



Brauchen wir für die Berufsqualifizierung junger Frauen das Gender-Mainstreaming?

► Nach langer Zeit erscheint ein BWP-Heft, das Frauen in der Berufsbildung in den Mittelpunkt stellt. Inzwischen haben sich viele gefragt: Ist die „Frauenfrage“ gelöst? Ist die Frauenbewegung tot? Nein, ganz im Gegenteil. Sie ist professionell geworden, also weniger spektakulär, dafür aber universeller und nachhaltiger. Dazu hat sicher der Perspektivwechsel durch das Gender-Mainstreaming-Konzept beigetragen. Es lohnt sich aber der Frage nachzugehen: *Brauchen wir für die Berufsqualifizierung junger Frauen das Gender-Mainstreaming?*

GENDER-MAINSTREAMING ÜBERWINDET DEFIZITANSATZ

Für Leser und Leserinnen, die noch nicht an der Umsetzung des Gender-Mainstreaming teilnehmen, zunächst eine kurze Klärung des Begriffs: „Gender“ kennzeichnet das gesellschaftlich konstruierte (soziale) Geschlecht einer Person. Es bezieht sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer und lässt sich am besten mit „geschlechterbezogen“ ins Deutsche übertragen. „Mainstream“ bezeichnet – in etwa – die „herrschende Lehre“. Damit verbinden sich nicht nur Denkrichtungen und -traditionen, sondern vor allem auch gesellschaftliche Strukturen, die wir für alle Lebens- und somit auch Politikbereiche entwickelt haben – sei es Bildung, Forschung, Recht oder Verwaltung. Das Gender-Mainstreaming macht deutlich, dass Politik nicht geschlechtsneutral ist, es ist eine Strategie der Gleichstellungspolitik zur Herstellung einer gerechten Teilhabe beider Geschlechter an allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Bereichen.

Die für die Bundesrepublik Deutschland gültige Definition ist die der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGö) § 2 – damit steht sie an prominenter Stelle, davor rangiert nur der Geltungsbereich der GGö: „§ 2 Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).“

Gender-Mainstreaming ist eine Handlungsstrategie, die nicht die Frauenförderung ablöst; sie ergänzt diese. Sehr plastisch ist das Bild „Zopf und Schleife“: Dabei repräsentiert die Schleife die Frauenförderung, ein Strang des Zopfes ist das Gender-Mainstreaming. Frauen werden nicht mehr als Defizitwesen gesehen, denen geholfen wird, ihre „Mängel“ auszugleichen, um sich an die Norm der männlichen Bildung anzupassen. Lebensrealitäten und Berufssituationen von Frauen legitimieren nun Bildungsansprüche und -interessen, aber auch Lernwege *sui generis*. Frauen wird nicht mehr zugemutet, strukturelle Benachteiligungen als persönliches Versagen zu interpretieren.

GESCHLECHTERBEWUSSTES HANDELN ALS NORMALES HANDLUNGSMUSTER

In einer Gesellschaft, die unter dem Aspekt des Geschlechts organisiert ist und in der die Hierarchie der Berufspositionen geschlechtsspezifisch geprägt ist, machen Männer und Frauen in für Erwerbstätigkeit und Altersversorgung zentralen Bereichen unterschiedliche Erfahrungen; sie haben unterschiedliche Funktionen, Positionen und Lebensperspektiven. Daher unterscheiden sich die Erwerbsbiographien von Frauen und Männern erheblich. Dem muss schon in der Berufsbildung dadurch Rechnung getragen werden, dass alle Aspekte der Berufsbildung aus der Genderperspektive betrachtet werden – nur so werden Geschlechterdifferenzen deutlich und können sowohl administrativ als auch wissenschaftlich und politisch in unsere Arbeit einbezogen werden. Die erste Voraussetzung ist deshalb eine nach Geschlechtern getrennte Datenerfassung – gleichgültig auf welcher Ebene. Nur wenn wir möglichst viel über Geschlechterdifferenzen wissen, können wir auch geschlechtergerecht handeln und strukturelle Benachteiligungen beseitigen.

Geschlechterbewusstes Handeln muss sich zum normalen Handlungsmuster auch des BIBB – nach innen wie nach außen – entwickeln. Entscheidungsprozesse und Arbeitsstrukturen bedürfen konzeptioneller und struktureller Interventionen, damit der Änderungsprozess so gestaltet wird, dass die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen zu einem selbstverständlichen Qualitätsmerkmal fachlichen und politischen Han-

delns wird. Dafür gibt es – zumindest im Verwaltungsbereich – bewährte Vorbilder zur Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung bildungspolitischer Maßnahmen. Nützliche Dokumente finden sich auch auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

NICHT-SEXISTISCHE FORSCHUNGSMETHODEN SIND UNVERZICHTBAR

Nicht erst seit BELENKY et al. (Das andere Denken. Persönlichkeit, Moral und Intellekt der Frau, Frankfurt/New York, 1991) wissen wir, dass Frauen in der sozialwissenschaftlichen Forschung nicht angemessen berücksichtigt werden, so dass Befunde, die aus Untersuchungen an Männern resultieren, auf das Leben von Frauen übertragen werden; es besteht höchstens noch die Chance, dass festgestellt wird, inwieweit Frauen in ihrem Verhalten von den Befunden für Männer abweichen, also „defizitär“ sind. Androzentrische Grundzüge legitimieren so geschlechtsspezifische Benachteiligungen „wissenschaftlich“ und perpetuieren sie, anstatt sie zu beseitigen.

