

Tobias Senn, letztes
«Mit 18 brach ich ei
das war damals so u
fühlte mich sehr wil
ternseite habe ich k
in der Klasse bin, is
Frauen sogar unse
Fachmann Betreuung

Genderkompetent in Richtung Gleichstellung

Die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Berufsbildung ist nicht alleine eine Aufgabe der Berufsfachschulen. Auch Forschungsprojekte, Ausbildungsgänge oder Lehrmittel müssen gendergerecht ausgestaltet sein.

Text von Regula Müller

Fotos von Reto Schlatter

Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist nicht natürlich.

Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist auch nicht natürlich.

Wir haben deshalb das Geschlechterverhältnis zu gestalten.

Gertrud Åström

Artikel 3 und 21 des Berufsbildungsgesetzes erteilen den Berufsfachschulen den gesetzlichen Auftrag, die Chancengleichheit zu fördern und die «tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann» voranzubringen. Wissen, Erfahrungen und Ideen, um diesen Auftrag umzusetzen sind vorhanden. Nun geht es darum, dass die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung spezifisches Genderwissen und aufgabenorientierte Genderkompetenzen entwickeln und erwerben, um Veränderung im Geschlechterverhältnis sachkundig und lustvoll zu fördern.

Die Forderung nach der «tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann» bleibt zwölf Jahre nach In-Kraft-Treten des Gleichstellungsgesetzes aktuell: Nach wie vor sind die Löhne der Frauen 20% tiefer als die der Männer, nach wie vor sind Frauen nur selten in Führungsetagen anzutreffen. Männer arbeiten weiterhin mehrheitlich in gut bezahlten naturwissenschaftlichen und technischen Berufen und Frauen mehrheitlich in geringer bezahlten Dienstleistungsberufen. Berufs- und Familienarbeit sind weiterhin schwer miteinander zu vereinbaren.

Demgegenüber zeigen verschiedene Studien, dass gemischte Führungsteams erfolgreicher sind, dass die Investition in die Ausbildung von Frauen in der Schweiz nicht wirklich genutzt wird und dass sich ein bedrohlicher Fachkräftemangel abzeichnet, der über einen zielgerichteten Einbezug beider Geschlechter abgefedert werden könnte. In der Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung sind alle gefordert: Berufsbildende Institutionen und Berufsfachschulen, Betriebe, Anbieterinnen von überbetrieblichen Kursen und Weiterbildungen sowie die weiteren Verbundpartner.

GENDERKOMPETENZ IN BILDUNG, FORSCHUNG UND ORGANISATION

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Sie erfordert Know-how und Genderkompetenz. Damit die Gleichstellung in der Berufsbildung gelingt, ist zu klären, wer über welches spezifische Genderwissen verfügen muss – sonst bleibt Genderkompetenz nur ein Wort, das Verwirrung in den Köpfen stiftet und die Nerven strapaziert. Welche Genderkompetenzen sind in den verschiedenen Bereichen der Berufsbildung erforderlich? Woher stammen diese Kompetenzen? Wie werden sie in die Organisation implementiert?

Um diese Fragen für die Berufsbildung zu beantworten, empfiehlt es sich, bei den Bereichen Bildung, Organisation und Forschung gleichzeitig anzusetzen. In der Bildung sind es die Lehrpersonen und die weiteren Berufsbildungsverantwortlichen, in der Forschung die Wissenschaftlerinnen

und in der Organisation die Personen in Leitung, Management und Verwaltung, welche spezifisch erforderliche Genderkompetenzen erwerben und einsetzen.

Genderkompetente Lehrpersonen und weitere Berufsbildungsverantwortliche kennen die Standards für geschlechtergerechten Unterricht und praktische Instruktion und setzen diese um:

- Sprache, Texte und Bilder behandeln beide Geschlechter gleichwertig;
- Lerninhalte orientieren sich an den Lebenswelten beider Geschlechter und zeigen Frauen und Männer in zeitgemässen, vielfältigen Rollen;
- Methoden werden geschlechterbewusst reflektiert und eingesetzt;
- Frauen und Männer kommen im Unterricht oder in der praktischen Instruktion quantitativ und qualitativ ausgewogen zum Zug;
- Lernende werden befähigt, geschlechtsspezifische Stereotype und Diskriminierungen zu erkennen und aufzubrechen.

