
Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten
Conférence Suisse des Déléguées à l'Egalité entre Femmes et Hommes
Conferenza Svizzera delle Delegate alla Parità fra Donne e Uomini

Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie BBT
Effingerstr. 27
3003 Bern

Zürich, 30. August 2005

**Rahmenlehrpläne für Bildungsverantwortliche
Vernehmlassungsentwurf, Mai 2005**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, zu den Rahmenlehrplänen für Bildungsverantwortliche Stellung zu nehmen.

Nach allgemeinen Bemerkungen nehmen wir zu einzelnen Bildungszielen und Standards in den Rahmenlehrplänen für die Bildungsverantwortlichen an den drei Lernorten Stellung, die uns unter dem Aspekt der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufsbildung besonders relevant erscheinen.

I. Allgemeine Bemerkungen

Wir gehen davon aus, dass – ähnlich dem RLP für den allgemein bildenden Unterricht – Gleichstellung, Nachhaltigkeit und Geschichte zu den Querschnittsaufgaben der Berufsbildungsverantwortlichen gehören. Gleichstellungsverantwortliches und genderkompetentes Denken und Handeln nützt Frauen, Männer, der Wirtschaft und der Gesellschaft allgemein. Genderkompetenz umfasse im Wesentlichen ein Bewusstsein für die grundsätzliche wie situative Relevanz der Kategorie Geschlecht, schreibt Elisabeth Grünwald-Huber im Bericht zum Projekt *Gendergerecht unterrichten an Berufsschulen* im Rahmen des LSB 2 (SIBP Schriftenreihe Nummer 20). Die Kategorie soziales Geschlecht (Gender) werde als soziales, kulturelles und symbolisches Ordnungsprinzip in unserer Gesellschaft verstanden. Akzeptieren Lehrende und Lernende dieses Prinzip, leisten sie ihren Beitrag zu Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie. In den Bildungszielen ist festgelegt, dass Interaktionsprozesse immer unter Berücksichtigung von interkulturellen und Genderfragen gestaltet sein sollen. Eine Voraussetzung dafür ist sicher, dass junge Frauen und junge Männer nicht unter dem Begriff *Jugendliche* subsumiert werden, welche die gleichen Bildungsressourcen oder –defizite und darum die gleichen Bedürfnisse haben. Es gilt also, die interkulturelle und die Genderperspektive in alle Lernprozesse querschnittartig zu integrieren. Gelingt dies, können wir uns vorstellen, dass sich die jungen Lernenden aufgrund der vorliegenden RLPe zu handlungs- und genderkompetenten jungen Frauen und Männern entwickeln. Gendergerechtes Unterrichten ist ein schwieriges Unterfangen und verlangt von den Lehrpersonen in vielen Bereichen ein Umdenken, um den so genannten heimlichen Lehrplan zu durchschauen und dann bewusst auf einen genderkompetenten Unterricht zu achten. Um diesen Prozess der Neuorientierung zu unterstützen, haben wir uns erlaubt, zu einzelnen Standards Erweiterungen oder

Präzisierungen vorzuschlagen, welche die Integration der (interkulturellen und) der Genderperspektive fördern.

Wir haben die Anmerkungen zu den Standards in die zwei Gruppen hauptamtliche resp. nebenamtliche Bildungsverantwortliche unterteilt. Wenn sich die Aufgaben überschneiden, haben wir die Änderungsvorschläge nur einmal begründet.

II. Stellungnahme zu den Rahmenlehrplänen für

- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben (Art. 44 BBV)
- Rahmenlehrplan für andere Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Nebenberuf (Art. 45 BBV)
- Rahmenlehrplan für Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität im Nebenberuf (Art. 46 BBV)
- Rahmenlehrplan für Lehrkräfte an höheren Fachschulen im Nebenamt (Art. 9, Mindestvorschriften HF)

Bildungsziel 1

Wir begrüssen, dass schon im ersten Bildungsziel die Berücksichtigung der interkulturellen und Genderfragen festgelegt ist, erachten es aber als notwendig, dass diese Zielvorstellung auch in Inhalten wie auch Standards wieder aufgenommen wird.

