

**Vorhaben Nr.:** 3.0.506

**Titel:** Analyse von Fernlehrmaterialien unter Berücksichtigung der Genderperspektive zur Entwicklung von Qualitätskriterien für die Begutachtung

---

**Laufzeit:** I/00 bis IV/01

**Wesentliche Ergebnisse und Veröffentlichungen:**

**Kurzdarstellung:**

Von sieben Fernlehrinstituten wurden neun berufsbildende Fernlehrgänge aus dem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich exemplarisch analysiert sowie ein Lehrgang zur Ausbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen und ein Buch – ebenfalls zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung, das Bestandteil eines weiteren Fernlehrgangs war. Forschungsergebnisse aus der Schulforschung, der Schulbuchforschung, der Erwachsenenbildungsforschung und aus vom BIBB betreuten Modellversuchen lieferten die Grundlage für die Fragestellung: Inwieweit sind die Lehrmaterialien in Sprache, Inhalt und Methode geschlechtergerecht? Methoden waren: linguistische Textanalysen, quantitative und qualitative Inhaltsanalysen sowie nicht-sexistische Forschungsmethoden.

Die Vorgehensweise war wie folgt: Die wirtschaftswissenschaftlichen Fernlehrgänge wurden nach Fächern (BWL, VWL, Recht etc.) analysiert, die pädagogischen Fernlehrgänge nach Themen (Berufsbezeichnungen, Lernen, Motivation/Identifikation etc.); die Darstellung der Analyseergebnisse folgt dieser Struktur.

**Ergebnisse:** Das Frauenbild ist in vielen Fernlehrgängen weder typisch für die Persönlichkeit der Mehrzahl der Frauen, noch entspricht es der sozialen Wirklichkeit; es trägt nicht zu einer demokratischen und geschlechtergerechten Gesellschaft bei. An Männern orientierte Muster schreiben geschlechtsspezifische Benachteiligungen fort. **Geschlechterdifferenzen** gehören nicht nur in Schulbücher, sondern auch in Lehrtexte zur beruflichen Weiterbildung. Es ergeben sich zahlreiche Anknüpfungspunkte. **Sensibilität** für frauenfeindliche Tendenzen ist aber vielfach erst zu **entwickeln**. Alle untersuchten Fernlehrgänge ignorieren durchgängig die Lernerinnen und verletzen damit das Staatsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern (GG Art.3 Abs. 2) sowie das Gender-Mainstreaming-Prinzip, zu dem sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet hat (Amsterdamer Vertrag). Für Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen ist die Genderanalyse von besonderer Bedeutung, weil hier ein „Doppeldeckereffekt“ zum Tragen kommt: Die Teilnehmenden an solchen Kursen sind zunächst Lernende, später Lehrende. Ein Lehrgang für in der Ausbildung Tätige, der kein Bewusstsein für Geschlechterdifferenzen schafft, schadet damit nicht nur den künftigen Ausbilderinnen und Ausbildern, sondern auch deren künftigen Auszubildenden. Ein Ausbilder, der nichts über geschlechtsbezogene

Unterschiede weiß, kann seine weiblichen Auszubildenden nicht fördern; eine Ausbilderin, die mit einem gendersensiblen Lehrgang gelernt hat, wird Geschlechterdifferenzen als legitimes Thema in ihrer Ausbildungsarbeit sehen, sie wahrnehmen und zum Nutzen ihrer weiblichen und männlichen Auszubildenden berücksichtigen.

Die **Sprache** ist sexistisch; Frauen kommen in der Sprache (fast) nicht vor, sie sollen sich mitgemeint fühlen, ohne zu wissen, ob sie tatsächlich mitgemeint sind. Sprache und Denken sind nicht von einander zu trennen. Sprache vermittelt und prägt kulturelle Identität und unterliegt kulturellem Wandel. Sprache strukturiert unser Denken – nicht mitgesprochen bedeutet meist: nicht mitgedacht, nicht mitgemeint. In diesem Sinne drückt eine sexistische Sprache also nicht nur Diskriminierung von Frauen aus, sondern sie schafft sie, sie konstruiert und begründet sie. Das „generische Maskulinum“ kann in keiner Weise als geschlechtsneutral oder geschlechtsindifferent bezeichnet werden. Es dient weder als Oberbegriff für Frauen und Männer noch zur Selbstdefinition von Frauen. Die in vielen Lehrbriefen belegbare Dominanz männlicher Akteure nimmt den Teilnehmerinnen eine eigene Perspektive auf eine Karriere etwa als Fach- und Führungskräfte. Nur durch die ausdrückliche Nennung von Frauen in Leitungsfunktionen werden Frauen in solchen Positionen vorstellbar – für sie selber, für ihre männlichen Kollegen und für die Kundinnen und Kunden.

