

## **5 Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung – Strategien, Nutzen, Umsetzung**

*Angelika Puhlmann*

Vortrag bei der Tagung „Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ an der Universität Bremen am 21.6.2004

Gender Mainstreaming ist zu einem bekannten Begriff geworden. Das ist erfreulich und zugleich erstaunlich, denn für diesen Anglizismus gibt es keine deutsche Übersetzung, die kurz auf den Punkt bringen würde, was gemeint ist. Sicher wissen Sie alle, wie weit man häufig ausholt, wenn man danach gefragt wird, was Gender Mainstreaming eigentlich sei. Die Popularität des Begriffs erstaunt aber auch deshalb, weil er für einen gesellschaftlichen Umdenkungsprozess steht, noch dazu in europäischer Dimension. Und Umdenken ist im allgemeinen nicht sehr beliebt, macht es doch Mühe und zieht vieles in Zweifel, was bislang unhinterfragt als normal angesehen wird und einem im täglichen Handeln selbstverständliche Sicherheit gibt.

Gender Mainstreaming öffnet auf neue Weise den Blick auf die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft und auf die Nachteile, die das für die Individuen und die Gesellschaft gleichermaßen hat. Es ist dieser Aspekt, der den wesentlichen Punkt des Gender Mainstreaming markiert: der Nachteil, der daraus für Gesellschaften entsteht, dass sie geschlechtsbezogene Arbeitsteilungen aufrecht erhalten und weiterhin fördern, dass sie die weibliche Arbeitskraft und Arbeitsleistung minder bewerten und dass sie außer Acht lassen, dass die weibliche Arbeitskraft wesentlich zur Aufrechterhaltung und zum Wert der männlichen Arbeitskraft beiträgt.

Hier schließt sich in gewisser Weise der Kreis zu den Analysen und Ansätzen der Frauenforschung und zu soziologischen und sozialpolitischen Forschungen, die sich mit Fragen der gesellschaftlichen Machtverhältnisse und Chancengleichheit befassen.

Gender Mainstreaming ist als Strategie an die Seite der Frauenförderung gestellt worden ohne jedoch, wie immer wieder unterstrichen wird, Frauenförderung ersetzen zu sollen. Das Verhältnis der beiden Ansätze ist bislang noch weiter in der Diskussion und es besteht durchaus eine gewisse Konkurrenz zwischen ihnen.

Anders als die „traditionelle“ Frauenförderung bezieht sich Gender Mainstreaming in Idee und Ausrichtung nicht auf einen Gegensatz zwischen den Geschlechtern, sondern auf ein gemeinsames Drittes, die soziale und ökonomische Entwicklung von Gesellschaft, für die die Nutzung der Potenziale und Begabungen von Frauen und Männern gleichermaßen notwendig ist.

Gender Mainstreaming kann als Strategie einer neuen Aufklärung gelten, der Aufklärung darüber, dass Benachteiligung eine Frage gesellschaftlicher Strukturen ist und dass auf dieser Ebene angesetzt werden muss und kann, um Ungleichheiten zu beseitigen.

Strategien des Gender Mainstreaming sind wesentlich durch drei Aspekte charakterisiert: Als Top-Down-Strategien setzen sie auf den obersten Hierarchieebenen in Institutionen, Organisationen und Unternehmen an, um von dort aus auf die immer nächsten Ebenen verbreitet zu werden.

Es sind Strategien, die auf Veränderungen bei Management, Personalentwicklung und generell der Praxis im gesellschaftlichen Leben zielen.

Es sind schließlich und wesentlich Strategien, mit denen Bewusstwerdung über das eigene Denken und Handeln bei Führungspersonen, im Management und bei allen Prozessbeteiligten verursacht und nachhaltig gefördert werden (sollen).

Im Wesentlichen haben wir es also mit Strategien zu tun, die starke pädagogische Elemente haben und zugleich ausgesprochen praxisorientiert und auf die Veränderung von Praxis ausgerichtet sind.