Damit gleichstellungsorientiertes Ausbilden gelingt, müssen Berufsbildungsverantwortliche in der Lage sein, Geschlechterverhältnisse, Geschlechterrollen und geschlechterstereotype Verhaltensmuster wahrzunehmen und zu analysieren. Sie betrachten dabei ihre eigene Rolle und bedenken den gesellschaftlichen Kontext. Dies geschieht in der Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen durch die Rezeption von Forschungsergebnissen und durch die Aneignung genderdidaktischer Literatur und Instruktionsmaterialien.¹

*Lehrjahr, Fachmann Betreuung (Kinderbetreuung)
 ne Lehre als Schreiner ab und wollte Kleinkinderzieher lernen. Aber
 mstritten, dass ich keine Stelle fand. Heute ist das ganz anders: Ich
 lkommen, als ich vor zwei Jahren meine Lehre begann; auch von El-
 eine komischen Bemerkungen gehört. Nur dass ich der einzige Mann
 t etwas lästig. An einem Kongress mit 500 Personen belagerten die
 WC, dabei wäre das meine Männerinsel gewesen...»
 (Kinderbetreuung), Bestand 2007: 1647 Lernende, davon 110 Männer*



GENDERKOMPETENTE ORGANISATION

Wenn die Berufsbildung die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau umsetzen soll, muss Gender Mainstreaming² in den Institutionen und Organisationen der Berufsbildung implementiert werden. Dazu braucht es folgende Voraussetzungen:

- Gleichstellung wird zum Qualitätsmerkmal von berufsbildenden Institutionen; die Verbundpartner fordern sie ein;
- Gleichstellung wird Teil der Führungsverantwortung;
- Gleichstellung wird in den Strukturen und Prozessen der Institutionen verankert.

Die Verantwortung für die Implementierung der Gender Mainstreaming-Strukturen liegt bei den Führungspersonen der Bildungsinstitutionen. Dabei geht es um Führungs- und Entwicklungsaufgaben, um Teamentwicklung und Organisationskultur, um Personalrekrutierung und Personalentwicklung, um Lifebalance und Besoldung (Lohnleichheit), um Qualitätssicherung insgesamt. Das Gender-Know-how und die Gender-Praxis auf der Ebene der Organisation sind für alle Institutionen die Grundlage, um die Forderungen nach Chancengleichheit und tatsächlicher Gleichstellung umzusetzen. Sie geben den Ausschlag für den Erfolg. »

WICHTIGE BEGRIFFE ZUM THEMA «GENDER»

Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind erlernt und damit auch veränderbar. Gender berücksichtigt das Verhältnis von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Zusammenhängen.

Gleichstellung Der Begriff umschreibt das Streben nach einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer (Mädchen und Jungen) gleichermassen die Möglichkeit haben, sich beruflich aus- und weiterzubilden, ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben zu leben und gleichberechtigt die Gesellschaft mitzugestalten.

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestal-

tung beteiligten Akteurinnen und Akteure die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen integrieren (Definition des Europarates). Dies bedeutet für die Berufsbildung, dass Gender als soziale Kategorie und als selbstverständlicher Fokus in allen Bereichen – Lehre, Forschung und Organisation – berücksichtigt wird und dass die dafür notwendigen Kompetenzen (Genderkompetenz) erworben und weiter entwickelt werden.

Genderkompetenz meint einerseits das Verfügen über forschungsbasiertes Know-how und Theoriekenntnisse zu den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen. Andererseits beinhaltet es die Kompetenz, Geschlechterverhältnisse im jeweiligen Kontext wahrzunehmen, zu analysieren und zu reflektieren sowie Geschlechtervorurteile, Chancengleichheiten und Diskriminierungen kritisch zu beleuchten.

¹ Grütter et al., 2008; Jürgmeier et al., 2008; Manchen Spörri et al., 2007

² Doblhofer & Küng, 2008

³ Stamm, 2007

⁴ Schmid & Stalder, 2007

⁵ Bertschy, Böni & Meyer, 2008

consys ag

... schafft Transparenz

- in der Organisation
- bei den Prozessen
- in Projekten
- im Qualitätsmanagement

Wir **beraten, schulen und begleiten** Sie bei der Optimierung Ihrer Organisation.

