

Zeitschrift: Schweizer Schule
Herausgeber: Christlicher Lehrer- und Erzieherverein der Schweiz
Band: 84 (1997)
Heft: 11: Berufsbildung

Artikel: Von der Frauenförderung zur Gleichstellung : die Geschlechterthematik in der kaufmännischen Berufsschule
Autor: Baumgartner, Veronika
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-533094>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Von der Frauenförderung zur Gleichstellung: Die Geschlechterthematik in der kaufmännischen Berufsschule

Dass nach Absolvierung der gleichen Ausbildung viele junge Frauen im Sekretariat arbeiten, junge Männer hingegen als Sachbearbeiter tätig sind, war der Anlass zu einem Projekt, das im Rahmen der Weiterbildungs-offensive des Bundes finanziert werden konnte. An verschiedenen Kaufmännischen Berufsschulen der deutsch- und der französischsprachigen Schweiz wurde «Gleichstellung konkret» geprobt. Über die Erfahrungen berichtet Veronika Baumgartner.

«Wahrscheinlich wollen unsere Lehrer, dass später eine von zehn Frauen Karriere macht.» Diese Aussage machte eine junge Frau 1993, im ersten Jahr ihrer Ausbildung zur Kauffrau in einer Berufsschule der Deutschen Schweiz. Ihre Ausbildungsstätte war eine der Schulen, die am BIGA-Projekt «Förderung junger Frauen im kaufmännischen Berufsfeld», kurz «Pro-F» genannt, teilgenommen haben. Am Ende der Lehrzeit tönte es, befragt nach den Projektzielen, etwa so: «Die Lehrerinnen und Lehrer wollten uns wach halten, um uns zu zeigen, dass Familie und Beruf sich nicht ausschliessen.» Dass jetzt konsequent von «Lehrerinnen und Lehrern», «Schülerinnen und Schülern» gesprochen wurde, war nur einer der Effekte, welche sich in den drei Jahren einstellten. Was aber geschah in der Zwischenzeit?

Es soll Inhalt dieses Artikels sein, anhand des Projektes Pro-F aufzuzeigen, wie «Gleichstellung konkret» in einer Berufsschule umgesetzt werden könnte. Ein Kurzportrait des Projektes steht am Anfang, im Hauptteil werde ich die konkrete Arbeit in den Schulen darstellen: die inhaltliche Ausrichtung, die pädagogisch-didaktische Umsetzung, die Ansprüche an die Lehrenden und die notwendigen Rahmenbedingungen. Schliesslich wird die Frage nach dem «what works» gestellt: Die Antworten darauf sollen Anregungen sein für alle, die im Unterricht an der Berufsschule den Gleichstellungsgedanken ernst nehmen und pflegen wollen.

Mädchen werden Sekretärinnen, Knaben werden Sachbearbeiter...

Frauen sehen ihre beruflichen Chancen nicht, oder sie wagen sich nicht, diese wahrzunehmen.

Den Hintergrund der Projektidee bildete die Tatsache, dass Frauen zwar in ihrer Berufsausbildung das gleiche Grundwissen vermittelt bekommen wie ihre männlichen Kollegen, Frauen jedoch aus einem traditionellen Berufs- und Rollenverständnis heraus ihre beruflichen Chancen nicht sehen oder sich nicht wagen, diese wahrzunehmen. Die kaufmännische Lehre ist die am häufigsten gewählte Berufsausbildung, und die unterschiedlichen

Berufslaufbahnen von Frauen und Männern sind gerade in diesem Bereich besonders auffallend bzw. erschreckend.

Die Erstausbildung ist für das Berufsbild, das junge Menschen subjektiv entwickeln, zentral und prägend. Im dualen Ausbildungssystem sind dabei sowohl die Schule wie der Arbeitsplatz steuernde Grössen. Die Berufswelt mit ihren Vorbildern, so wie junge Menschen sie in der Lehrzeit erleben, ist selten so gestaltet, dass sie die notwendigen Modelle und Vorbildsituationen vorfinden, die ihnen Orientierung in einer anderen Richtung geben könnten. Ebenso war es bis anhin der Initiative einzelner Lehrerinnen und Lehrer überlassen, dieser Thematik im Unterricht gerecht zu werden. Hier setzte der Projektgedanke an.¹

Die Erstausbildung ist für das Berufsbild zentral und prägend.