Die **Inhalte** sind androzentrisch, d.h. die Lehr- und Lerninhalte berücksichtigen nicht die Lebenssituation und -erfahrung von Frauen, ihre Lerninteressen und -bedürfnisse. In einer Gesellschaft, die unter dem Aspekt des Geschlechts organisiert ist und in der die Hierarchie der Berufspositionen geschlechtsspezifisch geprägt ist, machen Frauen und Männer in zentralen Lebensbereichen unterschiedliche Erfahrungen; sie haben unterschiedliche Funktionen, Positionen und Perspektiven. Daher unterscheiden sich die Erwerbsbiographien von Frauen und Männern erheblich. Im Lehr- und Lernmaterial der untersuchten Fernlehrgänge bilden die verschiedenen Fächer und Themen im günstigsten Fall die „herrschende“ Lehre, aber keine Geschlechterdifferenzen ab. Der androzentrische Blick der Wirtschaft z.B. verhindert die Einbeziehung neuerer Forschungsansätze, die die Wirtschaftswissenschaften erheblich bereichern würden. Das Verhältnis zwischen wirtschaftlich handelnden Frauen und Männern – in Texten, Beispielen und Aufgaben zur Lernerfolgskontrolle – legt die Vermutung nahe, dass Frauen nur in Ausnahmen und in wenig geachteten Wirtschaftsbereichen tätig sind. Die verwendeten Beispiele sind häufig frauenfeindlich: Neben erfolgreichen, dynamischen und kenntnisreichen Männern gibt es passive, begriffsstutzige, hilfeschuchende Frauen in untergeordneten Berufsfunktionen. Die zentrale Aufgabe von beruflicher Weiterbildung ist es jedoch, einen Beitrag zu leisten zur Erweiterung der beruflichen Optionen und des beruflichen Selbstverständnisses der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Deshalb müssen in Maßnahmen der Fortbildung Frauen explizit die gleichen Berufsperspektiven erhalten wie Männer.

Die **Methoden** und erkennbaren Lernarrangements berücksichtigen nicht die weibliche Lernkultur. Anknüpfungspunkte für ein geschlechtergerechtes Lernen werden generell nicht genutzt. So lernen Frauen auch hier unter männlichen Bedingungen, obgleich Fernunterricht nicht selten die einzige Weiterbildungschance und die entscheidende Möglichkeit zum lebensbegleitenden Lernen für Frauen ist. In der Erwachsenenbildung hat die Lernorganisation Priorität vor der Stoffvermittlung, deshalb hat Fernunterricht immer auch die Funktion der Unterstützung der Teilnehmenden bei der Organisation ihres eigenen Lernprozesses zu erfüllen. Ein wichtiger Aspekt bei der methodischen Gestaltung sowohl des schriftlichen Materials als auch

des begleitenden Unterrichts ist die Motivation der Teilnehmenden. Gelingt sie nicht, ist der Lehrgangsabbruch in kritischen Situationen wahrscheinlich. Wenn berufliche Handlungskompetenz das Ziel von Fortbildung ist, brauchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jede Unterstützung zur Motivation und Selbstmotivation, um ein Lernverhalten zu trainieren, das einen flexiblen, lebenslangen Lernprozess einleitet und möglich macht. In den untersuchten Lehrgängen mangelt es aber vor allem an motivationsstiftenden Identifikationsmöglichkeiten für Frauen. Gerade beim Aspekt der Motivation der Lernenden und ihrer beruflichen Identifikation wird die Verknüpfung von sexistischer Sprache mit didaktisch-methodischen Anforderungen deutlich. Wenn – wie in diesen Texten – nur Männer vorkommen, werden für die Lernerinnen keine positiven Verhaltenstendenzen aktualisiert oder entwickelt, die ihnen helfen, ihre beruflichen Ziele mit Durchsetzungsvermögen und Beharrlichkeit zu verfolgen. Gleichgültig, ob Unterweisungsformen, methodische Gestaltung von Lernprozessen, Medien in der Berufsausbildung, Fallmethode, Rollengespräch, Rollenspiel oder Gruppenarbeit, die antizipierten Rollenvorstellungen und Aufstiegsperspektiven, die die Lernerinnen ursprünglich zur Fortbildung veranlasst haben, werden weder genützt noch gestützt, und sie erhalten keine Hilfe zur Identifikation mit dem angestrebten Status oder der künftigen Aufgabe.

Da aber Männer mehr auf Konkurrenz als auf Kooperation sozialisiert sind, und Frauen mehr auf Unterordnen als auf Leiten „programmiert“ sind, haben beide Geschlechter Defizite. Sie sind auf kooperatives Führen schlecht vorbereitet. Zusätzlich wird Frauen die Fähigkeit zum Führen häufig abgesprochen. Bei der Gestaltung der Lernprozesse fehlt es vor allem an partizipativ-kooperativen Elementen.

Den aus meiner Sicht entscheidenden Beitrag zur Entwicklung von Qualitätskriterien zur Begutachtung von Fernunterricht sollen die folgenden drei Instrumente leisten:

- Checkliste zur Vermeidung sexistischer Sprache
- Checkliste für geschlechtergerechte Inhalte
- Checkliste für geschlechtergerechte Methoden.