

Viele Wege zur Gleichstellung

Die Berufsfachschule «fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann» heisst es im Berufsbildungsgesetz. Was wird heute schon getan, um diesen Auftrag zu erfüllen? Eine Umfrage bei einigen Schulen zeigt das Spektrum der Massnahmen.



Text von Res Minder

Fotos von Reto Schlatter

Wenn die Lernenden der Gewerbllich-industriellen Berufsfachschule Liestal (GiB) an ihrem ersten Schultag die Eingangshalle betreten, erwartet sie eine Ausstellung. Die Bilder und Texte führen ihnen vor Augen, was es heißt, persönliche Grenzen zu respektieren: Niemanden blossstellen, weder durch Worte noch durch Gesten, keine rassistischen oder sexistischen Witze, keine körperlichen Übergriffe. Im Unterricht werden diese Themen bis in den Herbst hinein immer wieder behandelt.

Das Beispiel aus Liestal steht für viele Gleichstellungsmassnahmen an Berufsfachschulen, die die Lehrpersonen und Lernenden sensibilisieren sollen. Es soll bewusst werden, wie das Geschlecht Wahrnehmung und Verhalten beeinflusst und wo dies problematisch ist. Die Mittel zur Sensibilisierung sind Kodizes, Lehrpläne, Unterrichtsmodule, Lehrmittel, Informationen, Weiterbildungen u.ä.

Ein zweiter Ansatzpunkt sind Angebote für Einzelne, die dann greifen, wenn jemand aufgrund seines Geschlechts Nachteile erfährt oder sein Potenzial nicht ausschöpfen kann. An vielen Schulen gibt es Anlauf- und Beratungsstellen, einige bieten Coaching und Mentoring.

Ein dritter Bereich betrifft die Schule als Institution. Die meisten Schulen haben das Thema «Gender» irgendwo explizit verankert: im Leitbild, im Lehrplan, in der Qualitätssicherung. Entscheidender ist die praktische Umsetzung. Sie zeigt sich in der Anstellungs-, Weiterbildungs- und Personalpolitik, im Qualitätsmanagement, im Bereitstellen von Ressourcen für Genderfragen.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Zurück nach Liestal. Die GiB ist eine von sechs Berufsfachschulen, die zwischen 2005 und 2007 beim Projekt «Persönliche Grenzen respektieren – ein Thema an Berufsschulen» mitmachten. Initiiert worden war es von den Gleichstellungsfachstellen der Kantone Basel-Landschaft, Bern und Zürich. Im Projekt wurde vor allem untersucht, wie sexueller Belästigung vorgebeugt werden kann. In Schulentwicklungsprozessen und Weiterbildungen für Schulleitungen und Lehrpersonen wurden Präventions- und Interventionskonzepte erarbeitet. Verschiedene Instrumente und Unterrichtsmaterialien wurden von den beteiligten Schulen erprobt. Sie sollen Lernenden, Lehrpersonen und Mitarbeitenden von Berufsfachschulen Orientierung in einem Gebiet bieten, in dem Grenzen nicht klar, Grenzüberschreitungen aber folgeschwer sind. Wo beginnt sexuelle Belästigung? Wann haben Lernende das Recht, sich zu wehren? Wann haben Lehr-

personen und Schulleitung die Pflicht, einzutreten? Herausgekommen ist eine ganze Batterie von Muster-Kodizes, Checklisten, Kommunikationsleitlinien, Merkblättern und Arbeitsvorlagen. Sie können von den Websites der erwähnten Gleichstellungsfachstellen heruntergeladen werden.

An der GiB Liestal gibt es einen Schulkodex und dazu ein Merkblatt für Lernende und eines für Lehrpersonen und Mitarbeitende. Ein Beispiel aus dem Merkblatt für Lernende: «Was können Sie tun, wenn Sie verspottet, belästigt oder bedroht werden? Vertrauen Sie Ihren Gefühlen; sagen Sie deutlich nein. Sagen Sie der auslösenden Person, dass Sie ein bestimmtes Verhalten nicht wollen. (...) Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens darüber. Schreiben Sie auf, was genau wann und wo geschehen ist. Holen Sie Unterstützung und Hilfe. (...)» Ergänzt werden diese Ratschläge durch eine Liste schulinterner und -externer Ansprechpersonen, Institutionen und Online-Beratungen. Schliesslich steht auf dem Merkblatt auch, was passiert, wenn

Viele Frauen haben sich mit den Zuständen auf dem Bau abgefunden und betrachten es als Teil ihrer Ausbildung, damit zurechtzukommen.

der Kodex verletzt wird. Je nach Schweregrad drohen eine mündliche Ermahnung, eine schriftliche Verwarnung oder gar der Schulausschluss.



