

Häfeli, Kurt

Auf dem Weg zu geschlechtergerechten Bildungsinstitutionen

Beiträge zur Lehrerbildung 19 (2001) 3, S. 391-400



Quellenangabe/ Reference:

Häfeli, Kurt: Auf dem Weg zu geschlechtergerechten Bildungsinstitutionen - In: Beiträge zur Lehrerbildung 19 (2001) 3, S. 391-400 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-134747 - DOI: 10.25656/01:13474

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-134747>

<https://doi.org/10.25656/01:13474>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Aus- und
Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern

BEITRÄGE ZUR LEHRERINNE-
UND LEHRERBILDUNG

Organ der Schweizerischen Gesellschaft für
Lehrerinnen- und Lehrerbildung (SGL)

ISSN 2296-9632

<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Auf dem Weg zu geschlechtergerechten Bildungsinstitutionen

Kurt Häfeli

Das neue Berufsbildungsgesetz fordert die "tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter" in Berufsschulen. Dazu braucht es vielfältige und koordinierte Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen: Inhalt (Curriculum, Unterrichtsmaterialien), Didaktik, Interaktionen, Institution und Schulentwicklung. Ausgehend von mehrjährigen Erfahrungen in Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen der Sekundarstufe II und von Modellversuchen in fünf kaufmännischen Berufsschulen werden Erfolge und Misserfolge auf dem Weg zur Gleichstellung analysiert. Erfolgversprechend scheint ein langfristig angelegtes, breit abgestütztes, von Frauen und Männern getragenes Massnahmenbündel: Weiterbildung der Lehrpersonen, Integration in den regulären Unterricht ("Mainstreaming"), aber auch spezielle Veranstaltungen zur Gleichstellung, verantwortliche Personen in der Institution, Institutionalisierung in Leitbild und Qualitätsgrundsätzen sowie eine entsprechende Personalpolitik.

1. Visionen und Realitäten

Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter sind in der Schweiz sowohl in der Bundesverfassung als auch in einem speziellen Gesetz¹ verankert. Auch in der *Berufsbildung*, auf die in diesem Artikel speziell eingegangen werden soll, wird im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz² die "tatsächliche Gleichstellung" postuliert:

- Art. 3: Ziele. Dieses Gesetz fördert und entwickelt: (...)
 - c. Den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht sowie die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufsbildung.
- Art. 22: Berufsschule. Die Berufsschule hat einen eigenständigen Bildungsauftrag; sie (...)
 - c. Fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann durch entsprechende Bildungsangebote und -formen.

Für die *Lehrerinnen- und Lehrerbildung* existieren ebenfalls Empfehlungen der EDK (1996). Und auch verschiedene *Lehrpläne*, z.B. der Rahmenlehrplan des "Allgemeinbildenden Unterrichts"³ an Berufsschulen, beinhalten Aspekte zur Gender-Thematik.

Schulen sind nicht zuletzt *Organisations- und Verwaltungseinheiten*: Auch hier finden sich viele Reglemente und Weisungen zur Förderung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Beispielsweise gibt es bereits seit zehn Jahren Personalvor-

¹ Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995.

² Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 6. September 2000.

³ Obligatorischer Unterricht für alle SchülerInnen gewerblich-industrieller Berufslehren im Umfang von drei Wochenlektionen.

schriften für die allgemeine Bundesverwaltung (1991)⁴ mit Weisungen bezüglich Stellenausschreibungen, Wahlen und Beförderungen, Stellenbewertung, Ausbildung, Teilzeitbeschäftigung etc.

Allerdings zeigen sich in der schulischen und berufsbildenden Praxis beträchtliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung der erwähnten Zielsetzungen und Leitideen. Die Berufswelt ist in der Schweiz sehr stark nach Geschlechtern segregiert und entsprechend finden wir eine stark segregierte Berufsbildung. In vielen vom Bund geregelten Berufen dominieren männliche Lehrlinge, die Hauptlehrkräfte an Berufsschulen sind mehrheitlich Männer und auch die Dozierenden in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung dieser Institutionen sind vorwiegend männlichen Geschlechts (vgl. dazu Borkowsky, 2000 und in dieser Nummer).