Inhalte

ergänzen

Umgang mit den Lernenden; Sozialisation der **jungen Frauen und jungen Männer**; Begleitung und Förderung der Lernenden **unter Berücksichtigung der Gender- und Migrationsperspektive**; Rolle als Berufsbildnerin und Berufsbildner

Standard 1.1

ergänzen

[...] Sie erkennen Stärken und Schwächen bei den Lernenden und sich selbst **genderkompetent**. [...] Sie setzen Massnahmen um, die das Selbstvertrauen **der jungen Frauen resp. jungen Männer** als künftige Berufsleute stärken. Sie unterstützen die Lernenden **mit und ohne Migrationshintergrund** in ihrer Integration in die Gesellschaft.

Begründung

Soll die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen wahrgenommen werden, braucht es Parameter. Einer dieser Parameter ist sicher, dass junge Frauen und junge Männer nicht als Jugendliche verstanden werden, welche die gleichen Bedürfnisse haben. Die Sozialisation von Mädchen und Knabe verläuft verschieden und beim Eintritt in die Erwachsenenwelt stehen junge Frauen resp. junge Männer an verschiedenen Orten. Sie haben unterschiedliche persönliche und Bildungsressourcen oder -defizite. In verstärktem Mass gilt das für Migrantinnen und Migranten. Ihre Sozialisation ist zusätzlich von mindestens zwei Kulturen mit geprägt. Gerade für junge Frauen aus eher traditionellen Gemeinschaften oder Familien kann die Integration in die Arbeitswelt problematisch sein, vor allem auch dann, wenn sie sich für einen so genannten Männerberuf entschieden haben. Erhalten sie Gelegenheit, ihre eigenen kulturellen Erfahrungen einzubeziehen und z. B. mit schweizerischen zu vergleichen, können sie die Gratwanderung zwischen zwei Kulturen einfacher bewältigen und eine Berufslehre und anschliessende Karrierenplanung erfolgreicher gestalten.

Bildungsziel 2

Inhalte **(für Betriebe)**

[...] Führung, Unterstützung und Begleitung beim Lernen im Betrieb **unter Einbezug der Erfahrungswelten der jungen Frauen resp. Männer**

Inhalte (für überbetriebliche Kurse und Berufsfachschulen)

ergänzen

Vorbereitung und Planung; **gendergerechtes** Methodenrepertoire; **Einbezug der Erfahrungshintergründe der jungen Frauen resp. jungen Männer**; [...]

Standard 2.2

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Betrieben und anderen Institutionen verfügen über Methoden, **von der Erfahrungswelt der jungen Frauen und Männer auszugehen**, die Arbeitsabläufe zu erklären, die Lernenden bei den unterschiedlichen Arbeitsschritten **gendergerecht** zu begleiten [...]

Begründung

Ziel der handlungsorientierten Ausbildung in Betrieben, an Berufsfachschulen oder im ÜK ist der Einbezug der alltäglichen Erfahrung der jungen Frauen resp. Männer. Berufsbildnerinnen und -bildner vor allem in KMU-Betrieben müssen die Ausbildungsprozesse effizient gestalten. Steht ihnen ein gendergerechtes Methodenrepertoire zur Verfügung, wird ihnen die adressatengerechte Ausbildung erleichtert. Untersuchungen zeigen zum Beispiel, dass Männer die trial-and-error-Methode beim Lernen und Arbeiten favorisieren, während junge Frauen eher systematisch vorgehen und Probleme Schritt für Schritt lösen. Werden die Lernenden in der Ausbildung gendergerecht begleitet und kommen die verschiedenen Arbeitstechniken und Lernstile zur Anwendung, sind beide Geschlechter für den Schritt in die Berufswelt optimal gerüstet.

Bildungsziel 3

Inhalte

ergänzen

Auswahl und Beurteilung **von jungen Frauen und Männern**; [...] Fördermassnahmen, **weiterführende Laufbahn- und Lebensplanung**

Standard 3.1

ergänzen

[...] Sie setzen Beurteilungsmethoden bei der Qualifizierung im Verlauf der Ausbildung zielgerichtet und adressatengerecht **in Bezug auf Geschlecht und Herkunft** ein. Sie setzen die Instrumente so ein, dass die Lernenden eine ihrem Potenzial entsprechende berufliche Grundbildung erhalten und **in Bezug auf ihre persönliche und berufliche Lebens- und Laufbahnplanung konkret gefördert werden**.

