

Stefanie Kröner

Empowerment und Gender

Zur Bedeutung des aktuellen Genderdiskurses für die Weiterbildung

Der Aufsatz stellt die Frage, welchen Beitrag der Empowerment-Begriff für die Praxis der Erwachsenenbildung/Weiterbildung leistet. Dabei wird in erster Linie auf den Empowerment-Begriff eingegangen, der als Aufgabe der Erwachsenenbildung zum Erreichen beruflicher Chancengleichheit von Mann und Frau verstanden werden kann. Darüber hinaus wird der Empowerment-Begriff, der in unterschiedlichen sozialen Bewegungen verwendet wurde, für die Genderdiskussion ausgelegt. Ange regt werden soll eine verstärkte Genderforschung in der Erwachsenenbildung, welche positive Auswirkungen auf die pädagogische Praxis hätte.

Die mediale Präsenz der Genderthematik der letzten Jahre in Deutschland bezog sich in erster Linie auf die berufliche Stellung von Frauen.¹ Dabei werden beispielsweise die Frauenquote, eine gerechte Einkommensverteilung, Kinderbetreuung sowie die berufliche Förderung von Akademikerinnen diskutiert. Konsens der Debatte ist die Chancengleichheit, die sich damit in unterschiedlichen Bereichen zeigt: Beispiele hierfür sind die »Gläserne Decke« in Führungspositionen und die Besetzung von Professuren/Lehrstühlen, wobei deutlich weniger Frauen diese Positionen erreichen als Männer. Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Einkommensverteilung.²

Dies stellt ein Phänomen dar, das sich in unterschiedlichen Bereichen des Berufs und der damit verbundenen beruflichen Weiterbildung widerspiegelt. Da die berufliche Weiterbildung Aufgabe der Erwachsenenbildung/Weiterbildung ist, kann erwachsenenpädagogische Forschung über geschlechtsbezogene Ungleichheiten in der beruflichen Weiterbildung reflektieren. Die Relevanz für die Praxis der Erwachsenenbildung ergibt sich dabei aus der gesellschaftlichen Bedeutung der sozialen Empowerment-Bewegung.



Stefanie Kröner, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Universität Würzburg

Der Matthäus-Effekt

Der Matthäus-Effekt besagt, dass Menschen, die frühere Erfolge mit sich bringen, eine höhere Wahrscheinlichkeit für weitere Erfolge haben, denn »wer da hat, dem wird gegeben werden, und er wird die Fülle haben; wer aber nicht hat, dem wird auch, was er hat, genommen werden« (Die Bibel, Matthäus 25,29). Erfolge werden demnach durch frühere Leistungen bestimmt, sodass Erfolge neue Erfolge und Misserfolge neue Misserfolge hervorrufen können. Dies lässt sich auf die Geschlechterrollen übertragen: So würden alte Rollenbilder von Mann und Frau übertragen, wenn es um neue Entscheidungen geht. Dabei bietet Erwachsenenbildung die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse, die in der ersten schulischen oder beruflichen Ausbildung nicht erworben wurden, aufzuholen. Gleichzeitig können Rollenverständnisse in Erwachsenenbildung/Weiterbildung reflektiert werden. Dies wiederum ermöglicht die Verringerung von Bildungsungleichheiten, die im ersten Bildungsweg oder aufgrund von Geschlechterrollen gelegt wurden. Dass auch die »Kategorie Geschlecht für die Weiterbildungsbeteiligung als relevante Einflussgröße noch immer bedeutsam ist«³, argumentiert Nader (2007) für die berufliche Weiterbildung:

»Solange geschlechtsspezifische Segregationslinien die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbssystem verhindern und solange die Lebensläufe von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Akzentsetzungen bei der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Ambitionen verknüpft sind, bleiben die Aussichten auf Chancengleichheit in der beruflichen Weiterbildung eher noch in weiter Ferne.«⁴

Folglich besteht die Frage, welchen Beitrag Erwachsenenbildung für das Empowerment von Frauen leisten kann. Ein Beitrag könnte die Lösung von vorhandenen Ausgangsvoraussetzungen sein sowie die Minimierung von Bildungsunterschieden. Die Genderthematik zeigt sich damit als relevantes Thema für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung.