Gemäss Grossenbacher (1998, 2000) müssen eine Reihe von Stolpersteinen auf dem Weg zur beruflichen Gleichstellung überwunden werden. Diese reichen von "Geschlechterkulturen" in den Berufen über Vorurteile von Vorgesetzten bis hin zu mangelnder Laufbahnplanung.

Auch im Schulbereich muss trotz Koedukation und vielen Lippenbekenntnissen immer noch von folgender Realität ausgegangen werden (vgl. EDK, 1996; Keller, 1997; Schweiz. Konferenz der Gleichstellungsdelegierten, 1999):

- Männerwelt im Zentrum: Bei den Lerninhalten steht die Männerwelt im Zentrum (Lehrpläne, Unterrichtsmaterialien).
- Mädchen und Jungen werden unterschiedlich behandelt (Jungen werden häufiger aufgerufen, erhalten mehr Aufmerksamkeit).
- Mädchen- und Jungenwelt: Bis zur Adoleszenz leben Mädchen und Jungen in weitgehend getrennten Welten, auch in der koeduzierten Schule.
- Ausbildungschancen ungleich: Obwohl Schülerinnen auf der Unterstufe bessere Leistungen erbringen als Jungen, werden sie dafür nicht belohnt.

In einer neueren Studie weist Keller (1998) nach, dass männliche und weibliche Lehrpersonen der Sekundarstufe I die Bedeutung der Geschlechterthematik als hoch einschätzen. Allerdings nehmen sie die damit verbundenen Probleme, z.B. die ungleiche Interaktion der Lehrpersonen mit Mädchen und Knaben im Fachunterricht mehrheitlich nicht wahr. Dies wird als eine der Erklärungen angesehen für die in der Schweiz im internationalen Vergleich auffällig grossen Geschlechtsunterschiede der Leistungen im naturwissenschaftlichen Bereich. Keller schliesst daraus, dass das eigene geschlechterstereotype Denken und Verhalten im Zentrum der Veränderung stehen müsste.

2. Ein Pilotversuch: Förderung von Chancengleichheit in fünf kaufmännischen Berufsschulen

Im folgenden wird von einer Intervention berichtet, in der versucht wurde, auf Schulebene umfassende Frauenförderung zu betreiben, um einige der oben erwähnten Ungleichheiten zu beseitigen.⁵ Dazu wurde die in der Schweiz meistgewählte Berufs-

⁴ Weisungen über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung vom 18. Dezember 1991.

⁵ Der Autor war Mitglied der Projektleitung.

lehre "kaufmännische/r Angestellte/r" gewählt. Mit gut 60% Frauen ist dies eine der wenigen Berufslehren mit einem ähnlichen Anteil beider Geschlechter. Trotzdem gibt es klare Hinweise, dass Frauen und Männer während und nach der Lehre unterschiedlich behandelt werden (vgl. auch Gonon, 2001).

Projekt Pro-F: Förderung junger Frauen im kaufmännischen Berufsfeld

Zielsetzung: Erweiterung der Berufsmöglichkeiten von jungen Frauen, ihre berufliche Besserstellung sowie die Förderung des Bewusstseins zur Thematik bei jungen Männern.

Zielgruppe: Junge Frauen (und Männer) und ihre Lehrpersonen in kaufmännischen Berufsschulen (total fünf Schulen in der deutschen und französischen Schweiz mit ca. 40 Lehrpersonen und 300 Lehrlingen und Lehrerinnen).

Interventionselemente

- Spezielle Organisationsformen: Projektverantwortliche Lehrpersonen mit teilweiser Freistellung, Teams von Lehrpersonen, externe pädagogische Beraterinnen
- Weiterbildung für Lehrpersonen: schulinterne, kürzere Weiterbildungen sowie drei ganztägige Veranstaltungen für Lehrpersonen mehrerer Schulen
- Einbau in regulären Unterricht: "Mainstreaming" von Gender-Aspekten in verschiedenen Fächern (Deutsch, Englisch, Französisch, Rechtskunde, Staatskunde, Volkswirtschaftslehre, Turnen und Sport)
- Spezielle Rahmenveranstaltungen: Pro Schuljahr ca. vier Rahmenveranstaltungen von 2-4 Lektionen (1. Lehrjahr: Bewusstseinsbildung und Information; 2. Lehrjahr: Persönlichkeitsentwicklung; 3. Lehrjahr: Laufbahnplanung und -gestaltung)

Zeitraum: 4.5 Jahre startend mit einer Vorbereitungsphase und einer kontinuierlichen Begleitung während der 3-jährigen Lehrdauer (1992-1996)

Publikation: Baumann, C. et al. (1998). Ansichten - Einsichten - Aussichten. 100 Unterrichtsvorschläge zur Gleichstellung von Frau und Mann. Aarau: Sauerländer (Neuaufgabe in Vorbereitung).

