

# Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“

## Ein Schritt zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsleben

► Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor durch eine ausgeprägte Geschlechterhierarchie gekennzeichnet. Mit der beruflichen Erstausbildung werden die Weichen für die Berufverläufe von Frauen und Männern gestellt, so dass die Strategie des Gender Mainstreaming nur dann erfolgreich sein kann, wenn sie bereits in der Berufsausbildung realisiert wird. Das Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg verfolgt deshalb das Ziel, durch eine gezielte Schulung des Ausbildungspersonals den Gendergedanken in den Mainstream der Ausbildungspraxis zu bringen.

### Gender Mainstreaming in der Berufsausbildung

Obwohl Mädchen und junge Frauen mittlerweile ihre männlichen Kollegen bei den Bildungsabschlüssen überholt haben und mehr Mädchen als Jungen die Schule mit Abitur verlassen, sind sie im Berufsleben längst noch nicht gleichgestellt.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist jedoch nicht nur gesetzlich verankert, sondern längst auch gesellschaftlich anerkannt und unter dem Schlagwort des Gender Mainstreaming institutionalisiert. Während sich die Strategie des Gender Mainstreaming allmählich in der Führungskräfteentwicklung etabliert, zeigt sich die Ausbildungspraxis nach wie vor scheinbar „geschlechterlos“.<sup>1</sup> Dies ist umso gravierender, als mit der Ausbildung der Grundstein für die Berufskarriere beider Geschlechter gelegt wird und sich infolge der Lehrstellenlücke gerade die Ausbildungschancen junger Frauen verschlechtern.

Es stellt sich somit die Frage, wie die Ausbildungspraxis die Lern- und Entwicklungsbedingungen für beide Geschlechter garantieren kann, damit auch die Potenziale junger Frauen in der beruflichen Erstausbildung vor allem in technisch orientierten Berufen stärker genutzt werden. Aus der Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung ist das Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg hervorgegangen.

### Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Für den Begriff des Gender Mainstreaming existieren zahlreiche Auslegungen, so dass hier der leicht verständlichen Definition der Bundesregierung gefolgt wird.

Somit kann Gender Mainstreaming als Strategie begriffen werden, mit der das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur de jure, sondern auch de facto verwirk-



**SILVIA SIMON**

Dr., Dipl.-Sozw., M.A. Leiterin der Initiative „Frau im Job“ im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Stuttgart

licht wird. Sie richtet sich gleichermaßen an die Führungsspitzen in Verwaltungen, Organisationen und Unternehmen, alle Personalverantwortlichen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und bezieht sich auf alle Handlungsfelder.

In der Alltagsdiskussion<sup>3</sup> findet man häufig den Vorwurf, dass Gender Mainstreaming nichts anderes sei als „alter Wein in neuen Schläuchen“ oder Frauenförderung unter einem neuen Deckmantel. Gender Mainstreaming ist allerdings ein weitaus umfassenderes und nachhaltigeres Konzept als die traditionelle Frauenförderung und nimmt dabei Frauen und Männer gleichermaßen in den Fokus. Demzufolge ist Gender Mainstreaming kein Konzept zur singulären Förderung von Frauen, sondern ein Ansatz, um in allen Lebensbereichen die Gleichheit beider Geschlechter zu gewährleisten.

## Gender Mainstreaming – eine Notwendigkeit für Ausbildungsbetriebe und Bildungsträger

Die Frage, warum der Genderansatz auch für Betriebe und Bildungsträger von Bedeutung ist, kann mit zahlreichen gesellschaftlichen, ökonomischen und rechtlichen Gründen beantwortet werden.<sup>4</sup>

Betrachtet man den Arbeitsmarkt, so wird schnell deutlich, dass Frauen trotz ihres hohen Bildungsstandes im Berufsleben nicht gleichberechtigt sind.<sup>5</sup>

Die Geschlechterdifferenz nimmt ihren Anfang in der beruflichen Erstausbildung und zeigt sich dort sowohl in einer geringeren Repräsentanz von Frauen im System der dualen Berufsausbildung<sup>6</sup> als auch in einer ausgeprägten horizontalen Segregation.<sup>7</sup> So finden sich rund 70 % der Frauen in nur zwölf Berufsgruppen wieder.<sup>8</sup>

Am geschlechtstypischen Berufswahlverhalten hat sich bis zum heutigen Tag kaum etwas verändert. Die meisten Mädchen wählen nach wie vor Dienstleistungsberufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und geringen Aufstiegschancen.

