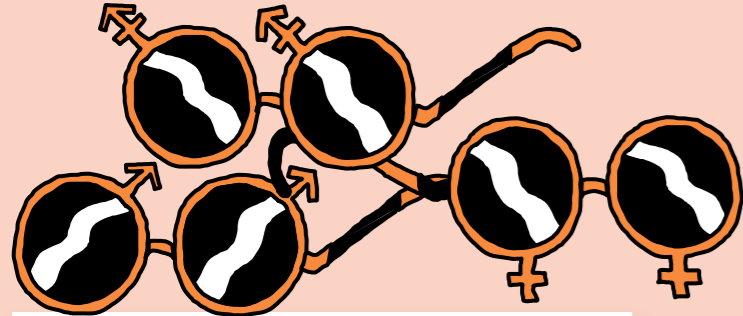


Gleichstellung

Wege zu einer gendergerechteren Berufsausbildung

Von Kerstin Duemmler

Junge Frauen und Männer sollen in ihrer Berufsausbildung gleich gute Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten haben: Das Berufsbildungsgesetz hält es als Ziel fest, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern. Im Alltag ist das jedoch noch längst nicht immer der Fall. Die nachfolgenden Anregungen richten sich an Berufsfachschulen und Lehrbetriebe.



1. Vorurteile kritisch reflektieren und vermeiden

Als Lehr- oder Betreuungsperson gilt es, allen Lernenden unvoreingenommen zu begegnen. Vorurteile leiten jedoch unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln. Bestimmte berufliche Interessen, Fähigkeiten und Tätigkeiten werden zum Beispiel häufig als typisch männlich oder weiblich aufgefasst. Sich dies bewusst zu machen und zu hinterfragen, ist ein wichtiger Schritt zu mehr Gleichstellung. Denn die Berufsbildungsforschung zeigt: Frauen werden, auch bei gleichen Fähigkeiten, oft schlechter beurteilt als Männer – und dies nicht nur in traditionell männlich besetzten Berufen. Das zu vermeiden, ist zentral, denn es wirkt sich auf das Selbstbewusstsein der Betroffenen aus.



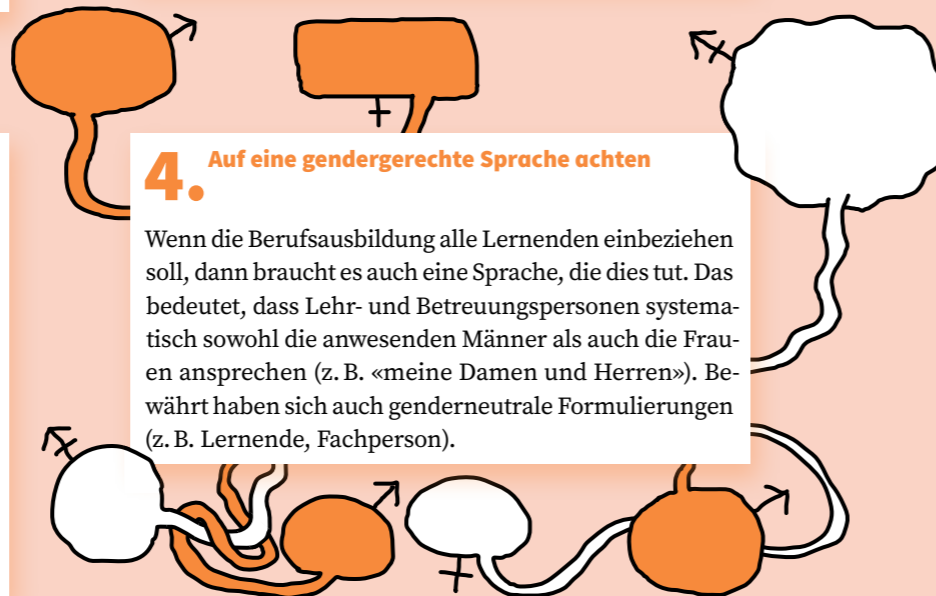
2. Geschlechtsspezifische Berufsbilder überwinden

Viele Berufe werden vorrangig entweder von Frauen oder Männern ausgeübt. Auch bei der Berufswahl orientieren sich Lernende an geschlechtsspezifischen Berufsbildern. Es gibt aber Frauen und Männer, die das anders machen. Sie kämpfen allerdings mit Vorurteilen und Diskriminierungen, auch in der Berufsfachschule oder im Lehrbetrieb. Es braucht deshalb eine Berufsbildungskultur, die es akzeptiert und wertschätzt, wenn Lernende traditionelle Geschlechterrollen infrage stellen und andere Lebensoptionen wählen. Es gilt, alle Lernenden in der Entwicklung ihrer beruflichen Interessen und Fähigkeiten zu unterstützen.



3. Alle Lernenden gleichermassen ansprechen

Die Vermittlung von Wissen ist selten geschlechtsneutral. Es kommt immer wieder vor, dass sich Lehr- und Betreuungspersonen, meist indirekt und unbewusst, nur an die männlichen Lernenden richten oder umgekehrt nur an die weiblichen. Es braucht deshalb eine Berufsausbildung, die alle anspricht. Wichtig ist, an verschiedene Vorerfahrungen, Interessen und Lernwege anzuknüpfen und diese wertzuschätzen. Nur so können sich Lernende mit beruflichem Wissen identifizieren. Lehr- und Betreuungspersonen sollten ihnen vielfältige statt stereotype Zugänge zum Beruf oder Fach ermöglichen.