Anna Feil, 2. Lehrjahr, Kunststofftechnologin

«Zuerst wollte ich Fachangestellte Gesundheit lernen, aber ich fand nichts. Zum Glück hatte ich keine Scheuklappen und zog einen Männerberuf in Betracht. Ich habe überhaupt keine Probleme, alle sind mega nett hier. Nächstes Jahr kommt eine zweite Frau in meine Klasse. Ich freue mich auf sie, denn da sind noch andere Gesprächsthemen möglich.»
Kunststofftechnologin, Bestand 2007: 246 Lernende, davon 15 Frauen

Wie Rektor Josua Oehler erklärt, begnügt sich die Schule nicht damit, die Merkblätter verschämt aufzulegen. Alle Neueintretenden müssen das Merkblatt unterschreiben und im allgemein bildenden Unterricht wird die Frage der persönlichen Grenzen während der ganzen Lehrzeit immer wieder aufgenommen. Dabei stützen sich die Lehrpersonen unter anderem auf das Lehrmittel «Persönliche Grenzen respektieren» (vgl. Kasten). Dieses Buch ist ebenfalls im Rahmen des Projekts entstanden. Den Lehrerinnen und Lehrern steht außerdem eine Mediothek mit Materialien zu den Themen «Gender und Prävention» zur Verfügung. Aufgebaut und betreut wird sie von der Arbeitsgruppe Prävention. Darin vertreten sind fünf Lehrpersonen und zwei Lernende. Dem Leiter der Arbeitsgruppe steht für seine Aufgabe eine Lektion pro Woche zur Verfügung.

Ähnliche Aufgaben übernimmt an der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (gibb) die Arbeitsgruppe Kodex. Sie setzt sich aus Lehrpersonen, Lernenden und Leuten aus der Verwaltung zusammen. Die Gruppe ist für Plakataktionen besorgt, organisiert Veranstaltungen und Weiterbildungen, stellt Unterlagen für Lehrpersonen zusammen. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Konflikte sind auch in Bern wichtige Themen. Die Abteilungsvorsteher informieren die Neueintretenden zu Beginn des Schuljahres über den Kodex «Sexuelle Belästigung».

Sexuelle Belästigung kommt auch bei den internen oder externen Beratungsstellen zur Sprache, die den Angehörigen von Berufsfachschulen vielerorts zur Verfügung stehen. «Zahlenmäßig ist sexuelle Belästigung allerdings kein grosses Problem», sagt Roland Peter vom Beratungsteam der gibb. Für die Betroffenen wiegt sie umso schwerer. «Wir sind für sie die erste Anlaufstelle und begleiten sie durch den ganzen Prozess», erklärt Peter. Je nachdem werden Lehraufsicht oder Opferhilfe eingeschaltet. Die Frage «Anzeigen oder nicht?» kann sich ebenfalls stellen. Peter stellt fest, dass die gravierenden Übergriffe fast ausschliesslich in den Betrieben passieren. «Unter den Lernenden geht es nicht übers Grabschen hinaus.»

Auch in den Betrieben sind Belästigungen durch unerwünschte Berührungen, Nacktbilder, Pfiffe und sexistische Sprüche weit häufiger als Vergewaltigungen. «Auf dem Bau etwa ist der Umgangston sehr rau», sagt Nadja Bleisch. Sie leitet die Mediations- und Beratungsstelle der Gewerblichen Berufsschule Chur. Viele Frauen hätten sich mit diesen Zuständen abgefunden und betrachteten es als Teil ihrer Ausbildung, damit zurechtzukommen. «Ich versuche, sie individuell zu stärken», sagt Bleisch. Wenn eine Frau stark darunter leide, bleibe manchmal trotzdem nur der Lehrabbruch. «Es ist hart, aber das ist das System», sagt Bleisch. Zum Glück komme das sehr selten vor.

