

## Heike Maschner

*Ministerium für Wirtschaft und Arbeit  
des Landes Nordrhein-Westfalen*

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

### **Gender Mainstreaming – zur Verbindung von beruflicher und politischer Bildung.**

Zu Gender Mainstreaming, diesem großen gesellschaftlichen Thema, wird viel gesagt und viel geschrieben.

Die Rechtsgrundlage, darauf legen wir hier in Deutschland ja besonderen Wert, ist vorhanden. Die Europäische Union gibt diese politische Strategie für alle Mitgliedsstaaten verbindlich vor.

Alle politischen Entscheidungsprozesse und Maßnahmen werden auf ihre potenzielle Wirkung für beide Geschlechter überprüft. Sie werden nur dann realisiert, wenn sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Das ist der Kern von Gender Mainstreaming.

Nun wissen wir alle, meine Damen und Herren: Papier ist geduldig. Es kommt also nicht nur darauf an, gute Regeln zu entwerfen, sondern diese Regeln auch in gute Praxis umzusetzen. Es gibt durchaus schon Beispiele guter Praxis.

Das zeigt Ihr Projekt und im Laufe des Tages werden wir noch andere gute Beispiele kennen lernen. Aus dem Lenkungsausschuss für die „Lernenden Regionen“ weiß ich: Gerade Sie hier in dieser Region nehmen sich aktiv des Gender-Themas an.

Insgesamt sind wir allerdings noch nicht am Ziel. Wie schaffen wir es, die politische Strategie des Gender Mainstreaming auch tatsächlich mit Leben zu erfüllen?

Wie schaffen wir es, Gender Mainstreaming in die Arbeitswelt zu bringen, zur betrieblichen Praxis zu machen?

Die rechtlichen Grundlagen haben wir. Weitere gesetzliche Regelungen helfen uns nicht weiter. Wir wollen die Menschen erreichen. Wir kommen weiter, wenn sie

- ihre Einstellungen,
- ihr Verhalten,
- ihre Attitüden verändern.

Diesen Veränderungsprozess in Gang zu setzen, zu begleiten und zu gestalten ist die Aufgabe von Bildung. Und Weiterbildung hat hier eine Schlüsselfunktion. Ich komme gleich darauf zurück.

Zunächst gehe ich noch auf das Leitprinzip der glei-

chen Teilhabe von Frauen und Männern ein. Frauen erreichen in der Bildung bessere Ergebnisse als Männer. Das zahlt sich für sie aber nicht in ihrer beruflichen Karriere aus. Da liegen die Männer weit vorn. Die Gründe dafür sind bekannt. Ob in der Familie, im Kindergarten oder in der Schule, in der Berufsausbildung, überall gilt immer noch das traditionelle Rollenbild.

Wen wundert es dann, wenn Frauen in bestimmten Berufen und in Führungspositionen wenig vertreten sind. Genau hier setzt der Gender Gedanke an.

Veränderungen gelingen, wenn beide Geschlechter ihr Rollenbild ändern, wenn Männer und Frauen zu neuen Sichtweisen kommen. Das gilt für die Führungskräfte. Das gilt ebenso für die Beschäftigten auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie.

Ich komme jetzt wieder zur Weiterbildung. Ich sagte vorhin, Bildung und Weiterbildung bringen diese Veränderung in Gang. Sie begleiten und gestalten sie.

Das gilt für alle Phasen der Weiterbildung, für alle ihre methodischen und didaktischen Ansätze, für alle Bildungsinhalte, seien sie allgemein, beruflich oder politisch bildend.

Ich greife nun einen Aspekt heraus, den Ansatz Ihres Projektes.

Berufliche und politische Bildung sind in den Einrichtungen, aber auch im Bewusstsein der Lernenden und der Betriebe klar voneinander getrennte Bereiche. Hier steht eher Abgrenzung als Kooperation im Vordergrund. Ihr Projekt überwindet diese Grenze, indem beide Bereiche die Gender Frage gemeinsam bearbeiten und dazu ihre jeweiligen Stärken zusammen führen, gleichsam einen pädagogischen Synergieeffekt erzielen.

In den Expertenrunden werden wir das Projekt im Einzelnen besprechen und von der Praxis für die Praxis bewerten. Deshalb möchte ich einige generelle Anmerkungen zur Verbindung von beruflicher und politischer Bildung machen.

Die berufliche und politische Weiterbildung leisten eigene und unverzichtbare Beiträge, lebensbegleitendes Lernen zu entwickeln. Das ist unbestritten. Ebenso sinnvoll ist es aber auch, berufliche Bildung mit politischer Bildung und allgemeiner Weiterbildung zu verbinden. Das stützt den Bildungsprozess und stärkt die Lernen-



den. Eine integrierte Weiterbildung hilft, Wissen zu erwerben und dieses Wissen auch anzuwenden. Zu den Schlüsselqualifikationen brauche ich den Fachleuten hier nichts zu sagen. Die Integration der Bildungsinhalte unterstützt aber nicht nur die Lernenden, sie stützt auch die politische Bildung.

Bezogen auf den Betrieb konzentriert sich die politische Bildung traditionell auf die Mitwirkung. Es war und bleibt wichtig Funktionsträger anzusprechen. Die Beschäftigten insgesamt können aber allein auf diesem Weg nicht für politische Bildung gewonnen werden.

Hier sind neue Wege zu erproben.

Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller. Ihre Aufgaben werden immer vielfältiger und dies verändert auch die Anforderungen an Weiterbildung. Statt enger fachspezifischer Inhalte, auch diese wird es weiterhin geben, werden immer mehr fachübergreifende Kompetenzen verlangt. Und hier spreche ich wieder die Schlüsselqualifikationen an.

Wer fähig ist, sich politisch zu artikulieren, wer sich ein Bild von der Gesellschaft macht, wer gesellschaftliche und ökonomische Zusammenhänge sieht, gesellschaftliche Wirkungen von technologischem Wandel einschätzen kann, sensibel ist für Diskriminierung, Recht und Unrecht, Gleichheit und Gerechtigkeit ist, wird diese Kompetenzen nicht draußen vor dem Be-

triebstor lassen können. Wer diese Fähigkeiten besitzt, ist auch in seinem Umfeld für die Gender Frage sensibel.

Die Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mitdenken, aufgeschlossen und selbstständig mitarbeiten.

Diese Menschen sind handlungskompetent, selbstbewusst und informiert. Sie sind beruflich auf der Höhe und politisch gebildet.

Von daher liegt es doch nahe, berufliche und politische Bildung auch über die Gender Frage miteinander zu verbinden.