Träger: Bund Schweizerischer Frauenorganisationen (BSF), Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB), Schweizerischer Kaufmännischer Verband (SKV)
Finanzierung: Bund (Weiterbildungsoffensive) und Kantone

Obwohl die Intervention insgesamt als gelungen bezeichnet werden darf, zeigte die begleitende Evaluation rasch Schwächen des Projektes auf (vgl. Baumgartner, Dirren & Gather Thurler, 1996; Baumgartner, 1997, 1998; Häfeli, 1995). Schon die Zielsetzung musste im Verlauf der Zeit modifiziert werden: Um ebenfalls männliche Lehrlinge (und männliche Lehrpersonen) anzusprechen, wurde "Frauenförderung" immer mehr in Richtung "Förderung der Chancengleichheit beider Geschlechter" ausgeweitet. Auch die starke Fokussierung auf Lehrerinnen und Lehrlinge musste gleich zu Beginn korrigiert werden. Die Lehrpersonen forderten zu Recht eine Vorbereitung auf die Intervention mit Weiterbildungsmaßnahmen und Begleitung. Zudem weitete sich das Projekt in einigen Schulen aus und wuchs sich zu einem eigentlichen Schulentwicklungsprojekt aus. Und schliesslich erwies sich die Beschränkung auf die Berufsschule immer mehr als Nachteil. Mehrere Schulen versuchten insbesondere im letzten Lehrjahr, die Lehrbetriebe stärker einzubeziehen.

In den Schulen konnte somit ein profilbildender Prozess "vom Selbstverteidigungskurs zur geschlechterbewussten Schule" (Koch-Priewe, 1998) beobachtet werden. Ähnlich wie dies Koch-Priewe beschreibt, entstand "sukzessive ein Konzept der 'reflexiven Koedukation', das über den geschlechtskompensatorischen Ansatz

hinausgeht und in ein neues Verständnis von Erziehung und Allgemeinbildung für beide Geschlechter mündet" (S. 16).

3. Strategien zur Gleichstellung

Was kann aus diesem und anderen Beispielen gefolgert werden? Was könnte und müsste getan werden, um die eingangs erwähnten Ziele und Visionen in die Realität umzusetzen? Im folgenden werden drei Interventionsebenen unterschieden, die aber in der Praxis verknüpft werden müssen, damit die gesetzten Ziele effektiv erreicht werden.

3.1 Gleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung

Für die Ebene von Unterricht und Schule gibt es bereits mehrere Ansätze. Von Bildungsfachleuten der Sekundarstufe II wurde vor einigen Jahren eine "Kriterienliste" für Schulen entwickelt (vgl. Kasten).⁶

Kriterienkatalog: Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung

Ziel: Gedankenanstösse liefern für all jene, die ihren Unterricht, ihre Schule oder den Schulentwicklungsprozess geschlechtergerecht gestalten wollen.

Zielgruppen: Lehrerinnen und Lehrer, Schulleitungen und Schulbehörden sowie in Schulentwicklung und Weiterbildung tätige Frauen und Männer

Bereiche

- Inhalte
Lehrplan, Themenwahl, Lehrmittel und Unterrichtsmaterialien
- Didaktik
Aufbereitung von Lehrstoff, Vorerfahrungen, Lernwege und Arbeitsstil, Erwartungen und Rückmeldungen, Teamteaching, Koedukation und Seedukation
- Interaktionen
Pädagogischer Ansatz, Unterrichtsklima, Kompetenzförderung, Disziplinprobleme und Gewalt
- Institution
Profil, Anstellungsverfahren, Personalpolitik, Besetzung von inner- und ausserschulischen Gremien, Amtsauftrag und Pflichtenheft, Pensengestaltung und Aufstiegschancen
- Schulentwicklung
Reflexive Koedukation, Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen, Schulqualität und Beurteilung von Lehrpersonen

Jeder Bereich enthält eine Reihe von Kriterien, erläuternde Fragen, weiterführende Literatur und Platz für individuelle Notizen.