SPRACHREGELN

Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Mann und Frau legen alle angefragten Berufsfachschulen Wert. Entweder wird eine neutrale Form (Lernende) oder die maskuline und die feminine Form (Schülerinnen und Schüler) verwendet. «Sobald wir den ersten Pharma-Assistenten in der Ausbildung hatten, brauchten wir immer auch die männliche Berufsbezeichnung», sagt Rita Celio, Prorektorin der Berufsschule für Detailhandel Zürich (DHZ). Aufgrund der Vorgaben des Zürcher Regierungsrats hat die Schule eigene Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung verabschiedet. Sie enthält Tipps, wie man das umständliche «-innen» und «-en» umgehen kann und wie die Schrägstrichva-

LEHRMITTEL

Cornelia Baumann, Giorgio Bösiger, Michelle Zelenay: Ansichten-Einsichten-Aussichten. 100 Unterrichtsvorschläge zur Gleichstellung von Mann und Frau. hep-Verlag. Bern 2002 (im Herbst erscheint die 2. Auflage).

Karin Grüter, Annamarie Ryter, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.): Persönliche Grenzen respektieren. hep-Verlag. Bern 2008.

Fachstellen für Gleichstellung der Kantone AR,BE,LU,SG,TI,ZH und der Städte Bern und Zürich (Hrsg.): Profil + Materialien für einen geschlechtergetrennten Impulstag (Going business für junge Frauen, Life'n'work für junge Männer).

Going business für junge Frauen

Nach der LAP sind junge Frauen berufstätig und bilden sich weiter.

Sie erwarten gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Selbstbewusst verlangen sie die selben Karrierechancen wie ihre Kollegen.

Junge Frauen und junge Männer haben beim Übertritt in die Arbeitswelt unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse. Profil+ legt den Fokus auf geschlechtsspezifische Fragestellungen. Mit den Unterrichtsmaterialien können Sie als Lehrpersonen junge Frauen resp. junge Männer bei der Entwicklung zeitgemässer Lebensmodelle unterstützen und mit ihnen die persönliche und berufliche Lebensplanung vorbereiten:

Life'n'work für junge Männer

Junge Männer kennen ihre Rolle als Berufsmann, Partner und Vater.

Sie erfahren Familienarbeit als Bereicherung der persönlichen Ressourcen.

Selbstbewusst engagieren sie sich in Familie, Partnerschaft und Karriere.

Mit **Going business** schaffen sich die Lehrabgängerinnen Grundlagen, wie sie ihre berufliche Karriere aktiv planen und umsetzen können.

Mit **Life'n'work** entwickeln die Lehrabgänger Grundlagen, wie sie ihre Berufslaufbahn mit einer Familie und einer Partnerschaft vereinbaren können.

Entwickelt wurde Profil+ durch die Fachstellen für Gleichstellung der Kantone AR, BE, LU, SG, TI, ZH sowie der Städte Bern und Zürich. Unter www.profil-plus.ch finden Sie weitere Informationen zu Profil+ oder Sie können die Unterrichtsmaterialien bestellen (65 Franken).

Anzeige

riante (Schüler/innen) zu verwenden ist. Neben den sprachlichen Richtlinien gibt es an der DHZ noch weitere Standards zur Gleichstellung. «Lehrpläne, Lehrmittel und Lerninhalte orientieren sich an den Interessen beider Geschlechter und zeigen Frauen und Männer in zeitgemässen, vielfältigen Rollen», lautet ein Grundsatz. Dem liess die Schulleitung Taten folgen und forderte die Fachgruppen auf, die Lehrmittel durch die Gender-Brille zu begutachten. Die meisten bestanden den Test. Zu Kritik Anlass gab das Englisch-Lehrbuch. Frauen und Männer würden zu oft in stereotypen Rollen dargestellt, bemängelte die Fachschaft Englisch. Dies wurde dem Verlag mitgeteilt. «Als der nicht reagierte, haben wir uns entschlossen, ab dem Schuljahr 2008/09 ein anderes Lehrmittel einzusetzen», sagt Rita Celio.