Es existieren zahlreiche Faktoren, mit denen dieses einseitig „geschlechtstypische“ Berufswahlverhalten von jungen Frauen erklärt werden kann.<sup>9</sup> Welchen Anteil daran das „Doing gender“ in der betrieblichen Ausbildung hat, lässt sich empirisch nicht fassen.

Eine scheinbar geschlechtsneutrale Ausbildungspraxis in technischen Berufen bewirkt, dass männlich geprägte Sichtweisen übernommen werden und den Bedürfnissen von Frauen nicht angemessen Rechnung getragen wird. In der Folge werden bestehende Ungleichheiten zementiert

anstatt überwunden. Da die Erstausbildung den Grundstein für die berufliche Entwicklung legt, setzen sich dort getroffene Weichenstellungen im weiteren Erwerbsverlauf fort. Eine ausgeprägte vertikale Segregation am Arbeitsmarkt, eine geringere Bezahlung und Erwerbsbeteiligung von Frauen sind nur die markantesten Ausprägungen dieser Geschlechterhierarchie.

Daneben gibt es Teilsegmente am Arbeitsmarkt, wie beispielsweise die sozialen Berufsfelder, in denen Männer stark unterrepräsentiert sind und hier insbesondere die männlichen Interessen und Lernvoraussetzungen angemessen berücksichtigt werden müssen, um einer Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Die Ausbildungsbetriebe tragen deshalb eine besondere gesellschaftliche Verantwortung für die berufliche Chancengleichheit *beider* Geschlechter. Eine wichtige Schlüsselposition nehmen dabei die Ausbilderinnen und Ausbilder ein. Sie müssen die Lerninhalte nicht nur fachlich fundiert vermitteln, sondern auch in der Lage sein, ihren Ausbildungs-

„Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen (...) Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“<sup>2</sup>

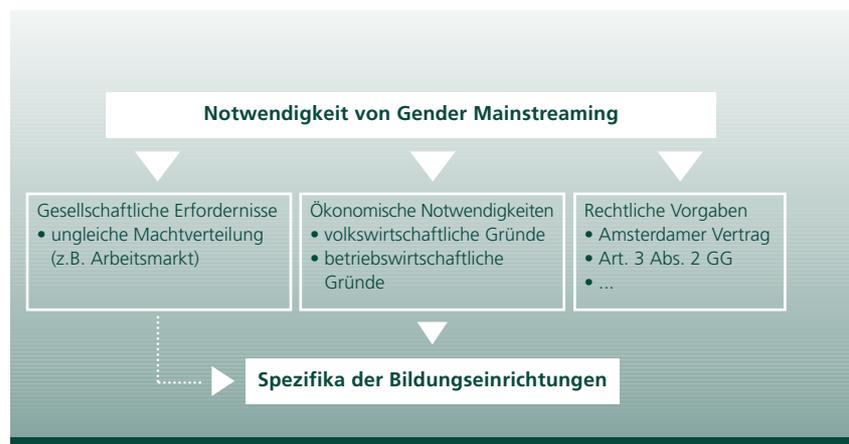


Abbildung 1 Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in der Berufsausbildung



Abbildung 2 Geschlechterdifferenz am Arbeitsmarkt

**Doing gender** umschreibt den Prozess, in dem die Geschlechterrollen und -verhältnisse in der alltäglichen Interaktion und Kommunikation immer wieder aufs Neue (re-)produziert und bestätigt werden.

**Genderkompetenz** ist die Fähigkeit von Personen, in ihren Aufgaben und Handlungsfeldern Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu handeln.

befähigt werden. Das „Doing gender“ ist somit unerlässlich, um am Ausbildungsmarkt eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

### Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder – ein Modellprojekt des Wirtschaftsministeriums BW

Auch wenn das Gender Mainstreaming noch nicht zum selbstverständlichen Rüstzeug von Ausbildungsbetrieben gehört, gibt es bereits zahlreiche Good-Practice-Beispiele für die Implementierung des Genderansatzes in die Ausbildungspraxis.<sup>12</sup>

In Baden-Württemberg startet aktuell das vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg initiierte und aus Mitteln der Zukunftsoffensive Junge Generation geförderte Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ in technischen und handwerklichen Berufen.

auftrag genderkompetent zu erfüllen.<sup>10</sup>

Nur wenn Genderkompetenz<sup>11</sup> als wichtige Schlüsselkompetenz – ähnlich der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz – verstanden wird und Eingang in die Schulung des Ausbildungspersonals findet, können Ausbilderinnen und Ausbilder zu einem solchen geschlechtersensiblen Umgang

Die Projektleitung unterliegt der Initiative „Frau im Job“, die im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg angesiedelt ist.