Unsere **Softwareprodukte** sind einfach, schnell eingeführt und erleichtern Ihnen Ihre Arbeit!

**Kostenlose Einstiegsversion für Bildungsinstitutionen:
SAETO Basic Assessment – jetzt testen!**

Limsophy BPM für einfaches **Prozessmanagement** wie Prozessverwaltung, Ziel- und Risikomanagement, Ideenmanagement, Verbesserungsprozess, Audit.

GOA WorkBench für elektronische **Umfragen** wie z.B. Studiengang- und Mitarbeiterbefragungen, 360 Grad Feedback und **Selbstbewertungen** nach C2E, EFQM.

Wildbergstrasse 13, 9243 Jonschwil, Tel. 071 920 17 07

www.consys-ag.ch



EHB
IFFP
IUFPF

EIGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

MASTER OF ADVANCED STUDIES IN BILDUNGSMANAGEMENT EHB

Das Weiterbildungsstudium für Berufsbildungsverantwortliche und Schulleiterinnen und Schulleiter.

Bringen Sie Ihre Karriere mit einem Abschluss MAS in Bildungsmanagement EHB (60 ECTS), MAS LIB oder MAS IFM voran.

Es besteht die Möglichkeit eines Zwischenabschlusses DAS LIB (Leiten von Institutionen der Berufsbildung) oder DAS IFM (Lehrpersonen für integrative Fördermassnahmen).

Weitere Informationen finden Sie unter
www.mas.ehb-schweiz.ch
Kontakt: mas@ehb-schweiz.ch | 031 910 37 57

GENDERKOMPETENTE FORSCHUNG

Inzwischen finden genderspezifische Fragen Eingang in Studien zur Berufsbildung. In der Längsschnittstudie zu überdurchschnittlich begabten Lernenden in der Berufsbildung beispielsweise diskutiert Margrit Stamm die Unterschiede in Bezug auf Alter und Geschlecht.³ Die Studie zum Thema Lehrabbruch, Lehrvertragsauflösung wertet Aus-, Auf- und Abstieg von Jugendlichen in der Lehre geschlechtsspezifisch aus.⁴ Auch die Längsschnittstudie Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben TREE fokussiert Geschlechterdifferenzen.⁵ Schliesslich führt fast jeder Fachbereich an Universitäten und Fachhochschulen genderspezifische Studien und Evaluationen durch, welche die Situation und Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Fachgebieten und Berufen beleuchten.

Damit liefert die Wissenschaft den Berufsbildungsverantwortlichen die ausreichenden Grundlagen, um Unterricht und Ausbildung genderkompetent zu planen und durchzuführen. Führungsverantwortliche erhalten so ebenfalls wissenschaftsbasierte Erkenntnisse, um Strukturen und Prozesse der Bildungsinstitution oder des Betriebes anzupassen.

EMPIRISCHE BEFUNDE UND HINDERNISSE

Das EHB hat als Kompetenzzentrum des Bundes für die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen und für die Forschung in der Berufsbildung eine Schlüsselrolle für die tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit in der Berufsbildung. Aus diesem Grund wurde 2007 eine interne Analyse durchgeführt. Sie zielte darauf, den Stand des Genderwissens und der Genderkompetenz zu ermitteln und Defizite aufzudecken. Sowohl die Organisation EHB als auch die Personen in der Ausbildung, der Weiterbildung und der Forschung und Entwicklung müssen über genügend Genderkompetenz



Leonie Sommer, 4. Lehrjahr, Schreinerin

«Bei der Lehrstellensuche wurde ich mehrmals gefragt, ob ich mir den Schreinerberuf körperlich wirklich vorstellen könne; ich habe das Gefühl, dass einzelne Betriebe mich wegen solcher Bedenken nicht angestellt haben. Aber dieser Beruf eignet sich für Frauen wie für Männer! Blöd hingestellt wurde ich noch nie; die Leute reagieren vielmehr immer sehr positiv, wenn ich sage, dass ich Schreinerin lerne.»