Rollenstereotypen durchbrechen will auch das Projekt «Chance Graubünden», das von der Stabsstelle für Chancengleichheit des Kantons Graubünden initiiert wurde. Es begann 2004 und dauert noch bis 2009. Für die Umsetzung an der Gewerblichen Berufsschule Chur war eine Arbeitsgruppe von vier ABU-Lehrpersonen besorgt. Sie entwickelten Unterrichtsmaterialien. In einem internen Anlass wurde über das

Thema und die Arbeitsblätter informiert. Zentrales Thema sind die Zukunftsvorstellungen bezüglich Beruf und Familie. Im Fototroman «Liebe und mehr» etwa wird die wechselvolle Liebesgeschichte zwischen der Mechanikerin Anna und dem KV-Stift Florian erzählt. Auf Arbeitsblättern beantworten die Lernenden Fragen dazu: Möchte ich eine Freundin, die Velomechanikerin oder einen anderen typischen Männerberuf lernt? Könnte ich mir vorstellen, Karriere im Beruf zu machen? In anderen Unterlagen werden Laufbahnverläufe, Lebensmodelle und -muster vorgestellt. Die Lehrpersonen stellten in einer ersten Zwischenbilanz fest, dass die Materialien zu Aha-Erlebnissen und zu lebhaften und persönlichen Diskussionen in den Klassen geführt haben.

HUHN UND HAHN IM KORB

Beziehungen zwischen Menschen sind das Kerngeschäft der Schulen für Gesundheit und Soziales, das Geschlechterverhältnis berufshalber ein zentrales Thema. Die Rolle des Mannes, der Frau in der Pflege, aber auch im Betrieb und in der Schule komme immer wieder auf den Tisch, sagt Muna Hauck vom Berner Bildungszentrum Pflege, Standort Thun. Weil Männer in der

Branche immer noch sehr selten sind, wird auch ihre Sonderposition angesprochen. Anders als Frauen in Männerberufen würden Pflegeschüler durchaus ernst genommen, stellt Hauck fest. Es gebe sogar eine Tendenz, den «Hahn im Korb» in eine Anführерrolle zu drängen. Solche und ähnliche Themen diskutieren die Männer jeweils auch unter sich, wenn ihre Mitschülerinnen im Wendo-Kurs lernen, sich zu behaupten und zu verteidigen. Ein Angebot für Frauen in Männerberufen gibt es am Berufs- und Weiterbildungszentrum Uzwil. Zwei Lehrerinnen organisieren Anlässe, bei denen sich die wenigen weiblichen Lernenden, die es im Maschinenbau gibt, mit Frauen treffen, die die Ausbildung bereits abgeschlossen haben. Dabei kommen die Schwierigkeiten zur Sprache, auf die die Frauen in ihrem Beruf treffen. «Ziel ist es, die Frauen in dieser Runde zu stärken», sagt Rektor Albin Reichlin. Bis jetzt hätten allerdings erst zwei solche Treffen stattgefunden. «Es ist schwierig die Schülerinnen zu motivieren», sagt Reichlin: «Sie nehmen ihre Situation nicht als problematisch wahr.» Eine ähnliche Idee ist an der Abteilung für Mechanisch-Technische Berufe (MTB) der gibb gescheitert. In einem Netzwerk



Andreas Minder ist freier Journalist in Zürich; res.minder@hispeed.ch.

