



Die Lernerin – das unbekannte Wesen¹

GISELA PRAVDA

► **An Männern orientierte Muster in Sprache, Inhalt und Didaktik schreiben eine unzeitgemäße Geschlechterhierarchie fort.**

Neun berufsbildende Fernlehrgänge zur abschlussbezogenen Fortbildung im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sowie zwei Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbilder-eignungsprüfung (AdA) von sieben verschiedenen Fernlehrinstituten wurden aus der Genderperspektive exemplarisch analysiert. Ergebnis: Alle untersuchten Lehrgänge ignorieren durchgängig die Lernerinnen.

In dieser Schärfe war das Ergebnis nicht mehr zu vermuten. Wenn auch das ganze Ausmaß der androzentrischen Denkweisen erst in der Summe der Detailanalysen deutlich wird, soll hier doch versucht werden, an Beispielen die Geschlechtsblindheit in den Lehrbriefen erkennbar zu machen.

BEISPIELE ZUR SPRACHE

In einem Lehrbrief zum Arbeitsrecht wird schon auf Seite 1 klar: Frauen kommen nicht vor. Das steht im Gegensatz zu der Bedeutung, die die Autorin der Arbeit und damit dem Arbeitsrecht für Menschen gibt. „*Am Arbeitsplatz entscheidet sich, ob der Einzelne seine Persönlichkeit entfalten kann, und was in diesem Bereich geschieht, beeinflusst auch sein Freizeitverhalten: Seine Stellung im Betrieb bestimmt meist seinen Lebensstandard und sein Ansehen bzw. seine Anerkennung in der Gesellschaft.*“²

In einem AdA-Lehrbrief ist zu sehen, wie kurz und knapp man(n) Frauen aus der Berufsbildung verschwinden lassen

kann: „*Ausbildender ist derjenige, der einen anderen zur Berufsausbildung einstellt.*“ Von 9 Wörtern sind 5 männlich markiert. Aber eigentlich weiß der Autor über den Zusammenhang von Berufsbildung und Identitätsbildung Bescheid: „*Die berufliche Bildung, so sie sich an den Bedingungen der Arbeit orientiert, hilft dem Menschen, seine Identität auszubilden und Selbständigkeit in der Lebensführung, im Denken und Handeln zu erlangen.*“

Hier werden Frauen nicht angesprochen, sondern übersehen, verschwiegen und ausgegrenzt. Während den Lernenden noch begreiflich zu machen ist, dass die Rechtsterminologie der Gleichstellungspolitik noch häufig im Wege steht, gibt es keinen vernünftigen Grund für eine sexistische Sprache in den didaktisch aufbereiteten Texten.

Sprache und Denken sind nicht voneinander 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 Frauen ausschließende Sprache also nicht nur Diskriminierung von Frauen aus, sondern sie schafft sie, sie konstruiert und begründet sie.

BEISPIELE ZU DEN INHALTEN

Ein Lehrbrief zum Recht wird mit Ausführungen zur Rechtsordnung in Deutschland eröffnet. Unter der Überschrift „*Die Rechtsordnung Deutschlands unter Berücksichtigung der EU*“ wird als „*Einstiegsfall*“ der versuchte Mord einer „*eifersüchtigen Ehefrau E.*“ an ihrem Mann verwendet. Eine weitere Frau soll als Mittäterin erscheinen, obgleich sie es nicht ist. Statistisch gesehen, ließe sich eher der umgekehrte Fall konstruieren: Ehefrauen oder Partnerinnen werden viel häufiger Opfer männlicher Gewalt, als Ehemänner und Partner von ihren Frauen oder Partnerinnen misshandelt und getötet werden.

Der Autor nutzt einen absolut frauenfeindlichen Fall nicht nur, um in das Fach Recht einzuführen, sondern er hängt die gesamte Rechtssystematik an ihm auf. Ist die Rechtsordnung Deutschlands denn wirklich in erster Linie geschaffen worden, um Männer vor Gattenmord zu schützen? Die Analyse der Beispiele eines Lehrbriefs zum Individualarbeitsrecht ergibt: Frauen kommen nur im Zusammenhang mit Sexualität und Schwangerschaft vor. Arbeitsrecht scheint sie nichts anzugehen – und dies, obgleich die Erwerbstätigkeit einer der zentralen Bereiche ist, die mit Benachteiligungen von Frauen verknüpft sind. Erwerbstätigkeitsabhängig sind: Sozialversicherung, Altersversorgung, Macht- und Entscheidungsfunktionen, weil sie aus dem beruflichen Umfeld vergeben werden, ebenso berufliche Weiterqualifizierung, Zugang zu Information, Entzugsmöglichkeit bei häuslicher Gewalt, Selbstwertgefühl.

Das folgende Beispiel ist einem Lehrbrief zur Personalwirtschaftslehre entnommen. „*Zahlreiche Unternehmen ändern*

ihre Einstellung zum Mitarbeiter. Dieser soll sich als gleichberechtigter, mitdenkender Partner fühlen und sich für die Ziele und die Existenz des Unternehmens einsetzen. ... Denn nur die Mitarbeiter betrachten sich mit dem Unternehmen verbunden, die sich gerecht behandelt und in ihrer Arbeit von den Vorgesetzten anerkannt fühlen.“ Und die Mitarbeiterinnen? Werden sie von den Autoren gerecht behandelt? Der Verzicht auf Geschlecht als analytischer Kategorie verursacht Probleme sowohl auf der theoretischen wie auf der Handlungsebene, weil schlüssige Konzepte für viele personalwirtschaftliche Alltagsprobleme nicht entwickelt werden können. Der Zentralbegriff „Personal“ erweckt den Eindruck der Neutralität der administrierten Personen; das aber verschleiert die Tatsache, dass Personal immer in Gestalt von Männern oder Frauen daherkommt. Erst wenn die Personalwirtschaftslehre – d. h. in diesem Zusammenhang die in einem Fernlehrbrief vermittelten Kenntnisse zum Fach – die Zweigeschlechtlichkeit ihres Personals anerkennt und in geschlechtergerechte Personalentwicklungsstrategien umsetzt, gelingt eine grundsätzliche Umorientierung zum Wohle der Beschäftigten und der Wirtschaftsbetriebe.