Es wird im ersten Durchgang in Kooperation mit drei Industrie- und Handelskammern (Karlsruhe, Mannheim, Stuttgart) sowie drei Handwerkskammern (Karlsruhe, Reutlingen, Stuttgart) durchgeführt.

Im Fokus des Modellprojektes steht die Erhöhung der Genderkompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals.

Genderkompetenz ist erst dann vorhanden, wenn die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht nur für Geschlechterfragen sensibilisiert sind und über grundlegendes Genderwissen verfügen, sondern darüber hinaus auch in der Lage sind, die Strategie des Gender Mainstreaming in der Ausbildungspraxis umzusetzen. Somit besteht ein besonderes Ziel des Projektes darin, die Fach- und Methodenkompetenz der Ausbilderinnen und Ausbilder mit Genderbewusstsein und -wissen anzureichern, so dass ein gendergerechtes Handeln im Ausbildungsalltag möglich ist.

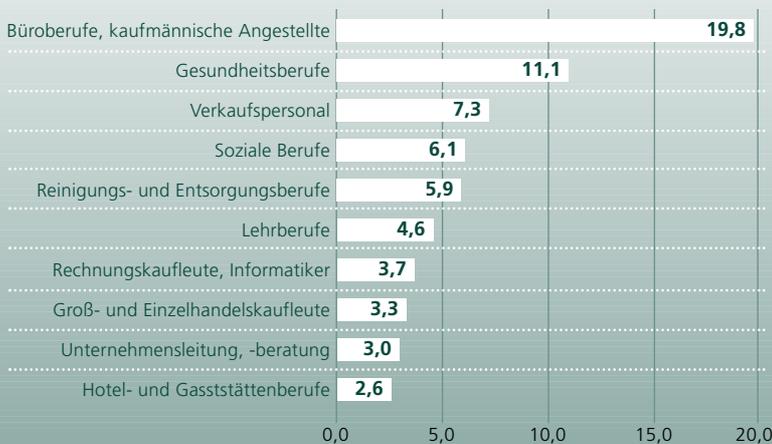
Zentrales Anliegen des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg ist es, die Nachhaltigkeit des Modellprojektes zu fördern. So soll erreicht werden, dass nach insgesamt zwei Modelldurchläufen alle Kammern die Projektinhalte in ihrem Kursangebot nicht nur beibehalten, sondern sogar ausbauen. Aus diesem Grund musste ein gangbarer Weg zwischen Praktikabilität einerseits und Intensität der Genderschulung andererseits gefunden werden. Das konzipierte Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ stellt eine solche Balance dar.

Bei den sechs Kammern werden in die Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilder nach AEVO sowie in ausgewählte Meisterqualifizierungen *Gendermodule* integriert. Diese umfassen einen Umfang von durchschnittlich vier bis sechs Unterrichtseinheiten. Dadurch sollen die Lern- und Entwicklungsbedingungen für beide Geschlechter in der Ausbildung verbessert und mehr junge Frauen für eine technische Berufsausbildung gewonnen werden. Aufgrund der Dominanz männlicher Lehrlinge orientiert sich die Ausbildungspraxis in technischen Berufen bisher einseitig am männlichen Geschlecht.

Der bewusste Umgang mit Rollenzuschreibungen und dem Verhältnis zwischen den Geschlechtern und ihrer unterschiedlichen Lebensentwürfe und -interessen ist Bestandteil des Trainings und soll zu einer Sensibilisierung aller am Ausbildungsprozess Beteiligten führen und ihr Genderwissen erhöhen. Zudem sollen die Ausbilderinnen und Ausbilder durch angeleitete Gruppenarbeiten befähigt werden, die Strategie des Gender Mainstreaming in ihrem betrieblichen Ausbildungshandeln umzusetzen.

Zusätzlich werden in den Kammern Informationsveranstaltungen angeboten, die sich in erster Linie an das Ausbildungspersonal in Betrieben richten. Ziel der Veranstaltungen ist es, Genderfragen in der Ausbildungspraxis zu thematisieren und das Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ bekannt zu machen.