Schreinerin, Bestand 2007: 5330 Lernende, davon 490 Frauen

verfügen, damit sie die Produkte gleichstellungsorientiert entwickeln und an die Kundinnen und Kunden weitervermitteln können. Dazu wurden folgende Kriterien definiert:

- Datenerfassung und -auswertung sind geschlechtsspezifisch zu differenzieren;
- In den Bereichen Bildung und Forschung werden Genderziele für Produkte und Leistungen formuliert;
- Die Einstellungspraxis wird transparent gestaltet und realisiert die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern;
- Die Funktionsbeschreibungen und Entwicklungsmöglichkeiten sind für Frauen und Männer gleichermaßen gegeben und transparent;
- Die Lifebalance (Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf) aller Beschäftigten wird unterstützt;
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz: Es bedarf einer gemeinsam erarbeiteten Philosophie, die in Richtung Gleichstellung weist;
- Die Verantwortlichkeiten für die Gleichstellung werden definiert und festgelegt;
- Gender Mainstreaming wird als Qualitätskriterium ins Management integriert;
- Genderwissen und -praxis werden dokumentiert und weiterentwickelt.

Die Analyse des EHB benennt – wie andere Studien aus dem (Fach)Hochschulbereich – folgende Hindernisse für Gender-Reformen:

- Gleichstellungsfragen werden «separat» behandelt und nicht selbstverständlich

in die Strukturen und Prozesse der Institutionen integriert wie beispielsweise Nachhaltigkeit oder Qualität.

- Genderkompetenz gilt als nebensächlich und hat nicht den gleichen Status wie etwa das Know-how in Betriebswirtschaft oder Management allgemein. Deshalb wird Genderkompetenz bei der Kaderselektion und bei Reorganisationsen oft «vergessen».
- Gleichstellungsfragen werden in Einzelprojekten bearbeitet oder an eine Gleichstellungsbeauftragte delegiert. Dies verhindert, dass die Genderkompetenz in der Führung erweitert und die Verantwortung für Verbesserung oder Verschlechterungen durch die Führungspersonen übernommen werden.

GENDERKOMPETENZ IN DER BERUFSBILDUNG: DER BEITRAG DES EHB

Das EHB wird nun einen internen Aktionsplan umsetzen, um zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufsbildung beizutragen. Das bedeutet:

- Die Genderkompetenz der Dozierenden des EHB wird so (weiter-)entwickelt, dass diese in der Lage sind, Genderwissen zu vermitteln und Berufsbildungsverantwortliche entsprechend zu befähigen.
- Die Beratungs- und Weiterbildungsdienstleistungen des EHB berücksichtigen die entsprechenden Genderaspekte.
- Die Forschung des EHB bereitet laufend die aktuellen genderrelevanten Erkenntnisse auf.

Wie bei allen anderen Reformvorhaben in der Berufsbildung, so gelingt auch die

systematische Förderung der Gleichstellung nur, wenn alle Verbundpartnerinnen mitmachen. Ziel eines koordinierten Vorgehens ist es, Berufsbildungsinstitutionen zu befähigen, die jungen Frauen und Männer so auszubilden, dass sie fähig sind, ihr Berufs- und Privatleben selbstverständlich gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Literatur

- Dobelhofer, Doris; Küng, Zita (2008). *Gender Mainstreaming*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bertschy, Kathrin; Böni, Edi; Meyer, Thomas (2007). *An der Zweiten Schwelle: Junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2007*. Bern, 2007. <http://www.tree-ch.ch>
- Grütter, Karin; Ryter, Annamaria (2008). *Persönliche Grenzen respektieren. Module rund um das Thema sexuelle Belästigung*. Hrsg.: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: hep-Verlag.
- Jürgmeier, Hürlimann, Helen (2008). «Tatort», Fussball und andere Gendereien. Materialien zur Einübung des Genderblicks. Luzern: Interact Verlag und Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Manchen Spörri, Sylvia; Bolli-Schaffner, Ursula; Heimberg, Liliana (2007). *Viewpoint: Frauen in technischen und wirtschaftlichen Ausbildungen: Impulse für die Chancengleichheit*. Lengerich/D: Pabst Science Publishers. DVD-Video.
- Müller, Regula; Mock, Elena; Dirren, Isabelle; Habegger, Barbara et al. (2008). *Erster Genderbericht. Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal in den Strukturen und Inhalten des EHB. Zollikofen: EHB. (Informationen zu dieser Analyse können beim EHB angefragt werden.)*



Regula Müller ist Soziologin und Germanistin. Sie arbeitet als Dozentin am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
regula.mueller@ehb-schweiz.ch