
- Budde, Jürgen; Venth, Angela** (2010) Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. W. Bertelsmann
- Bundeskanzleramt** (2013) Gender Mainstreaming, Newsletter10 / Juni 2013, <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/9/1/CH0136/CMS1306490515116/gm-newsletter-102013.pdf>
- Derichs-Kunstmann, Karin; Kaschuba, Gerrit; Lange, Ralf, Schnier, Victoria (Hg.)** (2009) Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte – Erfahrungen – Analysen – Konsequenzen. FIAB Verlag. <http://www.gender-qualifizierung.de/GeQuaB-Buch-komplett.pdf>
- Gardenswartz, Anita/Rowe, Lee** (1998) Managing Diversity - A Complete Desk Reference and Planning Guide. New York
- Hammerer, Marika; Kanelutti, Erika; Melter, Ingeborg (Hg)** (2011) Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bertelsmann.
- Hammerer, Marika; Kanelutti, Erika; Melter, Ingeborg (Hg)** (2012) Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bertelsmann.
- Ilker Ataç / Sieglinde Rosenberger (Hg.)** (2012) Politik der Inklusion und Exklusion.V&R unipress, Wien
- Kimmelmann, Nicole** (2010) Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. In: Wilbers, Karl (Hg.) Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung Band 3. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Koall, Iris; Bruchhagen, Verena; Höher, Friederike** (Hrsg.) (2002) Vielfalt statt Lei(d)tkultur - Managing Gender & Diversity. Lit Verlag, Münster-Hamburg-Berlin-London.
- Krenn, Manfred; Kasper, Ruth** (2012) Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien. FORBA-Forschungsbericht 3/2012. http://www.bildungsberatung-wien.at/fileadmin/user_upload/download/FORBA-FB_Endbericht3-2012.pdf.pdf
- OECD und EU-Kommission (Hrsg.)** (2004) „Berufsberatung – ein Handbuch für Politisch Verantwortliche“ http://www.schulpsychologie.at/guidance/policy_handbook_de.PDF

Alle URLs: wenn nicht anders angegeben: Online Abfrage vom 21.11.2013

Kurzportraits der Autorinnen



Mag.^a Karin Ewers

Karin Ewers, Mag.^a ist Psychologin, Managing Diversity Expertin, Trainerin für Social Skills und Supervisorin i.A. Sie ist seit 2002 bei **abz*austria** beschäftigt und koordiniert aktuell das Projekt Gender- und Diversitystandards in der Bildungsberatung Österreich mit dem Ziel, unter Mitwirkung der Landesnetzwerke gemeinsame österreichweite Standards zu entwickeln. Darunter fallen die Konzeption und Leitung von Workshops zu Gender & Diversity Kompetenz, Interkulturalität und neue Lernzugänge für BildungsberaterInnen. Weitere umgesetzte Projekte zu diesem Thema sind ein Lehrgang zu gender- und diversityorientierten Kompetenzerweiterungen für TrainerInnen in überbetrieblichen Lehrausbildungen im Bereich Mädchen- und Burschenarbeit und österreichweite Trainings zu Diversity Awareness und Diversity Skills für Klein- und Mittelbetriebe.



Mag.^a Daniela Schallert

Daniela Schallert, Mag.^a ist Politik-, Publizistik- und Kommunikationswissenschaftlerin sowie Erwachsenentrainerin. Sie ist seit 1999 für **abz*austria** tätig, seit 2007 als Geschäftsführerin u.a. verantwortlich für Strategie, Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung und Wissensmanagement des Social-Profit-Frauenunternehmens sowie für EU-Kooperationen. Neue Führungs- und Arbeitsorganisationsformen sind für sie Praxis durch das gelebte Top Sharing in der Geschäftsführung. Sie verfügt über Erfahrung im Bereich Forschung, Konzeptentwicklung, Planung, Umsetzung und Management von österreichweiten und transnationalen Projekten. Ihre inhaltliche Expertise umfasst die Bereiche Gender Mainstreaming, Diversity Management, Gleichstellung, Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeits- und Arbeitszeitmodelle.

abz* austria – kompetent für frauen und wirtschaft

abz* austria ist ein Social-Profit-Unternehmen, das sich seit seiner Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in Bildung und Wirtschaft zur Aufgabe gemacht hat. Rund 130 MitarbeiterInnen von **abz* austria** engagieren sich in 5 Kompetenzfeldern und entwickeln Lösungen für Aufgabenstellungen zu „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, „Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben“, „Arbeit, Jugend und Alter“, „Lebenslanges Lernen“ und „Arbeit und Migration“. **abz* austria** steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit vielfältigen Angeboten auch Unternehmen und EntscheidungsträgerInnen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung. **abz* austria** finanziert sich über Projektbeauftragungen des AMS, der Länder, des Bundes und Europas sowie der Privatwirtschaft. Nähere Informationen finden Sie unter www.abzaustria.at.