Die Strategie des Gender Mainstreaming entspricht durchaus den aktuellen Problemlagen: Im Zuge der Bewusstwerdung der europäischen Gesellschaften über die demographische Entwicklung hat die Frage der gesellschaftlichen Arbeits- teilung mit ihren unterschiedlichen Konditionen für Männer und Frauen aktuell breite Aufmerksamkeit gewonnen. Der Zusammenhang zwischen dieser Arbeits- teilung und ihren Konditionen und der alters- und geschlechtsbezogenen Zusam- mensetzung der Bevölkerung und insbesondere der Erwerbsbevölkerung dringt allmählich ins Bewusstsein.

Das zentrale Thema ist dabei der heute bereits vor allem in gewerblich-techni- schen Berufen bestehende Fachkräftemangel und die Aussicht darauf, dass in den kommenden Jahrzehnten in allen Bereichen ein Mangel an Fachkräften zu erwarten ist. Die geringen Berufschancen und die damit im Zusammenhang stehende Konzentration von Frauen auf einen eingeschränkten Ausschnitt von Berufen und Berufstätigkeiten, mehrheitlich in sogenannten frauentypischen Beru-

fen, stehen ebenso in der Kritik wie der Widerspruch zwischen der gestiegenen Beteiligung von Frauen an höherwertigen Bildungsabschlüssen und Studienabschlüssen und ihrer im Vergleich dazu geringen Beteiligung an entsprechenden Berufstätigkeiten und beruflichen Karrieren. Dass hier ungleiche Konditionen für Frauen und Männer bestehen, wird auch durch Untersuchungen belegt, die zeigen: Hochschulabsolventinnen werden häufiger befristet, in Teilzeit und mit geringerer Bezahlung beschäftigt als ihre männlichen Kollegen. Während im öffentlichen Dienst auf allen Ebenen bemerkenswerte Resultate bei der Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming zu verzeichnen sind und eine beträchtliche Anzahl von Betrieben inzwischen mit dieser Strategie arbeiten, stehen wir in der Berufsbildung, in Aus- und Weiterbildung, hiermit noch am Anfang. Der Handlungsbedarf ist umso größer, als gerade in der Aus- und Weiterbildung langfristige und nachhaltig wirksame Entscheidungen über die Beteiligung von Männern und Frauen am Berufsleben – und damit auch an der Gesellschaft – getroffen werden. Entschieden wird von Verantwortlichen in Unternehmen ebenso wie von Personal in der Aus- und Weiterbildung und nicht zuletzt von Auszubildenden und Teilnehmenden an Weiterbildung.

An Themen, für die Zielgrößen festgelegt werden könnten, besteht kein Mangel. Die Beteiligung etwa von Männern und Frauen an Aus- und Weiterbildung ist noch immer so unterschiedlich wie ihre Beteiligung am Berufsleben. Dass die Art der Angebote und die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung ganz wesentlich zur Ungleichheit der Berufschancen von Männern und Frauen beitragen, ist seit langem bekannt und vielfach belegt. Bisher waren Ansätze, hier etwas zum Positiven zu wenden, zum Teil zwar erfolgreich, aber nicht nachhaltig wirksam. Umso mehr verbinden sich gerade auch für die Bereiche der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit dem Konzept des Gender Mainstreaming große Erwartungen.

Die strategischen Handlungsschwerpunkte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bilden auch eine Orientierung für die Bestimmung zentraler Arbeitsschwerpunkte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:

- Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen und Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung,
- Frauen in Studium und Hochschule,
- Frauen in Forschungseinrichtungen,
- Frauen in der Informationsgesellschaft,
- Existenzgründungen von Frauen und
- Gender Mainstreaming im Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung“.