4. Auf eine gendergerechte Sprache achten

Wenn die Berufsausbildung alle Lernenden einbeziehen soll, dann braucht es auch eine Sprache, die dies tut. Das bedeutet, dass Lehr- und Betreuungspersonen systematisch sowohl die anwesenden Männer als auch die Frauen ansprechen (z. B. «meine Damen und Herren»). Bewährt haben sich auch genderneutrale Formulierungen (z. B. Lernende, Fachperson).



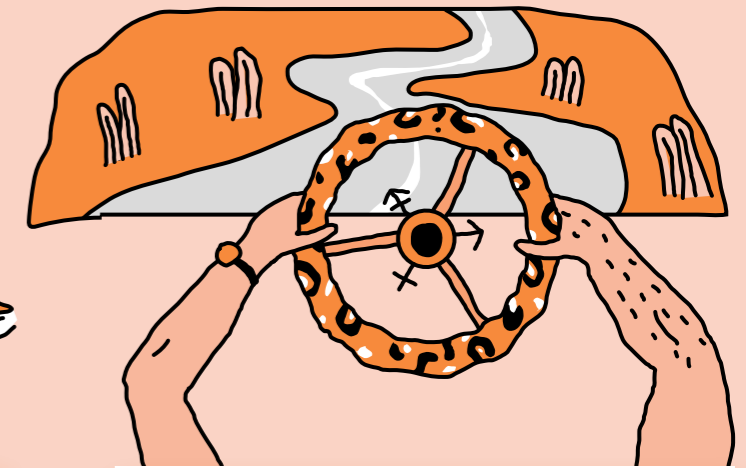
5. Gendergerechte Lehrmittel einsetzen

Sind Ihre Lehrmittel geschlechtergerecht gestaltet? Neben einer gendergerechten Sprache sollten Frauen und Männer auf Bildern gleich häufig vorkommen und gleich oft in Hauptrollen dargestellt sein. Stereotype Frauen- und Männerbilder sollten vermieden und die Leistungen von beiden Geschlechtern im Beruf oder Fach angemessen dargestellt werden. Nur so bieten Lehrmittel attraktive berufliche Identifikationsfiguren für Frauen und Männer. Vielleicht können Sie die Lehrmittel nicht frei wählen; eine kritische Reflexion aber ist auf jeden Fall möglich.



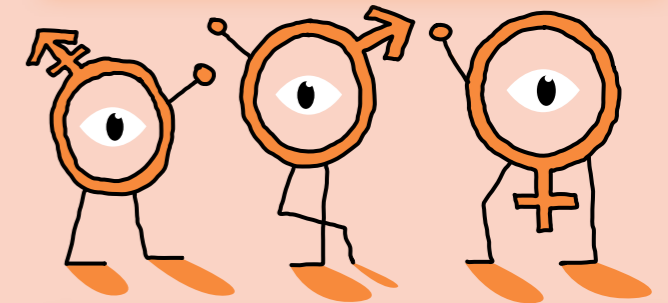
7. Aufgaben gerecht verteilen

Sind die Anforderungen und Erwartungen in der Berufsausbildung für beide Geschlechter gleich? Werden Aufgaben und Positionen gleichmässig unter den Lernenden verteilt? Insbesondere Teamarbeit kann – oft unbewusst und einvernehmlich – zu einer ungleichen Aufgabenverteilung führen. Bei Gruppenarbeiten im Unterricht zum Beispiel übernehmen Frauen öfter das Aufschreiben, was als wenig prestigeträchtig bewertet wird. Männer kümmern sich um die höher bewertete Leitung oder Ergebnispräsentation. Diese Arbeitsteilung lässt die Chance ungenutzt, ungewohnte Rollen zu übernehmen und Neues zu lernen. Vielleicht verteilen Sie das nächste Mal die Aufgaben gerechter?



6. Auf gleichberechtigte Partizipation achten

Bringen sich beide Geschlechter im Lehrbetrieb oder Unterricht gleichermassen ein? Wer spricht proportional häufiger? Aber auch: Wem wird zugehört? Oder wer wird unterbrochen? Aus Studien ist bekannt, dass Lehr- und Betreuungspersonen Männer tendenziell mehr beachten. Männer bringen sich aber auch öfter ein, während sich Frauen öfter zurücknehmen. Dieses Verhalten ist Resultat einer unterschiedlichen Sozialisation. Umso wichtiger ist es, darauf zu achten, dass die Kommunikation auf Austausch und Partizipation ausgerichtet ist. Beide Geschlechter sollten gleich viel Beachtung, Zuwendung und Betreuungszeit erhalten.



8. Für Gleichberechtigung eintreten

Unser biologisches Geschlecht bestimmt nur begrenzt, wer wir sind. Realität ist dagegen eine Vielfalt von Weiblichkeiten und Männlichkeiten sowie Geschlechtsidentitäten. Trotzdem: Wir beteiligen uns im Alltag, bewusst oder unbewusst, gewollt oder ungewollt, daran, Ungleichheiten aufrechtzuerhalten. Genauso können wir diese aber auch thematisieren und ihnen entgegenwirken, auch in der Berufsausbildung.

• Dr. Kerstin Duemmler, Senior Lecturer MSc in Berufsbildung und Senior Researcher Forschungsfeld Berufliche Identität und Diversität, EHB

Literatur
Grünwald-Huber, E. & von Gunten, A. (2009). *Werkmappe Genderkompetenz. Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten*. Zürich: Verlag Pestalozzianum.