für weibliche Lernende hätten sich Frauen gegenseitig unterstützen sollen. Eine Bedarfsabklärung in allen Klassen des 1. bis 3. Lehrjahrs ergab, dass sich nur ein Viertel der (wenigen) Schülerinnen für dieses Angebot interessierte. Ebenfalls nicht zustande kam ein Projekt, in dem Lernende aus höheren Semestern freiwillig das Mentorat für gleichgeschlechtliche Lernende ab dem 1. Semester übernommen hätten. Mehr Erfolg hatte die zuständige Arbeitsgruppe mit Angeboten, die auf die Lehrpersonen abzielten. So wurde eine Weiterbildungssequenz zum Thema «Geschlechtergerecht unterrichten» durchgeführt. Für den allgemeinbildenden Unterricht testet die Gruppe den Ordner «Ansichten-Einsichten-Aussichten», der hundert Unterrichtsvorschläge zur Gleichstellung von Mann und Frau enthält (vgl. Kasten). Die Resultate wurden in einer Weiterbildung vorgestellt. Die Anregung, dass Genderfragen im kollegialen Hospitieren, in der Lernendenbefragung und im Mitarbeitergespräch zum Thema werden können, wurde aufgenommen. Die Bibliothek wurde mit Materialien zu Gender ergänzt.

VON UNTEN – VON OBEN

Monique Lüthi, die die sechsköpfige Arbeitsgruppe an der MTB leitete, bezeichnetet

die Bilanz des Projekts als durchzogen. «Genaues lässt sich nicht sagen, weil die Wirkung nicht evaluiert wurde. Aber wir haben sicher eine gewisse Sensibilisierung erreicht», ist sie überzeugt. Allerdings stellt sie fest, dass sie vor allem Kolleginnen und Kollegen erreichten, die schon vorher am Thema interessiert waren. «Sie pflegen das Thema auch heute weiter. Andere sind froh, dass das Projekt abgeschlossen ist.» Lüthi ist der Meinung, die Genderthematik müsste von oben gefördert werden. Wenn Projekte auf der Eigeninitiative einzelner Lehrpersonen beruhten, sei die Gefahr gross, dass sie nach einiger Zeit wieder einschliefen. Dies insbesondere dann, wenn keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung stünden.

Viele Stellenprozente eigens für Genderfragen fanden sich an keiner der befragten Schulen. Eine eigentliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter tauchte nirgends auf. Andere Bemühungen um Gleichstellung lassen sich bei der Anstellungs- und Personalpolitik einiger Schulen ausmachen. «Wenn ein Mann und eine Frau gleich stark sind, stellen wir die Frau ein», sagt Hansrudolf Gerber, Direktor der Gewerblich Industriellen Berufsfachschule Thun. Damit soll der Frauenanteil im Lehrkörper erhöht

werden. «Im Zentrum steht aber die Qualität», betont Gerber. So tönt es auch bei den anderen Schulen. Es scheint kaum je vorzukommen, dass zwei Bewerbungen gleichauf liegen, nachdem geklärt wurde, ob sie ins Team passen und nachdem die Qualifikationen verglichen wurden. Wenn es denn überhaupt eine Wahl gibt: Die Gesundheitsschulen etwa sehen sich mit einem völlig ausgetrockneten Lehrpersonenmarkt konfrontiert.

Mehr Spielraum gibt es beim Personal, das schon angestellt ist. Christoph Knoll, Rektor des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales, Solothurn, ist dafür besorgt, dass es in Verwaltung und Lehrkörper seiner Schule für alle eine Lebens- und Karriereplanung gibt. «Auch Teilzeitangestellte bekommen die Chance, sich weiterzubilden», betont er. Das Ziel ist eine ausgewogenere Vertretung von Männern und Frauen auf allen Hierarchiestufen – Gleichstellung eben.

f. *L'école professionnelle «favorise l'égalité effective entre les sexes», c'est ce que stipule la loi sur la formation professionnelle. Que fait-on aujourd'hui pour atteindre cet objectif? Un sondage auprès de quelques écoles permet de montrer l'éventail de mesures prises dans ce domaine.*

[www.bch-folio.ch \(0508_minder_f\)](http://www.bch-folio.ch (0508_minder_f))



Florian Käbisch, 35, Meisterflorist

«Ich bin in eine Familie hineingewachsen, die einen Blumenladen führte – wie die meisten der wenigen Floristen, die es gibt. Ich habe als Mann aber nie Probleme gehabt, im Gegenteil. Ich finde problemlos eine Stelle, denn die meisten Chefs sind froh, wenn ein Mann im Geschäft ist. Schliesslich sind auch immer wieder schwere Arbeiten zu machen.»

Florist, Bestand 2007: 1064 Lernende, davon 25 Männer