AutorInnen: Arbeitsgruppe WBZ/SIBP

Herausgebende: Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP), Zollikofen / www.sibp.ch & Schweiz. Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen (WBZ) / www.wbz-cps.ch, (1998, 2000) (2. überarbeitete Auflage)

⁶ Eine Arbeitsgruppe der Schweiz. Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen (WBZ) und des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) wurde 1997 gebildet und entwickelte 1998 den erwähnten Kriterienkatalog. Zudem führt diese Gruppe seit 1998 jährlich ein Forum zu "Geschlechtergleichstellung auf der Sekundarstufe II" durch (vgl. Claude, 2000). Vgl. auch den ausführlicheren "Bildungszirkel zum heimlichen Lehrplan" (Grünwald-Huber, 2001 und in dieser Nummer).

Offensichtlich ist diese Liste, die allen Schulen der Sekundarstufe II zugestellt wurde, nützlich. Rückmeldungen (und die zahlreichen Bestellungen von Einzelpersonen, ganzen Schulen und LehrerInnenbildungsinstitutionen) zeigen, dass die Kriterien zur gendergerechten Evaluation des eigenen Unterrichts, aber auch einer ganzen Schule dienen können.

3.2 Gleichstellung in Organisationen

Was heisst diese generelle Strategie für eine *Organisation, eine Schule*? Wie kann speziell bei Organisationsentwicklungen und Reorganisationen "gendergerecht" vorgegangen werden?

Gemäss Stalder (1997) sollte Gleichstellung in den Personal- und Organisationsentwicklungsprozess integriert werden und eine spiralförmige, vernetzte Entwicklung der Organisation angestrebt werden. Aufgrund von Untersuchungen und Interventionen in verschiedenen Betrieben der städtischen, kantonalen und Bundesverwaltung stellt sie folgende plakative Leitsätze für eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung auf (Stalder, 1997, S. 28 ff.):

- Moderne Personalentwicklung: Die eigenen Ansprüche auch bei Frauen einlösen!
- Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung verbinden: Entwicklungsmöglichkeiten on-the-job!
- Restrukturierungen und organisatorische Innovationsprozesse: Frauenarbeitsplätze thematisieren, Gleichstellung integrieren!
- Das Management schulen: Chancengleichheit als Bestandteil jeder Führungsausbildung!
- Nicht vereinzelte Hilfestellungen an präferierte Frauen, sondern kritisches Hinterfragen von Personalentwicklungs-Instrumenten und -Praktiken!
- Qualifizierungsbedarf ermitteln: Frauenarbeitsplätze systematisch mit einbeziehen!

Aus dieser Liste wird klar, dass hier fast das ganze System einer Organisation angesprochen wird. Dazu gehören gemäss Glasl (1994) das kulturelle Subsystem mit den Elementen der Identität (Mission, Sinn, Zweck) und der Policy, Strategie oder den Programmen, weiter das soziale Subsystem mit der Struktur, den Menschen (Gruppen, Klima) und den Einzelfunktionen und Organen, schliesslich das technisch-instrumentelle Subsystem mit den Elementen der Prozesse/Abläufe und den physischen Mitteln.

Allerdings ist nicht alles gleichzeitig möglich und machbar. Bei einer Organisationsentwicklung sollte aber gemäss von Passavent (1997) folgendes beachtet werden: "Chancengleichheit und Gleichstellung werden gefördert durch ein prozesshaftes Vorgehen unter Einbezug der Betroffenen auf allen Ebenen und aus allen Bereichen" (S. 269). Dabei müssen zu Beginn einer Reorganisation neben betriebswirtschaftlichen auch (gleichstellungs-)politische Leitplanken gesetzt werden.

Eine besondere Herausforderung stellen die vielerorts laufenden Qualitätsprozesse dar. Auch hier ist es durchaus möglich, Gleichstellungsanliegen mit einem Qualitätsentwicklungsprozess zu verknüpfen (vgl. das "Total E-Quality Management" von Engelbrech, 1995).