BEISPIELE ZUR DIDAKTIK

In einem AdA-Lehrbrief heißt ein Kapitel „*Methodische Gestaltung von Lernprozessen*“. Unter der Überschrift „*Sozialformen der Unterweisung*“ wird das Thema „*Gruppenarbeit*“ behandelt. Text und Grafiken fokussieren (männliche) Akteure, es ist von „*natürlicher Wettbewerbssituation*“ und von „*Rivalitäten*“ die Rede. Völlig unberücksichtigt bleiben Forschungsergebnisse, die belegen, dass Frauen keinesfalls in erster Linie rivalisieren, sondern vielfach die Gruppenzugehörigkeit Priorität hat vor dem Konkurrieren. Wenn solche Themen nicht einmal angesprochen werden, lernen die künftigen Ausbilder und Ausbilderinnen auch nicht, die Vorteile beider Verhaltensweisen für ihre Ausbildungsaufgabe pädagogisch zu nutzen und die Nachteile zu mindern.

Ein anderes Beispiel: Ein Mann sitzt allein am Swimmingpool, liest Zeitung und hat ein sehr gepflegtes Frühstück vor sich. Das Bild „atmet“ Genuss und Luxus. Zwei Seiten weiter steht eine Frau im Supermarkt und betrachtet Würstchen in Plastikfolie. Die Bildunterschrift: „*Die begrenzten Mittel zwingen zum Entscheiden ...*“ Das Bild „atmet“ Einschränkung und Armseligkeit. Wieder einige Seiten

weiter sind zwei positive Beispiele zu sehen: eine erfolgreiche und eine beruflich handelnde Frau. Auffällig ist daran nur, wie wenig Raum die Frauen auf den Fotos einnehmen im Vergleich zu dem Mann in „Macho-Haltung“ am Swimmingpool.

Lehrbriefe ignorieren Lernerinnen

So lässt sich Territorialverhalten steuern.

In der Lehre ist die Aufgabe von Beispielen die – didaktisch reduzierte – Abbildung der Realität. Wenn ein Lehrbrief z. B. zum Steuerwesen in Text und Beispielen

ohne Steuerzahlerinnen und -beraterinnen auskommt, bildet er unter keinen Umständen die Realität angemessen ab. Auch die notwendige didaktische Reduzierung rechtfertigt nicht, dass von insgesamt über 60 handelnden Personen in Text und Beispielen keine Steuerzahlerin ist. Hier erhalten die Lernenden keinen Einblick in die aktuelle Realität der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft. Es sind solche Versäumnisse im täglichen didaktischen Handeln, die dazu beitragen, dass Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin unsichtbar bleiben, während männliches Selbstbewusstsein eng an beruflichen Erfolg geknüpft ist. In Schule, Hochschule, Aus- und Weiterbildung ist eine der wichtigsten didaktischen Aufgaben die Motivation der Lernenden, die Hilfe zur Identifikation mit dem angestrebten Status oder der künftigen Aufgabe. 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.

FAZIT

Anders als im Präsenzunterricht sind die Teilnehmerinnen im Fernunterricht mit den Lehrtexten über weite Strecken allein gelassen; niemand kann korrigierend eingreifen, wenn sich die Teilnehmerinnen ignoriert und demotiviert fühlen bei einem Thema, das für ihre Professionalisierung und Professionalität so zentral ist wie z. B. „*Personal in der Berufsausbildung*“. Solche Texte sind nicht didaktisch-methodisch neutral, sie motivieren nicht nur nicht, sondern sie zerstören Richtung und Stärke einer vorhandenen Motivation, die die Lernerinnen ursprünglich zur Fortbildung veranlasst haben. Nach DORSCH gehören die Umstände – hier die Umstände, unter denen die Frauen lernen – zu den wichtigsten Verhaltensdeterminanten, und Verhaltensänderung ist das Hauptziel jeglichen Lernens. So erleben Frauen, wie ihre persönlichen und beruflichen Zielvorstellungen vom Sexismus in den Lehrmaterialien entwertet und infrage gestellt werden.

Damit sich das ändert, wurden drei Checklisten entwickelt: eine zur Vermeidung sexistischer Sprache, eine für geschlechtergerechte Inhalte und eine für geschlechtergerechte Methoden. ■

Anmerkungen

- 1 Ergebnisse basieren auf einem Forschungsvorhaben des BIBB; die vollständige Arbeit, die als Dissertation unter dem Titel „*Berufsbildender Fernunterricht aus der Genderperspektive. Analysen und Instrumente. Inauguraldissertation, Philosophische Fakultät IV der Humboldt-Universität zu Berlin 2002*“ eingereicht wurde, erscheint demnächst als BIBB-Veröffentlichung
- 2 Quellen zu den Zitaten: vgl. ebenda