Begründung

Die Dimension soziales Geschlecht ist ein ebenso prägendes Kriterium für die Entwicklung eigener Lebensentwürfe wie die jeweilige kulturelle Tradition. Bis heute spüren z.B. viele junge Frauen innere Konflikte oder Widersprüche, wenn sie eine lebenslange Erwerbstätigkeit in ihre Lebensplanung einbeziehen und gezielt auch an ihrer und für ihre berufliche Laufbahn arbeiten wollen. Für die jungen Männer gilt das Umgekehrte: Viele entwickeln weder Vorstellungen noch konkrete Pläne, wie sie einmal ein eventuelles Familienleben mit ihrem beruflichen Engagement vereinbaren wollen. Beide Geschlechter können aufgrund der verbreiteten Erwartung an ihr Verhalten ihre Chancen und Möglichkeiten nicht optimal nutzen. Nicht nur sie als Individuen, sondern auch die Gesellschaft und die Wirtschaft verlieren so wertvolle Ressourcen.

Gleichzeitig haben Berufsbildungsverantwortliche vor allem in Lehrbetrieben eine Vorbildfunktion: Viele junge Frauen und Männer können auch heute noch ihren Wunschberuf lernen und bewegen sich während der Berufslehre in einem Arbeitsumfeld, in dem sie bleiben und sich weiter entwickeln wollen. In ihrer Rolle als Auszubildende können die Berufsbildungsverantwortlichen die jungen Frauen und Männer zu einer persönlichen und

beruflichen Lebens- und Laufbahnplanung motivieren und sie (gender)kompetent begleiten und fördern.

Bildungsziel 4

Inhalte

ergänzen

[...] Arbeitssicherheit; Gesundheit; **Gleichstellung**; Umwelt; Multikulturalität.

Standard 4.1

ergänzen

[...] verfügen über Methoden, die einschlägigen arbeits- und berufsbildungsrechtlichen Bestimmungen sowie sicherheits-, gesundheits-, **gleichstellungs-** und umweltbezogene Grundsätze für die berufliche Grundbildung so umzusetzen, dass die Lernenden in unterschiedlichen Situationen danach handeln.

Standard 4.2

ergänzen

[...] sind sensibilisiert für Probleme **der jungen Frauen und Männer**, die im Zusammenhang **mit dem Arbeitsumfeld, mit der Berufsfachschule**, mit dem Freundeskreis, [...]

Begründung:

Wie unter Punkt 1.1. erwähnt, erachten wir nebst sicherheits-, gesundheits- und umweltsbezogenen Grundsätzen auch die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Berufsbildungsverantwortlichen.

Eventuelle persönliche oder berufliche Schwierigkeiten während der Ausbildungszeit lassen sich u.a. auch auf das Geschlecht oder die Herkunft zurückführen. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Rassismus am Arbeitsplatz oder in der Berufsfachschule, zum Beispiel, können junge Frauen in ihrer Ausbildung stark benachteiligen oder sie gar zum Lehrabbruch bewegen. Oft fehlen Ansprechpersonen, mit denen sie solche Probleme schon frühzeitig besprechen und lösen können, obwohl beispielsweise das Gleichstellungsgesetz Betriebe zu präventiven Massnahmen gegen sexuelle Belästigung verpflichtet.

III. Stellungnahme zu den Rahmenlehrplänen für

- Rahmenlehrplan für andere Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (Art. 45 BBV) im Hauptberuf (Art. 45 BBV)
- Berufspädagogische Bildung – Hauptberuf
- Berufspädagogische Bildung und Zusatzqualifikation für allgemein bildenden Unterricht (Art. 46 BBV)
- Berufspädagogische Bildung – Zusatzausbildung gymnasiale Lehrbefähigung Rahmenlehrplan für Lehrkräfte an höheren Fachschulen im Hauptamt (Art. 9, Mindestvorschriften HF)

Genderkompetentes Verhalten wirkt sich auf verschiedenen Ebenen aus: Ein bewusst gendergerechter Kommunikationsstil ermöglicht es auch Minderheiten in der Gruppe oder Klasse, sich zu äussern. Der Einbezug der Erfahrungswelt von jungen Frauen resp. jungen Männern in die Lernprozesse erleichtert beiden Geschlechtern den Zugang zum Stoff. Die konkrete Vorbereitung auf eine weiterführende Lebens- und Laufbahnplanung erlaubt den jungen Frauen und Männern die Entwicklung von zukunftsorientierten Lebensperspektiven. Die Resultate des Projekts *Gendergerecht unterrichten an Berufsschulen* zeigen, dass das bewusst genderkompetente Verhalten der hauptberuflichen Berufsbildnerinnen und -bildnern wirkungsvoll ist. Deshalb haben wir uns erlaubt, die einzelnen Standards entsprechend zu ergänzen.