3.3 Gleichstellung in Beruf und Berufsbildung

Im schulischen Kontext wird häufig der berufliche Bereich zu wenig beachtet. An der Schnittstelle zwischen Schule und Beschäftigung, der Berufsbildung ist dies jedoch besonders wichtig. Darauf weist insbesondere Grossenbacher (1998) hin: "Die seit einigen Jahren eingesetzten Strategien, die primär auf die Bewusstseinsveränderung der Frauen und allenfalls ihres Umfeldes abzielen, waren sicher richtig und nötig, aber sie stossen an Grenzen. ...Wenig wurde bisher getan, um die Strukturen in der Arbeitswelt und in der beruflichen Ausbildung, die Karrieremuster oder die Organisationsmuster von Aus- und Weiterbildungsgängen frauenfreundlicher zu gestalten. Wenig wurde auch in den Berufsfeldern selbst getan, um die 'Kulturen' zu verändern, z.B. die extreme Männerkultur in vielen Berufen" (S. 31).

Grossenbacher (1998, 2000, vgl. auch Häfeli, 1987) - ausgehend von obigen Hindernissen - empfiehlt deshalb neun *Strategien zur Förderung der beruflichen Gleichstellung*:

- 1) Abbau von Geschlechterstereotypen
Sensibilisierung in der Elternbildung und der Aus- und Fortbildung von Lehrpersonen; koedukativen Unterricht und Fachdidaktik bewusst und differenziert weiterentwickeln.
- 2) "Geschlechterkulturen" aufweichen
Berufsbilder, Beratungsunterlagen, Tage der offenen Tür, Schnupperlehren so gestalten, dass Mädchen nicht a priori abgeschreckt oder angezogen werden. Berufsanforderungen in ihren technischen und sozialen Aspekten darstellen. Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.
- 3) Mädchen in "Männerberufen" begleiten
Betriebliche und schulische Ausbildende, Berufsinspektorate sensibilisieren; Mädchen wenn möglich in Gruppen ausbilden (Betrieb, Berufsschulklasse); Mediatorinnen zur Begleitung von Mädchen in untypische Berufen ausbilden.
- 4) Vereinbarkeitsprobleme Beruf/Familie (auch) als berufliches Problem wahrnehmen
Zeitliche und örtliche Gestaltungsfreiheit im Berufsalltag erhöhen. Diskriminierung von Teilzeitarbeit beseitigen. Unnötige Mobilität abbauen. Kooperatives Betriebsklima fördern. Rituale abbauen, die Aufstieg behindern.
- 5) Ausbildungsdauer vereinheitlichen
Kurzlehren aufheben; Stützmassnahmen ausbauen; Lehrabschluss für Erwachsene bekannter machen, breiter anbieten und erwachsenengerechter gestalten.
- 6) Aus- und Weiterbildung flexibilisieren
Die begonnenen Entwicklungen (Weiterbildung im Baukastensystem, Qualifikationsbuch) stützen und weitertreiben. Bei der Planung Menschen mit Betreuungspflichten berücksichtigen. Altersgrenzen aufheben. Weiterbildung für Berufsfelder oder Funktionen konzipieren.
- 7) Vorurteile bekämpfen
Frauenförderung gehört als Thema zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Auszubildenden.
- 8) Laufbahnplanung intensivieren

Laufbahnperspektive bereits bei der Berufswahlvorbereitung fördern. Auseinandersetzung mit Vereinbarkeits-Dilemma ermöglichen. In der Ausbildung Laufbahnfragen ansprechen. Weiterbildungsinteresse wecken und Bereitschaft fördern. Ausstiege qualifiziert gestalten. Wiedereinstieg fördern.

9) Diskriminierung auf allen Ebenen vermeiden

Diskriminierung verstösst gegen die Würde der Person. Überwindung ist nur begrenzt auf dem Rechtsweg zu erreichen. Der Rest ist Bewusstseinsarbeit. Weg vom Defizitansatz - hin zur Ressourcenorientierung!

Auf der (bildungs-)politischen Ebene sind in der Zwischenzeit eine Reihe von Massnahmen in dieser Richtung beschlossen worden (Weber, 2001)⁷:

- Reform der Berufsbildung im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz (u.a. neu: Einbezug bisher ausgeklammerter Bereiche des Gesundheits- und Sozialbereichs)
- Spezielle Förderbereiche für Frauen im Lehrstellenbeschluss 1 und 2
- Spezielle Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an Fachhochschulen

4. Umsetzung in einer Bildungsinstitution: Förderung von Gleichstellung am SIBP

Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung könnten einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter liefern (vgl. die bereits erwähnten EDK-Empfehlungen von 1996). Allerdings ist bis jetzt noch relativ wenig in dieser Richtung unternommen worden (vgl. auch Lehmann & Labudde in dieser Nummer).

Weit davon entfernt zu sein, umfassende Gleichstellungspolitik auf institutioneller Ebene zu betreiben, sollen einige Aspekte der konkreten Umsetzung am Schweizerischen Institut für Berufspädagogik (SIBP)⁸ aufgezeigt werden:

- Eine frauenfreundliche *Personalpolitik* und "gendergerechte" Arbeitsplätze mit der Möglichkeit von Teilzeitarbeit in qualifizierten Stellen stellen wichtige Rahmenbedingungen dar.⁹
- Die bisherige Vollzeitausbildung für Berufsschullehrpersonen wurde ab 1997 teilweise modularisiert, so dass auch ein *Teilzeitstudium* möglich ist. Damit lassen sich Ausbildung, Beruf, Familie und Privates besser vereinbaren.
- Zur Erhöhung der "Genderkompetenz" bei der *Ausbildung der Berufsschullehrpersonen* wurde ein spezielles Projekt gestartet (vgl. Grünwald-Huber in dieser Nummer).
- Seit einigen Jahren bietet das SIBP *Weiterbildungskurse* zur Genderthematik an. Dazu gehört ein 3-tägiger Kurs für Paare zu "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (vgl. Häni & Häfeli, 2001). Im 2-tägigen Kurs "Chancengleichheit als

⁷ Vgl. dazu auch die aktuellen Informationen unter www.admin.ch/bbt.

⁸ Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik ist Teil des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) und bildet in Zollikofen (z.T. auch in Zürich), Lausanne und Lugano Lehrpersonen gewerblich-industrieller Berufsschulen aus. Zudem betreibt es Forschung, Entwicklung und Dienstleistungen (vgl. www.sibp.ch).

⁹ Seit Sommer 2000 wird das SIBP Schweiz von einer Frau geleitet, ab Herbst 2001 auch das SIBP Deutschschweiz.

Auftrag im Unterricht" steht die Umsetzung des oben zitierten "Kriterienkatalogs" im Zentrum.

- Im Juli 2001 fand ein 2-wöchiges, nationales "Summer-Camp" für Frauen am SIBP statt. Ziel dieses erstmals durchgeführten Weiterbildungsangebotes war es, Frauen für die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) zu sensibilisieren (vgl. www.summer-camp.ch; vgl. Veranstaltungsbericht in diesem Heft).
- Mit dem Ziel einer handlichen Checkliste zu Händen von Schulen und Lehrpersonen wurde zusammen mit der WBZ ein *Kriterienkatalog* "Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung" publiziert (vgl. SIBP & WBZ, 2000) und Kapitel 3.1).
- WBZ und SIBP führen seit 1998 jedes Jahr ein "Forum zu Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sekundarstufe II" durch. Es dient dem Erfahrungsaustausch, soll aber auch neue Impulse und Anregungen vermitteln.

Die aufgelisteten Aktivitäten sind allerdings institutionell noch wenig abgesichert und bedürfen einer stärkeren strategischen und strukturellen Verankerung, damit sie nicht von Einzelpersonen und "zufälligen" Ereignissen abhängen.

5. Schlussfolgerungen

In den letzten Jahren und Jahrzehnten ist im Bildungsbereich viel im Hinblick auf Gleichstellung versucht und umgesetzt worden. Die Bilanz ist allerdings zwiespältig, die Nachhaltigkeit keineswegs gesichert.