Ein Modellversuch in fünf Kaufmännischen Berufsschulen

Das *allgemeine Projektziel* wurde im folgenden Sinne definiert:

«Zielsetzung des Projektes ist die Erweiterung der Berufsmöglichkeiten von jungen Frauen, ihre berufliche Besserstellung – in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auch als Vorbeugung möglicher Arbeitslosigkeit – sowie die Förderung des Bewusstseins zur Thematik bei jungen Männern. Langfristig geht es auch um die Erleichterung eines qualifizierten Berufsausstiegs und eines allfälligen Wiedereinstiegs in eine anspruchsvolle Berufstätigkeit sowie allgemein um die Förderung der Partnerschaft zwischen Frau und Mann in Beruf und Gesellschaft.»²

Im Rahmen der Weiterbildungsoffensive des Bundes WBO konnte das Projekt als überregionales Vorhaben realisiert werden. Fünf kaufmännische Berufsschulen (Schwyz und Winterthur in der Deutschen Schweiz, Sion, Nyon und Genève-Malagnou in der Westschweiz) beteiligten sich an diesem Modellversuch. Die Trägerschaft setzte sich zusammen aus dem Bund Schweizerischer Frauenorganisationen BSF, der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung SGAB und dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband SKV.

In allen Schulen bildeten sich Teams aus interessierten Lehrerinnen und Lehrern, eine Lehrperson (in einer Schule zwei) wurde im Rahmen von ca. 8 Lektionen dafür freigestellt, in den Schulen die Projektteams zu leiten, die pädagogische Arbeit zu koordinieren und die Arbeitsstrukturen innerhalb der Schulen sicherzustellen. Diese Projektverantwortlichen waren auch Mitglied der sprachregionalen Fachgruppen, wo die inhaltliche und pädagogische Arbeit geplant und koordiniert wurde. Die Leitung dieser Gruppen wurde je (pro Sprachregion) von einer pädagogischen Beraterin, einer Expertin in pädagogischen Belangen, wahrgenommen (in der Deutschen Schweiz wurde diese Fachgruppe im Verlaufe des Projektes zugunsten von themenspezifischen Arbeitsgruppen aufgegeben). Die Gesamtleitung war Aufgabe der Leitungsgruppe, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Trägerorganisationen und beider Sprachregionen zusammensetzte. Hier wurden, unter der Leitung der schliesslich hauptverantwortlichen Projektleiterin, die Planung, die Finanzierung oder die Öffentlichkeitsarbeit koordiniert und überregionale, vor allem organisatorische Entscheide gefällt.

Die Ergebnisse dienen den Verantwortlichen als Instrumente und zur Unterstützung für die Umsetzung in den Schulen.

Diese relativ komplexe Projektstruktur war bei der Grösse des Vorhabens notwendig, um laufend und am Ende Ableitungen aus den Erfahrungen nicht lediglich einer Schule, sondern als Bilanz über alle Schulen und im Quervergleich ziehen zu können. Die Aufgabe, den spannenden Prozess laufend zu evaluieren, wurde von einer Evaluationsgruppe übernommen, die im Jahresabstand sowohl in den einzelnen Schulen wie auch in den Organen der Projektorganisation mit Methoden der qualitativen Sozialforschung eine Bestandesaufnahme vornahm. Die Ergebnisse wurden, ergänzt mit Empfehlungen für den weiteren Verlauf, in Berichten festgehalten, welche wiederum den Verantwortlichen als Instrumente und zur Unterstützung dienten, sei es für die direkte Umsetzung in den Schulen, sei es für die Führungsarbeit in den Leitungsorganen. Als Verantwortliche für die Evaluation in der Deutschen Schweiz ist mir der Verlauf in dieser Region am vertrautesten, weshalb die meisten Beispiele in diesem Artikel aus einer dieser beiden Schulen stammen.

«Es waren drei spannende Jahre...»

Lassen wir für eine Gesamtschau über die drei Jahre zuerst die Schülerinnen und Schüler selber sprechen, so wie sie sich in einem der Gruppeninterviews in der Schlussbefragung äusserten:

Sie: «Am Anfang, da wusste ich überhaupt nicht, was das ganze soll. Irgendwie ging es immer um uns Frauen, jetzt sehe ich, dass es gar nicht nur um uns ging, sondern genau so um die Männer, die müssen ja auch mithelfen, wenn sich etwas verändern soll.»

Sie: «Im ersten Jahr ging es doch darum, uns möglichst gut zu informieren, uns aufzuzeigen, dass es auch möglich ist, eine Familie zu haben und dennoch den Beruf nicht aufzugeben. Deshalb haben wir an den Rahmenveranstaltungen Leute kennengelernt, Frauen und Männer, die mit uns diskutierten.»

Er: «Ich erinnere mich aber auch daran, dass dies so schön gemalt war. Als ob alles ganz einfach wäre, wenn man sich nur ein bisschen Mühe gibt.»

Er: «Ja, und es gab auch eine Übersättigung eine Zeit lang – zum Beispiel als die Frauen Selbstverteidigung hatten, da mussten wir Theater spielen, wir mussten einen Macho spielen, das war blöd.»

Sie: «Das war, damit ihr seht, wie es sich anfühlt, damit ihr spürt, dass ihr das nicht wollt... Das war alles im 2. Jahr, da war das Oberthema die Entwicklung der Persönlichkeit, des Selbstvertrauens. Das hat viel gebracht, zum Beispiel der Anlass, den du ansprichst, da erlebten wir, dass wir mit einem Handschlag ein Holzbrett durchschlagen können!»

Er: «Ich weiss, was du meinst, es war trotzdem schwierig für uns...»

Sie: «Nicht einfach war die Selbsteinschätzung: ich habe viel über mich erfahren, als wir unsere eigene Einschätzung mit der Fremdeinschätzung im Betrieb vergleichen mussten, aber es war auch viel Aufwand.»

Sie: «Es war allgemein schwierig, wenn zu viel Unterrichtszeit ausfiel, ich wollte nicht hintendrein kommen. Da mussten die Veranstaltungen schon sehr gut sein.»

Sie: «Ich habe vor allem das letzte Jahr sehr gut gefunden. Es war gut, dass es am Schluss so konkret war. Sonst hätte es viel Widerstand gegeben, wegen der Lehrabschlussprüfung.»

Sie: «Vielleicht würde es reichen, nur im 3. Lehrjahr «Frauenförderung» zu machen?»

Sie: «Das glaube ich nicht. Ohne die zwei Jahre davor, wo wir die zwei bis drei Rahmenveranstaltungen pro Jahr hatten und im Unterricht auch immer wieder darauf eingingen, würde ich auch die handfeste Planung meiner Laufbahn, wie ich sie an den letzten Anlässen im Projekt mit der Berufsberatung machen konnte, nicht so verstehen.»

Er: «Ich finde aber, dass der Name geändert werden müsste. Zum Beispiel «Gleichstellung» oder ähnlich.»

Sie: «Am Anfang war das Projekt ja auch vor allem für die Frauen, mit der Zeit immer mehr für beide Geschlechter. Als Name vielleicht: «Selbstsicherheit für Frauen».»

Er: «Nein, nicht nur für Frauen, für Männer ist es auch sehr wichtig: Es ist für sie logisch, die traditionelle Rolle zu erfüllen, wenn sie keine anderen Informationen haben, es braucht Anregungen. Im Projekt wurde gut aufgezeigt, dass Mann auch andere Rollen einnehmen kann. Zum Teil war es extrem, aber auch das war interessant – das Extreme bleibt ja auch besser!»

Rahmenveranstaltungen

Kommen wir jetzt zu der konkreten Umsetzung in den Schulen. Jedes Jahr stand unter einem Oberthema. Im ersten Jahr wurde das Ziel verfolgt, die Schülerinnen und Schüler grundsätzlich in die Thematik einzustimmen und zu sensibilisieren. An insgesamt drei Rahmenveranstaltungen in diesem Jahr wurden den Schülerinnen und Schülern der Projektklassen Diskussionsanlässe geboten, zum Beispiel mittels einer Theateraufführung: *«Die Theateraufführung des Stückes «Für Elise», die war stark, vielleicht etwas pointiert, aber die Diskussionen danach waren sagenhaft!» «Da bin ich nicht einverstanden, das ist doch wieder diese «Emanzentour»...»*

In anschliessenden Diskussionen in den Klassen wurden die Eindrücke ausgetauscht, zusätzliche Information vermittelt oder weiterführende Aktivitäten geplant. Wichtig in diesem Jahr war eine weitere Rahmenveranstaltung, an welcher sich Berufsleute beider Geschlechter zur Verfügung stellten, ihr Modell der partnerschaftlichen Arbeitsteilung vorzustellen. Diese Modelle sind für die Schülerinnen und Schüler sehr wichtig – in einem Fall jedoch war das Erlebnis nachhaltig negativ: In grauem Deux-Pièce, mit etwas Sarkasmus und einer kühlen Distanziertheit stellte eine arrivierte Kaderfrau sich vor, so dass vor allem die (eher romantisch veranlagten) jungen Frauen regelrecht abgeschreckt wurden. Es zeigte sich also in diesem ersten Jahr, wie wichtig Modelle für die Jugendlichen sind, und wie zentral es ist, dass sie glaubhaft sind und auch Schwächen zeigen oder von den Schwierigkeiten bei der Realisierung ihrer Laufbahnpläne oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten.

Es zeigte sich, wie wichtig Modelle für die Jugendlichen sind, und wie zentral es ist, dass sie glaubhaft sind.

Im zweiten Ausbildungsjahr waren es dann die «Förderung der Persönlichkeit und des Selbstvertrauens», welche als Oberthema den drei Rahmenveranstaltungen die inhaltliche Ausrichtung gaben. Wiederum waren die direkten Gesprächsmöglichkeiten mit Berufsleuten und Familienfrauen und -männern zentral. Nachhaltig sind den Schülerinnen und Schülern

aber auch eigentlich auf die Persönlichkeitsentfaltung ausgerichtete Veranstaltungen geblieben: eine Wen-Do-Sequenz für die Frauen (eben das Zerschlagen eines Holzbrettes mit nackter Hand) und parallel dazu für die Männer eine theaterpädagogische Improvisationsarbeit zum Thema «Umgang mit Gewalt». Schon allein die Tatsache, dass diese Rahmenveranstaltung geschlechtergetrennt durchgeführt wurde, gab zu heftigen Diskussionen Anlass!

Im dritten Jahr schliesslich wurde es konkret, was die Schülerinnen und Schüler besonders schätzten: Die während des ganzen Projektes bereits gepflegte Zusammenarbeit mit den regionalen Berufsberatungsstellen wurde intensiviert und die Schülerinnen und Schüler hatten die Gelegenheit zur beruflichen Standortbestimmung, zur Erkundung des Berufsinformationszentrums BIZ unter fachkundiger Anleitung und zum Führen von Bewerbungsgesprächen in einer quasi-realen Situation (mit einem «echten» Personalchef bzw. einer -chefin und realistischen Rückmeldungen).

In vielen Schulzimmern konnte man jetzt auch das Ergebnis der Auseinandersetzung mit der möglichen beruflichen Zukunft sehen: In Form eines Weiterbildungsbaumes wurde die verschiedenste der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten dargestellt, von den Schülerinnen und Schülern erarbeitet aufgrund von Recherchen, sei es im BIZ, im Lehrbetrieb, beim SKV u. a. m.

«Die Rahmenveranstaltungen waren schon gut. Nicht alle natürlich, aber im Nachhinein weiss ich auch gar nicht mehr richtig, was ich wann gehört habe, das ist ja auch egal, Hauptsache, es hat sich in meinem Kopf festgesetzt», meinte eine Schülerin beim Schlussinterview.

«Runde» und «eckige» Stunden

Im laufenden Unterricht wurde die Thematik während der ganzen drei Jahre in «runden und eckigen Stunden», aber auch im «normalen» Unterricht aufgenommen. Spezielle thematische (die runden) Stunden waren in allen Fächern möglich und sahen beispielsweise so aus: Im Deutschunterricht wurden Autobiografien von berühmten Frauen gelesen und miteinander verglichen. Die Schülerinnen und Schüler schrieben danach die eigene (fiktive) Autobiografie («Mit sechzig werde ich über mich sagen können...»). Oder es wurde in der Handelskunde diskutiert, welche Art von Betrieb das Lehrmittel vorstellt, und es wurde analysiert, wie viele Frauen in welchen Betrieben an welchen Stellen und Positionen stehen. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes wurde unter dem Fokus «Frau» betrachtet: historische und heutige Bezüge, ergänzt durch aktuelle statistische Daten usw. In allen Fächern wurde darauf geachtet, die sprachliche Benachteiligung der Frau zu vermeiden und immer beide Geschlechter anzusprechen.

In allen Fächern wurde darauf geachtet, immer beide Geschlechter anzusprechen.

«Eckige Stunden» waren verknüpft mit den Rahmenveranstaltungen und dienten der Auswertung und Vertiefung der dort fokussierten Inhalte.

Oder so ganz nebenbei...

«Es gibt immer kleine Situationen, in denen man darauf hinweisen kann, zwischendurch eine Bemerkung einfließen lassen kann, es gibt immer Zusammenhänge, zum Beispiel im Versicherungswesen, in der Personalplanung...» meinte eine Lehrerin im Verlaufe des zweiten Projektjahres. Einmal sensibilisiert, war es vielen der Lehrerinnen und Lehrer gar nicht mehr möglich, Hinweise auf sexistische Darstellungen, zum Beispiel in den Lehrmitteln, zu unterlassen. Die Schülerinnen und Schüler nahmen dies oftmals gar nicht wahr, es konnte auch vorkommen, dass sie erst im Verlaufe des Interviews mit mir erfuhren, dass ihr Französischlehrer im Projektteam engagiert war. Es konnte jedoch auch anders sein: Wenn sie beispielsweise von einer ihrer Lehrerinnen wussten, dass diese sich in Frauenfragen engagiert, konnten sie auch sensibel oder gar mit Abwehr reagieren: «Bei der ist es immer das Thema, da kannst du darauf gehen, die lässt keine Gelegenheit aus, ich kann es schon gar nicht mehr hören, wir lachen jeweils alle!».

Eine Herausforderung für die Lehrerschaft

Die Lehrerinnen und Lehrer der Projektteams waren zumeist Personen, für welche die Thematik nicht neu war. Es gab sogar solche, die meinten, sie hätten durch die strukturierte thematische Arbeit eher von ihrer Spontaneität verloren, und ein Lehrer befürchtete, für die Schülerinnen und Schüler nicht mehr natürlich, sondern in Gleichstellungsfragen «aufgesetzt» zu wirken.

Im Allgemeinen war jedoch der Prozess, der in erster Linie für die Schülerschaft angelegt war, für die Lehrerschaft und für das ganze Schulhaus, für die Schulleitung oder für das Sekretariat zur vertiefteren Meinungsbildung sehr anregend. Alle Beteiligten konnten am Schluss von Erlebnissen und Erfahrungen berichten, die sie im privaten Kreis oder in anderen Tätigkeitsfeldern ausserhalb der Schule gemacht hatten, die sie direkt auf das intensive Engagement im Pro-F zurückführten: «Ich kann jetzt auch im Vorstand des Turnvereins gut eine Sitzung leiten, habe keine Angst mehr davor, obwohl ich dort fast die einzige Frau bin» (projektverantwortliche Lehrerin). Oder ein Lehrer nach einem Jahr: «Durch das Projekt bin ich viel hellhöriger geworden. Dass es wichtig ist, die Frauen auch sprachlich zu erwähnen, ist mir erst jetzt bewusst geworden. Ich habe einen Text gelesen, der nur in der weiblichen Form abgefasst war, das war ein Aha-Erlebnis. Im Kirchenblatt, wo ich mitarbeite, werde ich zukünftig sehr darauf achten. Ich bin jetzt so sensibilisiert, dass ich nicht mehr darüber wegsehen kann. In der SKV-Zeitung steht viel mehr über Frauenförderung, seit dieses Projekt besteht. Oder meine ich dies nur?»

Im Allgemeinen war der Prozess zur vertiefteren Meinungsbildung sehr anregend.

Anfänglich waren aus dem Kreis der Lehrerinnen und Lehrer viele Verunsicherungen spürbar. «Wie läuft es dann genau, was müssen wir machen, welche Unterlagen werden uns zur Verfügung gestellt?» Die relativ lange Vorbereitungszeit vor dem eigentlichen Projektbeginn schürte auch Erwartungen, die im nachhinein nicht erfüllt werden konnten. So wünschten sich viele, dass sie «fertige Unterrichtseinheiten» zur Verfügung hätten,

konkrete und direkte Unterstützung in der methodisch-didaktischen Umsetzung. Als Antwort auf diese Wünsche wurde viel Material gesammelt, es wurden thematische und fachspezifische Ordner angelegt, die beiden Schulen tauschten sich Unterlagen aus. Zunehmend jedoch verlor dieser «magische Glaube an Materialien» an Bedeutung. Grundsätzliche Diskussionen um eine geschlechtergerechte Pädagogik und deren methodisch-didaktische Umsetzung nahmen zunehmend mehr Raum ein. Zu ihrem Engagement im Pro-F gehörten für die Lehrerinnen und Lehrer auch Fortbildungsangebote. Verschiedene Veranstaltungen waren Unterstützungsangebote zum einen, zum anderen jedoch dienten sie auch dem erweiterten Verständnis von «Frauenförderung im Unterricht»: Kurse zu Erweiterten Lehr- und Lernformen, Moderationstechniken, Konfliktlösungsverhalten oder Beurteilungsformen waren zum Beispiel im Angebot.

Als richtig erwies sich, dass jede Schule ihre eigenen, schulspezifischen Ziele formuliert hatte.

Ein wichtiges Element waren die regelmässigen Teamsitzungen in den Schulen, in welchen geplant, ausgetauscht und ausgewertet wurde. Dabei interessierte in erster Linie der Verlauf in der eigenen Schule: Es zeigte sich, dass es nicht einen richtigen und allgemeingültigen Weg gibt, die allgemeinen Projektziele zu erreichen, sondern dass die Umsetzung der Pro-F-Idee massgeschneidert werden muss. Als richtig erwies sich deshalb im Verlaufe der drei Jahre, dass jede Schule in Ergänzung zu den übergeordneten Zielen schon zu Beginn ihre eigenen, schulspezifischen Ziele formuliert hatte.

Es war nicht nur ein Zuckerlecken...

Für alle Beteiligten gab es Phasen in den drei Jahren, in welchen der Schwung weg war, wo die Motivation im Keller und Ermüdungserscheinungen im Schulzimmer waren. Im zweiten Jahr sprachen die Schülerinnen und Schüler oft von einer Übersättigung, es gab welche, die redeten hartnäckig von «Manipulation» und die verunsicherten unter ihren Kolleginnen und Kollegen sprangen auf diesen Zug auf. Die Auswirkungen auf ihre Lehrerinnen und Lehrer blieben natürlich nicht aus: Selber waren sie in einer Phase, in welcher die Anfangseuphorie verflogen war und sie sich schwertaten, weil die Erfolge der Bemühungen nicht (noch nicht) direkt sichtbar waren. Viele hatten das Gefühl, sie würden ihren Auftrag nicht erfüllen, wenn sie nicht explizit «Frauenförderung betreiben», und wenn sie es dennoch täten, dann verweigerten sich die Schülerinnen und Schüler. *«Ein Zwinkern zur rechten Zeit ist doch noch keine Frauenförderung»*, meinte ein Lehrer in einem Interview. Wir meinten: doch!

Das Tief war überwunden, als eine nächste Rahmenveranstaltung oder eine Aussenaktivität (es gab auch öffentliche Auftritte wie Ausstellungen, Radiosendungen usw.) positives Echo und neuen Schwung brachte. Die Folgerung daraus ist weniger auf der pädagogischen oder inhaltlichen Ebene zu ziehen als auf jener der Rahmenbedingungen einer solchen Projektanlage: Es war für alle eine Erfahrung, die in weiteren (Schul-)Projekten zum Tragen kommen wird: Dass solche Phasen der Ermüdung dazu gehören, dass es zentral ist, dies zu akzeptieren und nicht darin zu verharren, sondern mit anderen, phantasievollen Ideen sozusagen neu anzufangen.

«what works» oder: Ableitungen, die auch ohne Rahmenprojekt gelten

Wie eingangs erwähnt: Pro-F war ein Modellversuch, und es war ein wichtiges Ziel, die Erfahrungen, die in den fünf Schulen gemacht wurden, so auszuwerten, dass sie auch anderen Schulen zugänglich gemacht werden können, auch solchen, die nicht in ein grosses Projekt einsteigen wollen, sondern die ihre Schul- und Unterrichtskultur unter diesem Blickwinkel überprüfen möchten. Sicherlich können zeitlich begrenzte Kleinprojekte, beispielsweise einer fächerübergreifend zusammen arbeitenden Gruppe, genauso gute Effekte erzielen. Ich werde deshalb hier zum Schluss zusammenfassend und darum schlagwortartig einige Ableitungen darstellen, wie sie sich als Ergebnis der Prozess- und Schlussevaluation gezeigt haben.

Die Arbeit in den Klassen

- Jugendliche dieser Altersphase reagieren sensibel, wenn sie vermuten, «manipuliert» zu werden. Das Thema (jedes Thema!) sollte also nicht überstrapaziert werden, und die Haltung der Lehrperson sollte klar und transparent sein.
- Je mehr eigene Verantwortung die Schülerinnen und Schüler übernehmen können, desto besser können sie sich damit identifizieren. Im Pro-F konnte dieser Teil, nicht zuletzt aus organisatorischen Gründen, wenig wahrgenommen werden, was von den Schülerinnen und Schülern mehrmals bedauert wurde (vor allem nach Anlässen, an denen ihre Mitplanung und Mitwirkung zentral war).
- Es ist auch punktuell, ohne grossen Projektrahmen, möglich, den Jugendlichen in der Schule Personen als Modelle vorzustellen, welche ihnen Red und Antwort stehen und die lebendigen Leibes aufzeigen, welche (anderen) Formen der Gestaltung des Berufs- und Familienlebens es gibt. Wichtig ist dabei, dass sie glaubhaft sind, also authentisch und keine Schönmalerei betreiben («*Gegensätzliches anbieten, um das Bewusstsein zu fördern*», empfahl eine Schülerin).
- Als besonders eindrücklich haben sich auch Anlässe erwiesen, die aus dem gewohnten Schulumfeld hinausführten: Ein Theaterbesuch, Erkundungen in Firmen mit einer Fragestellung in der Hand, Fremdeinschätzungen über persönliche Stärken und Schwächen machen lassen von Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern oder anderen Personen im Betrieb usw. Wichtig ist dann die «Rückkoppelung» und Auswertung dieser Exkursionen, gemeinsam mit der ganzen Klasse.
- Die Schülerinnen und Schüler haben immer wieder darauf hingewiesen, dass sie vor allem die Diskussion in kleinen Gruppen, auch geschlechtergetrennt, sehr geschätzt haben. In den grossen Gruppen, aber auch in der gemischten Gruppe, war es oft verpönt, die eigene Meinung offen zu äussern («*das sage ich nur im Interview, in der Klasse würde ich ausgelacht, vor allem von einigen...*»).
- Informationen können – bei der gebotenen Vorsicht bezüglich der Übersättigung – auch mehrmals vermittelt werden! Ob sie aufgenommen werden, ist abhängig vom je aktuellen Stand des Problembewusstseins oder der Interessen: So wurden die Schülerinnen und Schüler beispielsweise im ersten Jahr ausführlich über mögliche Formen der

Als besonders eindrücklich haben sich Anlässe erwiesen, die aus dem gewohnten Schulumfeld hinausführten.

Fremdbetreuung von Kindern informiert, als das Thema im 3. Jahr aufgegriffen wurde, erinnerten sich die wenigsten an die Vielfalt der Möglichkeiten.

Der Einbezug der ganzen Schule und des Umfeldes

- Es ist sinnvoll, jedes Vorhaben dieser Art als «Schulentwicklungsprojekt» zu betrachten, welches einen dauerhaften Einfluss auf Schulkultur, auf Strukturen, Abläufe, Kommunikationsmuster usw. haben sollen. Die Einbindung der Schulleitung als steuernde Person kann in diesem Zusammenhang zentral sein.
- Auch kleine Projekte sollen innerhalb einer Schule modellhaft kommuniziert werden: Information der anderen Lehrpersonen, Affichen, Öffentlichkeitsarbeit im Schulhaus durch die beteiligten Schülerinnen und Schüler.
- Gemeinsam geht es immer besser: eine Zusammenarbeit der Fachlehrkräfte bietet sich in diesem (fächerübergreifenden) Thema ganz besonders an.
- Sehr geschätzt wurde von den Schülerinnen und Schülern, wenn die Thematik auch auf die Lehrpersonen sowie auf das ganze Schulhaus bezogen wurde. Analysen des Frauenanteils im Lehrkörper, Vollzeit- und Teilzeit-Verteilung, Vertretung der Frauen in den Gremien und Leitungsfunktionen können geeignete Untersuchungs- oder Beispielgegenstände abgeben.
- Vor allem in der Thematik der konkreten Laufbahnplanung ist es sinnvoll, mit Berufsberatungsstellen zusammen zu arbeiten, aber auch mit Personalverantwortlichen in den Betrieben und, wo möglich, mit den Eltern.
- Dieses Umfeld einzubeziehen ist auch mit wenig Aufwand möglich: Eine kleine Umfrage über die Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen im eigenen Betrieb zum Beispiel stellt bereits den Transfer vom Schulzimmer in einen anderen Lebensbereich dar, und diese Übertragungsmöglichkeiten sind für die Bildung einer dauerhaften Einstellung zentral wichtig.

Dieser Katalog könnte noch lange weitergeführt werden! Er soll als Anregung ausreichen, damit Lehrerinnen und Lehrer an Berufsschulen zusammen mit Kolleginnen und Kollegen prüfen, was für sie brauchbar ist – oder eigene, eben massgeschneiderte Ableitungen für ihre Situation und ihre Möglichkeiten treffen, damit eintritt, was eine Schülerin abschliessend sagte: *«Es muss so werden, dass die Ausbildung und das Können bewertet werden, nicht das Geschlecht.»*

Anmerkungen

¹ Eine im Auftrag des Bundes Schweizerischer Frauenorganisationen verfasste Vorstudie lieferte Schwerpunkte für die Projektumsetzung: *Linda Mantovani Vögeli, Silvia Grossenbacher*: Frauenförderungsmassnahmen für angehende kaufmännische Angestellte. Aarau: 1992.

² vgl. diverse Projektbeschriebe und -unterlagen von *Anita E. Calonder Gerster*, Projektleiterin Pro-F. Zumikon: 1991.