Anteil der erwerbstätigen Frauen in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Pressemitteilung 134/2005

Abbildung 3 Top Ten der Frauenberufe in Baden-Württemberg 2004

Abbildung 4  
**Überblick über die Inhalte des Gendermoduls**

**Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder – Kurzübersicht**

**Gesellschaftlicher Hintergrund:** Warum ist Gender Mainstreaming für die Ausbildungspraxis von Bedeutung?

**Rechtsgrundlagen** zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer

**Zielsetzung des Gendermoduls**

- Sensibilisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder für Geschlechterfragen
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenverständnis und Geschlechterstereotypen
- Erhöhung der Kompetenz für eine geschlechterorientierte Ausbildung
  - Verbesserung der Lern- und Entwicklungsbedingungen für weibliche und männliche Auszubildende
  - Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen in der Ausbildung

**Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung**

- Was versteht man unter Geschlechtergerechtigkeit?
  - Nicht formale Gleichbehandlung, die alle über einen Kamm schert, sondern Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit. Unterschiedliche Voraussetzungen und Bedingungen von weiblichen und männlichen Auszubildenden erkennen und bei der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigen
- Reflektions- und Diskussionsrunde
  - Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden (bei der Berufswahl, beim Zugang zu techn. Ausbildungen, bei persönl. Entscheidungsprozessen, im Lernverhalten, im Ausbildungsalltag, bei der Leistungsbeurteilung etc.)
  - Bedeutung des Geschlechts in der Berufsausübung von Ausbilderinnen und Ausbildern
- Gegenüberstellung der persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen mit statistischen Daten und empirischen Ergebnissen

**Eigenes Rollenverständnis und Rollenstereotype**

- Einführung in die Rollenstereotypentheorie
  - Geschlechterrollen: Vorstellungen und Erwartungen darüber, was „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ ist
  - Jeder wird aufgrund seines Geschlechts mit unterschiedlichen Rollenerwartungen konfrontiert und unterliegt der Stereotypisierung
- Diskussionsrunde und Gruppenarbeit zum Rollenstereotypendenken im Berufs- und Ausbildungsalltag

**Unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von weiblichen und männlichen Auszubildenden**

**Umsetzung der Geschlechterorientierung in der Ausbildung**

- Was unterscheidet eine geschlechterorientierte von einer „geschlechterneutralen“ Ausbildungspraxis?
- Kleingruppenarbeit zur Implementierung der Geschlechterperspektive in den Ausbildungsalltag

**Nutzen einer geschlechterorientierten Ausbildung**

- für weibliche Auszubildende, für männliche Auszubildende, für Ausbilderinnen und Ausbilder, für den Betrieb und die Gesellschaft

Das Modellprojekt wird begleitend evaluiert und darauf aufbauend für den zweiten Durchgang angepasst. Eine Einbeziehung aller Kammern in Baden-Württemberg ist geplant.

Es bleibt abzuwarten, wie vehement das Ziel des Gender Mainstreaming in Zeiten konjunktureller Tiefs, rückläu-

figer Ausbildungsplätze in den Betrieben und knapper Kassen bei den Bildungsträgern weiterverfolgt wird. Das Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ ist ein Baustein auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Berufsleben. ■

**Anmerkungen**

1 Hier sei auf die Ergebnisse der Befragungen zum Projekt „MultiQua“ verwiesen. Vgl. Rettke, U.; Stolz, I.: „Gender Mainstreaming“ – Eine Strategie für die Ausbildungspraxis? In: BWP 32 (2003) 2, S. 10–14

2 BMFSFJ: Gender Mainstreaming. Was ist das?, Berlin 2002, S. 5.

3 Siehe insbesondere Stiegler, B.: Gender Mainstreaming – Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance, Bonn 2003, S. 11 ff.

4 Siehe Simon, S.: Einführung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Weiterbildungsorganisationen, Marbach 2005, S. 8 ff.

5 Siehe insbesondere Statistisches Bundesamt: Frauen in Deutschland, Wiesbaden 2004, S. 15 ff., und BMFSFJ: Frauen in Deutschland – Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Berlin 2004, S. 14 ff.

6 Vgl. Granato, M.: Potenziale junger Frauen nutzen. In: ibv Nr. 22/2004, S. 8 ff.

7 Siehe exemplarisch Dorsch-Schweizer, M.: Die Ambivalenz moderner Beruflichkeit für Frauen. In: BWP 33 (2004) 5, S. 43 ff.

8 Siehe BMFSFJ: Frauen in Deutschland – Von der Frauen zur Gleichstellungspolitik, Berlin 2004, S. 25.

9 Vgl. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg: Neue Wege in Technik und Naturwissenschaften. Zum Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen, Stuttgart 2005, S. 24 ff.

10 Für einen ausführlichen Überblick über die Anforderungen an eine genderorientierte Ausbildung siehe Rettke, U.: Genderkompetenz – was ist das? In: Cramer, G.; Schmidt, H.; Wittwer, W. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, Köln 2003, S. 9 ff.

11 Zur Definition siehe exemplarisch Landesinstitut für Qualifizierung in NRW: Basisinformationen und Angebote zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, Soest 2003, S. 14

12 So zum Beispiel das Projekt „MultiQuA“ sowie der Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender“