

Rezensionen / recensions / recensioni

Derichs-Kunstmann, Karin, Auszra, Susanne & Müthing, Brigitte (1999). *Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik: Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Kleine Verlag.

In der Regel werden Weiterbildungskurse für Erwachsene in gemischtgeschlechtlichen Gruppen durchgeführt. Diese Feststellung hat aber bis anhin kaum dazu geführt, Erkenntnisse aus der Koedukationsforschung (welche sich vor allem auf die Volksschule und allgemeinbildende Schulen beziehen) auch auf die Erwachsenenbildung zu übertragen. Gemäss der Koedukationsforschung existiert ein «heimlicher Lehrplan» der Geschlechter, der die Gleichheit der Beteiligten am Bildungsgeschehen verhindert. Ausgehend von der «Institutionalisierung von Zweigeschlechtlichkeit» können Weiterbildungskurse der Erwachsenenbildung als Szenarien verstanden werden, in denen in der unmittelbaren Interaktion zwischen Männern und Frauen Geschlechterdifferenzen immer wieder neu hergestellt werden. Dieser Prozess, welcher mit «doing gender» oder «die soziale Konstruktion der Geschlechter» bezeichnet wird, kann in Weiterbildungsveranstaltungen zu gegenseitigen Lernbehinderungen führen.

Ziel der Studie von Karin Derichs-Kunstmann, Susanne Auszra und Brigitte Müthing war es, Bedingungen, Formen und Folgen geschlechtsdifferenter Verhaltensweisen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit von Erwachsenen zu untersuchen und darzustellen. Im Zentrum ihres Vorhabens stand die Beantwortung der folgenden Fragen: Erstens: Wie etablieren sich Hierarchien in Kommunikationssituationen von Männern und Frauen in Weiterbildungskursen der Erwachsenenbildung? Zweitens: Welche Funktion haben die Leitenden bei der Entstehung von Geschlechterhierarchien in den Weiterbildungskursen und drittens: Welche Rolle spielt der Methodeneinsatz?

Die Wissenschaftlerinnen untersuchten insgesamt sieben Weiterbildungskurse ebenso vieler gewerkschaftlicher Bildungsträger in Deutschland.

Zur Datengewinnung wurden die Methoden der teilnehmenden Beobachtung, des Interviews mit den Kursleitenden sowie Fragebögen für die Teilnehmenden verwendet.

Um den «Herstellungsprozess der Geschlechterdifferenzen» genauer analysieren zu können, konzentrierten sich die Wissenschaftlerinnen auf den Beginn der Weiterbildungskurse, auf die Vorstellungsrunden, auf das Kommunikationsverhalten im Plenum sowie die Aufgabenverteilung in selbstständigen Arbeitsgruppen.

Die Auswertungen bestätigen die Trends, die bereits aus der schulischen Koedukationsforschung bekannt sind: Trotz vieler Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern und Unterschieden innerhalb eines Geschlechtes zeigen sich auch Verhaltensweisen, die nur Männer oder nur Frauen praktizieren. Frauen

nehmen weniger Raum ein als ihre männliche Kollegen, bedienen sich anderer Selbstdarstellungsformen (im Gegensatz zu den Männern stellen sie ihr Licht unter den Scheffel und machen sich über ihre eigenen Schwächen lustig), helfen in Plenumsveranstaltungen die Diskussion im Gange zu halten und stören den Unterrichtsverlauf weniger durch Unterbrechungen. Ausserdem tragen Frauen in selbstständigen Gruppenarbeiten ihren Beitrag zur Hierarchisierung der Ge-schlechter bei: Sie übernehmen die Aufgabe der Schriftführung und helfen mit, Männer zu Diskussionsleitern zu machen. Die Studie zeigt ebenfalls, dass den Leitenden beim «doing gender» eine wichtige Rolle zukommt, da sie sich auch – meist unbewusst – geschlechtsbezogen verhalten. Dies einerseits in Bezug auf die Teilnehmenden: Männliche wie weibliche Leitende wenden sich in den Weiterbildungskursen vorzugsweise an männliche Teilnehmer und fordern und fördern diese mehr; ein Verhalten, das bereits in anderen Studien mit «geschlechts-abhängiger Kompetenzzuschreibung» umschrieben worden ist. Andererseits relativieren sich die Leiterinnen in Bezug auf die eigene Selbstdarstellung in ihrem Expertinnenstatus, definieren ihre Position eher als «Gleiche unter Gleichen» und zeigen sich Kritik am Seminar gegenüber aufgeschlossener. Die Leiter stellen ihre fachliche Qualifikationen und Berufserfahrung in den Vordergrund und bleiben eher auf Distanz zu den Teilnehmenden. Interessant ist dabei die Fest-stellung, dass sich die Leiterinnen mit ihrem Verhalten in erster Linie Nachteile einhandeln, indem ihnen die Rolle der «Beziehung-sarbeiterinnen» zugeschrieben wird und sie häufiger mit Unterbrechungen und Störungen durch die Teilnehmenden rechnen müssen. Die implizite Erwartung, dass ein Seminar «laufen» soll, trägt ebenso dazu bei, dass dieses funktioniert, indem Frauen ihre sozialen Kompetenzen einbringen und sich Männer für «betriebliche Experten» halten.

Zusammenfassend lässt sich auf Grund dieser Studie auch für die Erwachsenenbildung sagen: Geschlechtsgemischte Weiterbildungskurse sind besonders förderlich für die Lernmöglichkeiten von Männern. Das Verhalten der Teilnehmerinnen wirkt für die männlichen Teilnehmer unterstützend und harmonisierend und bestärkt vor allem die Kursleiter.

Die Wissenschaftlerinnen bleiben nicht bei dieser ernüchternden Bestandaufnahme stehen, sondern erstellen auf Grund ihrer Analysen das Konzept einer «geschlechtsgerechten Didaktik»: Sie verstehen darunter *eine Didaktik, in der weder Männer noch Frauen bevorzugt werden, eine Didaktik, die statt dessen ein Lernarrangement hervorbringt, in dem weder Frauen noch Männer in der Entfaltung ihrer Lernbedürfnisse beeinträchtigt werden und die damit einen Beitrag zur Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses leistet* (S. 185).

Für die Umsetzung in die Praxis impliziert eine geschlechtsgerechte Didaktik eine umfassende Berücksichtigung der Geschlechterdifferenz bei Planung und Gestaltung von Bildungsveranstaltungen. Das betrifft die Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Weiterbildungskursen, die methodische Gestaltung der

Kurse sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit.

Angesichts der gegenwärtig von verschiedensten Bildungsverantwortlichen sowie Personen aus Politik und Wirtschaft geforderten «ständigen und lebenslangen Weiterbildung», die sich ja vor allem auf Erwachsene bezieht, ist es sehr erstaunlich, dass es nicht mehr Studien gibt, die sich der Erforschung des Lernens von Frauen und Männern zuwenden.

Mit dieser umfassenden qualitativen Untersuchung liegt nun endlich ein wichtiger Beitrag zur Koedukationsforschung in der Erwachsenenbildung vor. Sehr wertvoll sind vor allem die gemachten Feinanalysen des «doing gender» in Weiterbildungskursen von Erwachsenen.

Den Erwartungen nicht gerecht werden die Ausführungen zur im Titel erwähnten «geschlechtsgerechten Didaktik». Die Umsetzungsvorschläge am Schluss der Studie umfassen nur fünf Seiten und sind nicht neu, sondern knüpfen an Massnahmenkataloge an, welche bereits aus der Koedukationsforschung der 80er und 90er Jahre bekannt sind.

Helen Lehmann, Universität Bern, Abteilung Höheres Lehramt