Bildungsziel 1

Inhalte

ergänzen

Umgang mit den Lernenden; Begleitung und Förderung der Lernenden **unter Berücksichtigung der Gender- und Migrationsperspektive** [...]; Sozialisation von **jungen Frauen und jungen Männern**; Rolle als Berufsbildnerin und Berufsbildner

Standard 1.1

ergänzen

[...] Sie erkennen Stärken und Schwächen bei den Lernenden und sich selbst **genderkompetent**. [...] Sie setzen in Anknüpfung an die berufliche Praxis und Berufsambitionen Massnahmen um, die das Selbstvertrauen **der jungen Frauen resp. jungen Männer stärken** und das Vertrauensverhältnis innerhalb der Klasse zu festigen. Sie unterstützen die Lernenden **mit und ohne Migrationshintergrund** in ihrer Integration in die Gesellschaft.

Standard 1.2

ergänzen

[...] erkennen im Unterricht schwierige Situationen, sprechen sie **genderkompetent** an und vereinbaren mit den **jungen Frauen und Männern** für das gemeinsame Arbeiten Regeln.

Begründung

Vor allem junge Frauen, die sich für einen atypischen Beruf entscheiden, können sich in ihrer Situation als Minderheit im Klassenzimmer oder im ÜK oft nicht adäquat einbringen. Die Genderkompetenz der Berufsbildungsverantwortlichen garantiert, dass der Kommunikationsstil in der Gruppe oder die Regeln für das gemeinsame Arbeiten allen Beteiligten ermöglichen, ihre Anliegen zu formulieren und diesen Gehör zu verschaffen.

Bildungsziel 2

Inhalte

ergänzen

Vorbereitung, Planung und Durchführung von **interkulturell- und gendergerechtem** Unterricht; [...]; **gendergerechtes** Methodenrepertoire; **Einbezug der Erfahrungswelten der jungen Frauen resp. jungen Männer**; [...]

Standard 2.1

ergänzen

[...] entwickeln [...] Schullehrpläne derart, dass sie die Individualität der Lernenden bezüglich **des Geschlechts**, der Berufsgattungen wie auch der Begabungen Rechnung tragen.

Standard 2.2

ergänzen

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Betrieben in überbetrieblichen Kursen [...] verfügen über Methoden, die Arbeitsabläufe zu erklären und die Lernenden bei den unterschiedlichen Arbeitsschritten **gendergerecht** zu begleiten [...]

Standard 2.3 (für Betriebe)

ergänzen

[...] geschütztes Lernen als Grundlage für die Bewährung in der beruflichen Praxis. **Sie gehen von der Erfahrungswelt der jungen Frauen resp. Männer aus und** stellen exemplarische und authentische Bezüge zum Berufsalltag her.

Standard 2.3 (Berufsfachschulen und ÜK)

ergänzen

Sie [...] verbinden den Unterrichtsgegenstand mit der beruflichen Praxis oder **gehen von der Erfahrungswelt der jungen Frauen und Männer aus**, so dass die Lernenden die Inhalte gut verstehen können.

Standard 2.9

ergänzen

Die hauptberuflichen Lehrpersonen an Berufsfachschulen unterstützen Kommunikations- und Gruppenprozesse **gezielt genderkompetent** mit unterschiedlichen Interventionsformen.

Standard 2.11

ergänzen

Die hauptberuflichen Lehrpersonen [...] setzen **gendergerechte** Massnahmen ein, um die Motivation der jungen Frauen und Männer aufrecht zu erhalten und zu stärken.

Bildungsziel 3

Inhalte

ergänzen

Beurteilung **von jungen Frauen und Männern**; [...] Fördermassnahmen; **weiterführende Laufbahn- und Lebensplanung**; Lehrabschlussprüfungen; **Vorbereitung auf das lebenslange Lernen**

Standard 3.1

ergänzen

Hauptberufliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner [...] verfügen über Beurteilungsmethoden für die Qualifizierung im Verlauf der Ausbildung und setzen sie zielgerichtet und adressatengerecht **in Bezug auf Geschlecht und Herkunft** ein, so dass **die jungen Frauen und Männer** die ihrem Potenzial entsprechende berufliche Grundbildung erhalten.

Standard 3.2

ergänzen

Die hauptberuflichen Berufsbildungsverantwortlichen [...] beurteilen und bewerten kriteriumsorientiert und **gendergerecht**.

Standard 3.3

ergänzen

[...] Sie erkennen individuelle Defizite und Stärken der Lernenden. Sie wenden Methoden an, welche **die jungen Frauen und Männer** entsprechend weiterbringen, so dass sie eine ihrem Potenzial entsprechende berufliche Grundbildung erhalten und **genderkompetent auf das lebenslange Lernen vorbereitet werden**.

Begründung

Wie und in welcher Form junge Frauen ihre persönliche und berufliche Zukunft planen, hängt u.a. auch von ihrem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten ab. Genderkompetente Berufsbildungsverantwortliche können junge Frauen während der Grundausbildung dabei unterstützen, ihr Selbstvertrauen zu entwickeln und auszubauen, über ihre Lebensperspektiven als erwerbstätige und Familienfrau nachzudenken und die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu verstehen. Die jungen Männer ihrerseits können über ihre starke Berufsorientierung sowie ihre Rolle als Alleinernährer nachdenken und Lebensentwürfe entwickeln, die ihnen eine ausgeglichene Verbindung von Familie und Beruf erlauben.

Bildungsziel 4

Inhalte

ergänzen

[...] Arbeitssicherheit; Gesundheit; **Gleichstellung**; Umwelt; Multikulturalität

Standard 4.1

ergänzen

[...] verfügen über Methoden, die einschlägigen arbeits- und berufsbildungsrechtlichen Bestimmungen sowie sicherheits-, gesundheits-, **gleichstellungs-** und umweltsbezogene Grundsätze für die berufliche Grundbildung so umzusetzen, dass die Lernenden in unterschiedlichen Situationen danach handeln.

Standard 4.2

ergänzen

[...] thematisieren Probleme **der jungen Frauen und Männer**, die im Zusammenhang **mit der Berufsfachschule, der Ausbildung im Betrieb**, dem Freundeskreis, [...]

Bildungsziel 6

Inhalte

Junge Frauen und junge Männer in ihrem Beruf **und ihrer Erfahrungswelt** abholen; [...] Basis für neues praktisches und theoretisches Lernen **als Vorbereitung auf ein lebenslanges Lernen**.

Standard 6.1

ergänzen

[...] knüpfen in ihren Lehr-Lernarrangements an die berufliche Praxis **sowie an die persönliche Erfahrungswelt der jungen Frauen resp. Männer** an [...]

Standard 6.2

ergänzen

[...] organisieren das Lernen **gendergerecht** als Ausgangspunkt für weitere berufliche Problemlösungen in der beruflichen Grundbildung und für lebenslanges Lernen **der jungen Frauen und Männer**. [...]

Bildungsziel 7

Standard 7.1

ergänzen

[...] , die Funktionen der gesellschaftlichen Integration, der Persönlichkeitsentwicklung **von Frau und Mann** sowie der Unterstützung der beruflichen Qualifikation der Zielgruppe angepasst und in Verbindung mit den Lerninhalten der Fachkunde sowie **den Erfahrungswelten der jungen Frauen und Männer** exemplarisch umzusetzen.

Standard 7.2 Sprachförderung und Kommunikation

ergänzen

[...] Sie nehmen im Rahmen ihrer Sprachförderung auf die besonderen Bedürfnisse **der jungen Frauen resp. jungen Männer in geschlechtergemischten wie –homogenen Gruppen** Rücksicht.

Begründung

Die Sozialisation prägt den Sprachgebrauch. Junge Frauen gehen, stehen oder sitzen nicht nur anders als junge Männer, sie nutzen auch die Sprache anders. U. E. ist es darum eine wichtige Voraussetzung für die Sprachentwicklung, dass junge Frauen und junge Männer lernen

können, den eigenen Sprachgebrauch wie den von anderen, den des eigenen wie den des anderen Geschlechts zu analysieren, um dann gezielt an ihren Kommunikationskompetenzen zu arbeiten.

Standard 7.3 Ethik

ergänzen

[...] Sie unterstützen **die jungen Frauen und Männer** in der Entwicklung ihres moralischen Handelns und Entscheidens, [...] Sie leiten sie durch exemplarischem Unterricht anhand **von Auseinandersetzungen mit ihrer Situation als Frau resp. Mann und mit verschiedenen kulturellen Traditionen** an, Leitlinien für ein gelingendes Leben im persönlichen, sozialen und **beruflichen** Bereich zu entwickeln.

Begründung

Es ist uns ein Anliegen, dass bei der Behandlung ethischer Fragestellungen oder der Entwicklung moralischer Vorstellungen immer auch die Genderperspektive berücksichtigt wird. Die Genderperspektive erlaubt in der Bearbeitung ethischer Prinzipien und moralischer Wertvorstellungen eine fundierte Auseinandersetzung mit den in der Gesellschaft immer noch vorherrschenden Erwartungen und Anforderungen. Eine solche Vertiefung in den Gleichstellungsgedanken schärft den Blick für die Chancengleichheit in anderen Bereichen und unterstützt die Entwicklung einer Geschlechterdemokratie.

Standard 7.4 Identität und Sozialisation

ergänzen

[...] die Balance zwischen Eigenständigkeit und Zugehörigkeit sowie verschiedener Lebensformen zu diskutieren, zu hinterfragen und daraus die Konsequenzen für den eigenen **persönlichen und beruflichen** Werdegang als Frau resp. als Mann zu ziehen.

Begründung

Die Auseinandersetzung mit der Sozialisation und die Entwicklung einer eigenen Identität verlangt die Integration der Dimension Gender. Biographien, zum Beispiel, können für junge Frauen und junge Männer eine Vorbildfunktion übernehmen. Die Arbeit mit geschlechtlich ausgewogenen Biografien kann motivieren, zur eigenen Identität passende Berufs-, Laufbahn und persönliche Wünsche anzupacken, auch gegen den Widerstand von in der Gesellschaft gängigen Normen und Rollenbildern.

Vor allem junge Frauen und Männer, die sich für einen atypischen Beruf entschieden haben und in einer vorwiegend männlichen resp. weiblichen Arbeitsumgebung berufstätig sind, erfahren dieses Umfeld als widersprüchlich oder als unpassend zu ihren eigenen Bedürfnissen. Oft müssen sie viel Energie aufwenden, um ein oberflächliches Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit Rollenbildern und –stereotypen unterstützt die Entwicklung einer selbstbewussten Eigenständigkeit.

Standard 7.5 Kultur

ergänzen

[...] die Lehr-Lern-Arrangements derart zu gestalten, dass durch die Beschäftigung mit Kultur und Kunst und **durch die Auseinandersetzung mit kommerziell genutzten künstlerischen Erzeugnissen** grundlegende Themen des Lebens **gendergerecht** bearbeitet und dadurch die Gestaltungs- und Ausdrucksfähigkeit **der jungen Frauen und Männer** gefördert werden.

Begründung

Auch im Aspekt Kultur ist die Dimension Gender nicht wegzudenken. Wie die oben erwähnten weiblichen und männlichen Biografien haben Kunstschaffende in verstärktem Mass Vorbildfunktion und motivieren junge Frauen und Männer, mutig und neugierig ihre eigenen Ressourcen optimal zu nutzen. Gleichzeitig sind es die kommerziell genutzten Bilder, welche die Identitätsentwicklung von jungen Menschen stark beeinflussen. Vor allem junge Frauen aber auch in zunehmenden Mass junge Männer versuchen den vermeintlich idealtypischen

Ansprüchen gerecht zu werden, welche Werbung oder Mode präsentieren, oft auf Kosten der eigenen Gesundheit.

Standard 7.7 Politik

ergänzen

[...] Sie greifen aktuelle Themen auf und entwickeln Unterrichtseinheiten, in denen sie im Interaktionsprozess **mit den jungen Frauen und Männern** gesellschaftliche und politische Fragen diskutieren und zur selbstständigen Meinungsbildung beitragen. Sie gestalten den Unterricht derart, dass **beide Geschlechter** ihre Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme am politischen Geschehen erkennen.