Die Ergebnisse der Frauenforschung sind der Mehrzahl der politisch Handelnden (Männer) unbekannt

Nicht-sexistische Forschungsmethoden sind für eine demokratische und geschlechtergerechte Gesellschaft unverzichtbar. Sie sind im allgemeinen Wissenschaftsbetrieb in Deutschland bisher kaum rezipiert. Zwar ist unser postmoderner Wissenschaftsbegriff ein offenerer, und Frauen kommen heute als Strukturkategorie in Forschungsarbeiten eher vor, aber ein Verständnis für die epistemologischen Intentionen EICHLERS (Nonsexist Research Methods. A Practical Guide, Boston, 1988) ist kaum außerhalb der frauenzentrierten Forschungseinrichtungen oder -abteilungen zu finden.

Die bescheidene Datenlage über frauenspezifische Themen wird so verschleiert, mögliche kreative Impulse gehen damit der Frauenbildung verloren, und die Dringlichkeit politischen Handelns wird vertuscht. Weder ist die Frauenforschung quantitativ in der Lage, diesen Mangel auszugleichen, noch sind die Ergebnisse der Frauenforschung der Mehrzahl der politisch Handelnden (Männer) bekannt. So übersehen sie Sexismen in Forschung und Bildung und neigen dazu, Hinweise darauf als

Partikularinteresse einiger weniger Ideologinnen abzuqualifizieren und die Forderung nach mehr Geschlechtergerechtigkeit als für die Allgemeinheit irrelevant abzutun.

Hier hat das BIBB eine substantielle Aufgabe und kann durch seine Mittlerrolle zwischen Wissenschaft und Praxis aus seiner Forschungsarbeit Anregungen für die Praxis geben, denen durchaus eine normierende Wirkung zukommt. Berufsbildungsforschung unter der Handlungsmaxime des Gender Mainstreaming folgt einem nicht-sexistischen Forschungsprozess – vom Titel über die Sprache, Forschungskonzept, -design und -methode bis zur Dateninterpretation, politischen Wertung und abgeleiteten Empfehlungen. Zum Forschungsdesign gehören die Wahl der Forschungsfragen und des Instruments ebenso wie das Geschlecht der am Forschungsprozess Beteiligten. Zur Forschungsmethode gehören auch die Validierung des Forschungsinstruments aus der Genderperspektive sowie die Zusammensetzung des Samples, Forschungsfragen und Fragebogen und die Wahl der Forschungsinstrumente.

GESCHLECHTERGERECHTE INHALTE – GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Die Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsordnungen sind prioritäre Aktionsfelder des BIBB. Dies sind normgebende Instrumente der Berufsbildungspolitik mit großem Einfluss auf die Gleichstellungspolitik. Um Benachteiligungen junger Frauen zu vermeiden, muss für jeden Aus- und Fortbildungsberuf geprüft werden, ob und wie sich Inhalte auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken und ob Frauenbelange angemessen berücksichtigt wurden. Es genügt nicht, dass das BIBB seit 1980 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe auch die weiblichen Berufsbezeichnungen führt.

Die Umsetzung der Genderperspektive erfordert – neben geschlechtergerechten Inhalten in Ausbildungsordnungen, Fortbildungsordnungen, Medien und Materialien – auch eine geschlechtergerechte Sprache; das wird die Veröffentlichungen des BIBB verändern. Da das Gender-Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe ist, gibt es keinen Bereich im BIBB, der nicht in die Veränderungsprozesse einzubeziehen wäre – seien es Lehr- und Lernprozesse, Strukturfragen und Qualitätsstandards, Qualifizierungsstrategien und -konzepte oder Modellversuche.

Das BIBB hat große Erfahrung mit Förderinstrumenten wie Modellversuchen und Pilotprojekten. Wissenschaft und Berufsbildungspraxis haben davon in erheblichem Maße profitiert. Modellversuche bieten häufig die Empirie für Innovationen in der Berufsbildung. Was aber fehlt, ist z. B. die Bilanzierung der Förderpraxis unter Genderaspekten. Die Einbeziehung der Genderperspektive kann nicht den jeweiligen Arbeitseinheiten überlassen bleiben. Der Gender-Mainstreaming-Ansatz ist ein Top-Down-Ansatz, der Genderbewusstsein und -kompetenz von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verlangt.

Abschließend lässt sich die anfangs gestellte Frage so beantworten: Wir brauchen für die Berufsqualifizierung junger Frauen das Gender-Mainstreaming, und das BIBB kann und muss dazu einen substantiellen Beitrag leisten! ■



GISELA PRAVDA

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Fernunterricht und offenes Lernen“ im BIBB