Gerade für Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung im Sinne einer besseren Nutzung der Potenziale auch von Frauen stehen die Zeichen der Zeit ja recht gut: Die Vorgaben des Gender Mainstreaming scheinen sich auf geradezu ideale Weise mit ökonomischen Interessen von Unternehmen zu verbinden. Der Bedarf an Fachkräften mit Qualifikations- und Persönlichkeitsprofilen, wie sie vor allem Frauen mitbringen, das Interesse an Produkten und Dienstleistungen, mit denen Kundinnen zu gewinnen sind und – nicht zuletzt – der bereits genannte Fachkräftemangel vor allem in männerdominierten Wirtschaftsbereichen nähren das Interesse von Unternehmen am Gender Mainstreaming. Wenn die Entscheidung für die Einführung von Gender Mainstreaming getroffen wurde, werden Interesse und Neugier auf das Thema zunächst bei den Akteurinnen und Akteuren der Implementierung und Umsetzung und bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Gender Trainings geweckt.

Interesse und Neugier – das sind wesentliche Elemente, die in der Bildungsarbeit die Auseinandersetzung mit der Frage, welche Ungleichheiten in der Beteiligung von Männern und Frauen zu verzeichnen sind, beflügelt haben und ebenso das Interesse daran herauszufinden, auf welche Ursachen dies zurückzuführen ist. Die Frage, welchen Beitrag Bildungsarbeit zum Ausgleich geschlechtsbezogener Ungleichheiten und Ungleichgewichte bei der Ausbildung und bei der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung leisten kann, hat die Aktiven im Bereich der Bildung von jeher, und insbesondere seit den 1960er Jahren, bei den Bildungsreformen und der Bildungsdebatte beschäftigt. Bildung galt seitdem als wesentliches Element, mit dem Chancengleichheit und – nicht zuletzt – sozialer Aufstieg erreicht werden konnte.

Die Geschlechterperspektive war in dieser Zeit, in der klassenspezifische und soziale Schichtung der Gesellschaft als Ungleichheit produzierende Elemente im Vordergrund standen, gar nicht oder kaum entwickelt.

Die Verwurzelung der sozialen Bewegungen dieser Zeit in der zweifellos männerdominierten Facharbeiterschaft und ihrer Organisationen führte dazu, dass frauenpolitische Ansätze und Aktivitäten dem Bürgertum zugerechnet und zugeschrieben wurden. Sie stießen daher auf Ablehnung, wohl auch deshalb, weil es zum Idealbild des erfolgreichen deutschen Facharbeiters gehörte, dass er sich eine Frau und eine Familie leisten und für sie als Familienernährer aufkommen konnte. Der Mangel an ganztägiger Kinderbetreuung und an Ganztagschulen – auf diesem Gebiet wird jetzt zum Glück einiges getan – ist ebenfalls darauf zurückzuführen. Und auch die hohe Teilzeitberufstätigkeit und die allseitig beklagte Entscheidung von Frauen für „frauentypische“ Berufe und Berufstätigkeiten, beides verbunden mit geringen Weiterbildungs-, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, steht im Zusammenhang mit dem Idealbild des männlichen Facharbeiters.

Aus diesem Grund verwundert es vielleicht nicht, dass gerade die berufliche Aus- und Weiterbildung ein Bereich ist, der sich in Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern als besonders resistent erweist und sich auch dem Gender Mainstreaming nur schleppend öffnet.

Dennoch haben Fragen und Ansätze der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming auch hier Einzug gehalten.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind bisher verschiedene Themen aufgegriffen, bearbeitet und für Gender Mainstreaming erschlossen worden. Alle diese Aktivitäten basieren auf den langjährig gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis der Berufsbildung und der Frauenbildungsarbeit ebenso wie auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen, wie sie vor allem auch vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und vom Bundesinstitut für Berufsbildung gewonnen wurden.

Eine ganze Anzahl der auf diesen Grundlagen basierenden Themenkomplexe sind mit den IuK-Technologien verknüpft. Das begründet sich zum einen in der Zielsetzung der Bundesregierung, den Frauenanteil hier auf 40 % anzuheben, zum anderen im weiterhin zu verzeichnenden Rückstand von Frauen bei Kompetenz und Nutzung der neuen Technologien.