Begründung

In Berufsschulklassen – seien sie kulturell vielfältig, geschlechtlich heterogen oder homogen – drängen sich Diskussionen über politische Rechte und Pflichten der Einwohnerinnen und Einwohner und deren Möglichkeit zu einer aktiven Beteiligung am politischen Leben unter dem Blickwinkel der Gleichstellungsperspektive geradezu auf. Migrantinnen und Migranten ist die Rolle der aktiven Akteurin, des aktiven Akteurs aufgrund ihres Status’ verwehrt. In Bezug auf die jungen Frauen entsteht der Eindruck, dass sie sich oft freiwillig der Stimme enthalten. Diese Haltung ist nicht Ausdruck eines grundsätzlichen Desinteresses. Vielmehr fehlt den jungen Frauen das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und das Selbstverständnis, sich selbst, ihre Meinung und ihre Wünsche öffentlich einzubringen. Mit Debatten z.B. über die Notwendigkeit, über Sinn und Zweck einer Gleichstellungspolitik können vor allem junge Frauen Inhaltliches bearbeiten, öffentliches Auftreten einüben und einen möglichen Schritt in die Öffentlichkeit vorbereiten.

Standard 7.9 Technik

ergänzen

[...] Sie lassen **die jungen Frauen und Männer** den Einfluss von Technik auf ihr privates und berufliches Umfeld auf vielfältige Weise entdecken und befähigen sie, ihre eigene Haltung zur Technisierung **ohne geschlechterstereotype** Vorbehalte zu entwickeln.

Begründung

Vor allem die jungen Frauen brauchen oft eine Hinführung zur Auseinandersetzung mit technischen Entwicklungen. Sie sind sich selten bewusst, wie selbstverständlich sie mit technischen Errungenschaften leben und diese anwenden. Der konsequente Einbezug der Erfahrungen von jungen Frauen in die Ausbildung baut die Hemmschwelle des Zugangs ab und ermöglicht ihnen, ihre Beteiligung an technischen und technologischen Entwicklungen ohne (Rollen)Vorbehalte im beruflichen wie auch persönlichen Alltag anzupacken.

Standard 7.10 Wirtschaft

ergänzen

[...], so dass sie sich im wirtschaftlichen Kontext zu Recht finden, ihre Meinung artikulieren **und Lebensperspektiven entwickeln können, welche die Verbindung von Erwerbs- und Familienarbeit, Freizeit und sozialer Zeit anstreben.**

Begründung

Untersuchungen beweisen, dass Mädchen und junge Frauen eine spätere Familienarbeit schon bei der Berufswahl bewusst oder unbewusst einplanen und rechnen darum vielfach auch später mit anderen Zeiträumen und Möglichkeiten als ihre Kollegen: Erwerbsarbeit bis zu einer Mutterschaft, Wiedereinstieg in eine Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Lohn- und Familienarbeit. Damit entgehen ihnen viele herausfordernde Tätigkeiten und Karrierechancen. Umgekehrt orientieren sich die jungen Männer einseitig – wie ihre Väter- und Vorvätergenerationen – auf die Berufswelt. Für die jungen Männer ist der Beruf der zentrale Parameter ihres zukünftigen Lebens. Die Familie fassen sie insofern ins Auge, als der gewählte Beruf diese dereinst ernähren sollte. Doch das so genannte Ernährermodell erscheint angesichts der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Dynamik je länger je weniger

zeitgemäss. Die jungen Männer müssen sich darauf vorbereiten, dass die meisten ihrer Partnerinnen künftig erwerbstätig sein müssen oder karriereorientiert planen wollen. Deshalb stellt sich auch für sie die Frage nach der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im verstärkten Mass.

Erwerbsarbeit ist nicht ein abgeschlossener, vom Rest abgetrennter Bereich des Lebens. Vielmehr beeinflussen sich Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Freizeitgestaltung oder Freiwilligenarbeit gegenseitig. Angestrebt wird von allen die sinnvolle Kombination von allem.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

Für die Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Kathrin Schafroth, Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG
(Kontakt: FFG, Kasernenstr. 49, 8090 Zürich)