- 1) *Schule und Lehrpersonen* spielen eine wichtige Rolle bei der Gleichstellung der Geschlechter. Die Schule ist ein Ort, in dem nicht nur eine kognitive, sondern auch eine soziale Entwicklung stattfindet, wo ein System von Regeln und Verhaltensweisen erlernt wird.
- 2) *Lehrpersonen* weisen meist eine längere Verweildauer im System auf als SchülerInnen. Es lohnt sich also, bei ihrer Aus- und Weiterbildung anzusetzen. *Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung* und die neuen Pädagogischen Hochschulen sind wegen ihrer Multiplikationsrolle wichtige Instanzen und haben auch eine Vorbildfunktion.
- 3) Schulen müssen als *Systeme* betrachtet werden. Sie bestehen aus einer Reihe von zusammenhängenden Elementen (Lehrpersonen, SchülerInnen, Verwaltung, Standards, Regelsysteme etc.). Man kann nicht einzelne Elemente isolieren, ohne die anderen zu beeinflussen. Verschiedene Schulreformen und Pilotversuche haben gezeigt, dass Einzelmassnahmen zum Scheitern verurteilt sind. Kurzfristige Aktionen müssen auf der strukturellen Ebenen abgestützt sein, sollen sie nicht zum Scheitern verurteilt sein.
- 4) Das Thema der Gleichstellung oder Chancengleichheit ist für Schulen und Lehrpersonen im Moment nicht das vordringlichste. In einem "Mainstreaming"-Ansatz sollte es mit anderen aktuellen Themen kombiniert werden - ohne den Gender-Aspekt zu negieren. Beispielsweise können Fragen der Schulqualität oder der Gewalt an Schulen leicht mit Gender-Aspekten verbunden werden. Erfahrungen zeigen auch, dass sich Gender-Fragen in jedem Fach oder Bereich thematisieren

lassen. Der Sprachunterricht ist hier ebenso geeignet wie das Turnen oder die Physik.

- 5) Neben "Mainstreaming" sollen Gender-Fragen aber auch *separat und gezielt* behandelt werden. Dies muss allerdings sehr sorgfältig, dosiert und kontinuierlich erfolgen. Die Kombination mit anderen Anliegen unter dem Stichwort von "cultural diversity" scheint vielversprechend.
- 6) Für Lehrpersonen sollte der Fokus auf direkter *Unterstützung* statt auf zusätzlicher Verpflichtung liegen. So könnten sie bei disziplinarischen Problemen von Jungen oder bei Motivationsproblemen von Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern unterstützt werden.

Eine letzte Bemerkung: Das Thema der Gleichstellung bedingt einen langen Atem, eine Hartnäckigkeit oder wie es einmal ein Weiterbildungsteilnehmer ausdrückte: eine ungeduldige Geduld. Grünewald-Huber formulierte es wie folgt: "Wir müssen uns hinsichtlich des Gleichstellungsziels auf einen längeren und anspruchsvollen Prozess einstellen, der intelligenter und kreativer Massnahmen bedarf, um in Schwung zu kommen und zu bleiben. Am vielversprechendsten dürften aufgrund der Ergebnisse dieser Studie Massnahmen sein, die radikal - z.B. bei der Bewusstmachung des heimlichen Lehrplans - und vielfältig - d.h. auf allen Ebenen des Unterrichts - ansetzen" (1997, S. 297).

Literatur

- Baumann, C., Bösiger, G. & Zelenay, M. (1998). *Ansichten - Einsichten - Aussichten. 100 Unterrichtsvorschläge zur Gleichstellung von Frau und Mann*. Aarau: Sauerländer.
- Baumgartner, V. (1997). Von der Frauenförderung zur Gleichstellung: Die Geschlechterthematik in der kaufmännischen Berufsschule. *Schweizer Schule*, 11, 36-44.
- Baumgartner, V. (1998). "Frauenförderung" als Schulentwicklung - oder umgekehrt? *Journal für Schulentwicklung* (3), 58-73.
- Baumgartner, V., Dirren, I. & Gather Thurler, M. (1996). *Förderung junger Frauen im kaufmännischen Berufsfeld. Evaluation: Gesamtbericht - Rapport général 1992-1996*. Zumikon.
- Borkowsky, A. (2000). Frauen in der Berufsbildung der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 20 (2), 279-294.
- Claude, A. (2000). Mann und Frau auf der Sekundarstufe II: Ein gemeinsames Projekt von SIBP und WBZ. *Berufsbildung Schweiz*, 9, 15-16.
- EDK (Schweizer. Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren) (1992). *Mädchen - Frauen - Bildung*. Bern: EDK.
- EDK (1996). *Gleichstellung in der Schule: Zur Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern*. Bern: EDK.
- Engelbrech, G. (1995). Total E-Quality Management. Ein Konzept zur Förderung von Chancengleichheit in der Arbeitswelt. *ibv* Nr. 51.
- Glasl, F. (1994). *Konfliktmanagement*. Bern: Haupt.
- Gonon, Ph., Häfeli, K., Heikkinen, A. & Ludwig, I. (Eds.). (2001). *Gender Perspectives on Vocational Education*. Bern: Lang.
- Gonon, Ph. (2001). Young Women in Swiss Vocational Education and in Business Matura (School Leaving Examination). In Ph. Gonon, K. Häfeli, A. Heikkinen & I. Ludwig (Eds.), *Gender Perspectives on Vocational Education* (pp. 57-72). Bern: Lang.
- Grossenbacher, S. (1998). Berufsbildung in der Schweiz: Aktueller Entwicklungsstand und Situation der Frauen. *F-Frauenfragen* (2), 27-32.