Die Frage der Gestaltung und der Inhalte von Lernmedien bildet deshalb ein weites Feld, weil – wie wir alle wissen – Medien in starkem Maße auf männliche Nutzer und deren (vielleicht nur vermeintliche?) Bedürfnisse und Anspruchsebenen ausgerichtet sind. Die geschlechtsbezogene Wahrnehmung und Gestaltung von Lernmedien und deren Ausrichtung auch auf Kundinnen und Nutzerinnen ist ein wichtiges Thema, um Frauen gleichermaßen wie Männer für Lernmedien und das Lernen mit und durch neue Medien zu gewinnen.

Eng damit verknüpft ist die Frage von Lerninhalten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Wir wissen, dass das Lernen an Beispielen zentrale Bedeutung hat, und wir wissen auch, dass Beispiele, die uns nicht interessieren, oft dazu führen, dass der betreffende Kurs abgebrochen wird. Weiterbildungsinhalte sind also ein zentrales Thema, das unter Gender-Gesichtspunkten betrachtet und verändernd bearbeitet wird.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Gewinnung junger Frauen für IT- und gewerblich-technische Berufe. Das hat mit dem dort – jedenfalls bislang – herrschenden Fachkräftemangel zu tun, aber auch mit dem Bedarf an Fachkräften mit Sozialkompetenzen, die Frauen mehrheitlich mitbringen bzw. die ihnen zugeschrieben werden.

Viele Betriebe suchen nach weiblichen Auszubildenden und Fachkräften und brauchen dabei Unterstützung. Zwei Wege sind hier vorgezeichnet: die Gewinnung junger Frauen für IT- und moderne technische und gewerbliche Berufe und die Entwicklung von Organisationskulturen, die Betriebe für Frauen interessant machen.

Unterstützung von Betrieben und jungen Frauen gleichermaßen bieten Berufswahlinstrumente wie etwa „Joblab“, Berufsinformationsprojekte und -Internetseiten wie „idee-it“ oder Assessmentverfahren wie „Taste“, die unter ihrer jeweiligen Bezeichnung im Internet präsent sind.

Von großer Bedeutung, vor allem in bezug auf eine nachhaltige Wirkung, ist die Gewinnung für und die Schulung von Ausbildern und vor allem Ausbilderinnen im IT-Bereich in Gender Mainstreaming und Genderkompetenz. Die Vernetzung von IT-Ausbilderinnen und generell die Verknüpfung von IT- und Genderkompetenz wird zentrale Bedeutung bei der zukünftigen Gestaltung der Berufswelt haben.

Ein weiteres Thema, das auf dem Gebiet der Berufsbildung Aufmerksamkeit gewonnen hat und bearbeitet wird, ist die Präsentation und Benennung von Berufen. Dass Berufsbezeichnungen bereits inhaltliche Implikationen haben und Berufe in männlichen oder weiblichen Lebenszusammenhängen dargestellt und präsentiert werden (können), steht außer Zweifel. Dass Veränderungen männlich oder weiblich dominierter Berufsbezeichnungen und -präsentationen die Attraktivität von Berufen für beide Geschlechter gleichermaßen verbessern könnten und gar im Sinne einer Veränderung der Besetzung von Männer- und Frauenberufen, wird bislang nur vermutet und müsste sich in der Praxis erst erweisen.

In der Berufsbildung sind eine Reihe von offenen Fragen zu verzeichnen, die auch die Implementierung von Gender Mainstreaming auf einer breiten Basis betreffen: Die Verankerung des Systems der dualen Berufsausbildung in Betrieb und Schule bedeutet, dass eben diese beiden Akteure – Betriebe und Schulen – die entscheidenden Initiativen für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming ergreifen müssen. Der Bund hat hier wenig Einfluss, liegt die Kompetenz für die Berufsschulen doch bei den Bundesländern.

Noch immer ist es notwendig, eine angemessene und zuverlässige Berichterstattung und Statistik einzufordern, die die Grundlagen für politische Zielsetzungen für die Berufsbildung durch Gender Mainstreaming bieten müssen. Dies gilt insbesondere auch für große Berufsbildungsprogramme des Bundes.