- Grossenbacher, S. (2000). Frauen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konsequenzen für die Geschlechterfrage in der Berufsbildung. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 20 (2), 295-309.
- Grünewald-Huber, E. (1997). *Koedukation und Gleichstellung. Eine Untersuchung zum Verhältnis der Geschlechter in der Schule*. Chur: Rüegger.
- Grünewald-Huber, E. (2001). *Bildungszirkel zum heimlichen Lehrplan. Ein Instrument für die Planung, Durchführung und Analyse/Evaluation von geschlechtergerechter Bildungsarbeit*. Zollikofen: Schweiz. Institut für Berufspädagogik (Arbeitspapier).
- Häfeli, K. (1983). *Die Berufsfindung von Mädchen: zwischen Familie und Beruf*. Bern: Lang.
- Häfeli, K. (1987). Wider den Sexismus in Schule und Berufsberatung. *Berufsberatung und Berufsbildung* (4), 26-26.
- Häfeli, K. (1995). Chancengleiche Laufbahnförderung auf der Sekundarstufe II: Möglichkeiten und Ansätze in der beruflichen Grundausbildung. In Kurszentrum Sonnhalde Worb: *LaufBAHN FREI für junge Frauen und Männer*. Worb, 14-22.
- Häfeli, K. (2001). A long Way to Go - Vocational Schools, Teachers and Teachers' Education as a Focus for Promoting Gender Equality and Issues. In Ph. Gonon, K. Häfeli, A. Heikkinen & I. Ludwig (Eds.), *Gender Perspectives on Vocational Education* (pp. 83-94). Bern: Lang.
- Häni, E. & Häfeli, K. (2001). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dokumentation zu einem etwas anderen SIBP-Kurs*. Zollikofen: SIBP-Schriftenreihe Nr. 14.
- Keller, C. (1997). Geschlechterdifferenzen: Trägt die Schule dazu bei? In U. Moser, et al. (Hrsg.), *Schule auf dem Prüfstand*. Chur: Rüegger.
- Keller, C. (1998). Die Geschlechterthematik aus der Sicht der Lehrpersonen der Sekundarstufe I. *Bildungsforschung und Bildungspraxis*, 20 (1), 115-133.
- Koch-Priewe, B. (1998). Ansätze einer geschlechterbewussten Schulentwicklung. *Journal für Schulentwicklung* (3), 11-19.
- Lauer, U., Rechsteiner, M. & Ryter, A. (Hrsg.). (1997). *Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur. Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer*. Chur: Rüegger.
- Mantovani Vögeli, L. (1994). *Fremdbestimmt zur Eigenständigkeit. Mädchenbildung gestern und heute*. Chur: Rüegger.
- Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.). (1999). *Von alten Bildern und neuen Tönen*. Zürich: KDMZ.
- SIBP & WBZ (2000). *Kriterienkatalog: Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung*. Zollikofen & Luzern: SIBP/WBZ.
- Stalder, B. (Hrsg.). (1997). *Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung in Betrieb*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Violi, E. (1998). Physik nichts für Mädchen? Ergebnisse eines Forschungsprojekts zum koedukativen Physikunterricht auf der Sekundarstufe II. *F-Frauenfragen*, 2, 73-78.
- Von Passavent, Ch. (1997). Organisationsentwicklung: Chance für Frauen in Reorganisationsprozessen. In B. Stalder (Hrsg.), *Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung in Betrieb* (S. 263-274). Zürich: vdf Hochschulverlag.