Und schließlich muss daran gearbeitet werden, dass die Diskrepanzen zwischen

gender-orientiertem Ausbildungsalltag und „traditionellem“ Betriebsalltag ins Blickfeld gerückt werden, scheitert doch gerade daran so manche hoffnungsvolle weibliche Nachwuchskraft.

Zum Schluss möchte ich einige Aspekte ansprechen, die für die weitere Diskussion über Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Chancengleichheit wichtig und interessant sein können.

Während zum einen Gender Mainstreaming als Strategie der neuen Aufklärung über Geschlechterverhältnisse und deren Veränderungsmöglichkeiten Einzug gehalten hat, sind wir zugleich mit einer ganz anderen und geradezu gegenläufigen Tendenz zur Interpretation von Benachteiligung konfrontiert: Hier werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen und ihren Lebensbedingungen auf natürliche, genetische Veranlagungen und Merkmale zurückgeführt. „Warum Männer nicht zuhören und Frauen nicht einparken können“ – so und so ähnlich lauten marktgängige Buchtitel, die dieses Interpretationsschema gewinnträchtig und durchaus unterhaltsam illustrieren. Der Reiz dieser Interpretation liegt möglicherweise darin, dass in leichter und harmlos unterhaltsamer Art über Unterschiede und Spannungsmomente zwischen den Geschlechtern gesprochen wird. Der Reiz liegt möglicherweise aber auch darin, dass diese Interpretation Entlastung von der Verantwortung verspricht, am Bestehenden etwas zu ändern. Tatsächlich stehen solche populären Interpretationen gegen das aufklärerische Element des Gender Mainstreaming, und es scheint doch wichtig, solche Aspekte in die Diskussion mit einzubeziehen.

Gender Mainstreaming ist, anders als Frauenförderung, Chancengleichheit und Gleichstellung, nicht explizit mit Gesellschaftskritik verbunden. Es geht ja um eine Strategie, deren politische Dimension in der Veränderung der interessengeleiteten Zielsetzungen und deren Umsetzung und Nachprüfbarkeit liegt. Konfrontationen und Kampflinien, wie sie bei traditioneller Frauenförderung an der Tagesordnung sind, finden sich hier nicht oder treten zumindest weit in den Hintergrund. Das scheint zeitgemäß, denn Fronten und Feindbilder sind aus der Mode gekommen. Und sie werden durch politische Vorgaben und staatliche Verpflichtungen in gewisser Weise überflüssig. Daraus sollte jedoch nicht der Eindruck entstehen, dass Gender Mainstreaming zur Entpolitisierung des Themas Gleichstellung von Frauen und Männern führe. Die staatlich festgelegten Bemühungen, durch das Konzept des Gender Mainstreaming die betrieblichen und gesellschaftlichen Bedürfnisse in Einklang zu bringen (Stichworte: Fachkräftemangel, bessere Nutzung der Potenziale, Begabungen und Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern), nehmen der Auseinandersetzung um Anspruch und Wirklichkeit von Ge-

sellschaften, die gleiche Rechte und gleiche Chancen für Männer und Frauen festgeschrieben haben, aber bislang nicht ausreichend umsetzen, in gewisser Weise den Stachel.

Dieses nicht nur gefühlte, sondern tatsächliche Dilemma kann durch die Weiterentwicklung sozialer Theorien zur geschlechterbezogenen Arbeitsteilung im Informationszeitalter, in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und vor dem Hintergrund der Globalisierung bearbeitet werden. Die sich verändernden Vorstellungen und gelebten und wirksamen Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit werden dabei zentrale Aufmerksamkeit bekommen.

Die Erfahrungen, die Sie in Ihren Projekten gesammelt haben und die Ergebnisse Ihrer Projekte und Arbeit können dazu ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten und sie haben zu einer effektiveren Implementierung von Gender Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beigetragen. Ich hoffe, dass Sie weiter so erfolgreich wie bisher auf diesem Feld arbeiten werden.