Empowerment als soziale Bewegung

Ein Begriff, der im Rahmen unterschiedlicher sozialer Bewegungen in Anfängen verwendet wurde (z.B. von Inglis 1997), ist Empowerment, das dabei als ein Ziel von beruflicher Weiterbildung verstanden werden kann. Verwendet wird der Begriff, in unterschiedlichen – zumeist psychosozialen – Diskursen wie dem Empower-

ment von Psychiatriepatient/-innen oder Klient/-innen sozialpädagogischer Arbeit. Den Begriff Empowerment haben wir im Deutschen als Anglizismus übernommen, wobei im Englischen der Begriff folgendermaßen erklärt wird: »to give somebody more control over their own life or the situation they are in«⁵. Dabei kann Empowerment einerseits als Selbstbefähigung im Sinne von Nussbaums (2000) Konzept der Capabilities verstanden werden, das sie ausgehend von Amartya Sens Capability Approach weiterentwickelt hat. Andererseits bestehen Diskurse um Empowerment im Verständnis von Selbstermächtigung. In diesem Verständnis von Empowerment als Selbstermächtigung wird Erwachsenenbildung als Mittel betrachtet, bestehende Machtverhältnisse reflektierend und auf dessen Basis ändern zu können.

Ursprünge des Begriffs

Ursprünge des Empowerment-Begriffs sind dabei bei dem Alphabetisierungspädagogen Paulo Freire zu finden, wobei Freire den Begriff selbst nicht verwendet.⁶ Ursprünge des Empowerment-Gedankens meinen »learning to challenge and change existing systems«⁷ in Freires »Pädagogik der Unterdrückten«. Dabei ist Empowerment kein einseitiger Vorgang, vielmehr ist es ein beständiger »process of conscientisation that women understand the systemic structures of power that dominate and subjugate them, and develop the capability and strength to influence the direction of social change«⁸. Damit sollen Frauen die systematischen Strukturen von Macht durch Erwachsenenbildung besser verstehen lernen. Daran anschließend können sich Prozesse sozialer Veränderung ergeben. Der von Freire geschaffene Begriff »Conscientization« meint die Bewusstwerdung über bestehende soziale Bedingungen durch Dialog. Dabei ist Veränderung durch Empowerment nicht »simply a change of mindset, [vielmehr bedarf es einer] collective action for transforming structures of gender subordination«⁹. Als kollektiver Prozess wird der Empowerment-Begriff seit den 1960er-Jahren verstanden. Dabei dient Empowerment der »(Wieder-)Herstellung einer politisch definierten Selbstbestimmung, der sich die Umverteilung von Entscheidungsmacht und die Korrektur von sozialer Ungleichheit auf seine Fahnen geschrieben hat«¹⁰.

Berufliches Empowerment als soziale Bewegung

Neben unterschiedlichen sozialen Bewegungen wie der Friedens- und Armutsbewegungen ordnet sich hier die »Frauenbewegung mit ihrer Dekonstruktion von Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern«¹¹ ein. Stromquist (2014) versteht Empowerment innerhalb der Frauenbewegung nicht nur als »emanzipatorisches Lernen und soziokulturelles Bewusstsein, sondern vielmehr als Verstehen des unverzichtbaren Bedarfs nach klaren und spezifischen politischen Zielen« Dafür sollen Strategien »entwickelt,

gepflegt und in politischer Aktion eingesetzt« werden.¹² Damit bedeutet Empowerment mehr als das Wecken von Bewusstsein für soziale Bewegungen wie beispielsweise für die Genderthematik. Dabei ist Freires Konzept vom Dialog zeit- und gesellschaftsübergreifend mit Gedanken von der Reflexion gesellschaftlicher Ungleichheiten verknüpft. Anliegen einer gendersensiblen Erwachsenenbildung ist hierbei – so die Annahme –, Empowerment-Prozesse zu initiieren.

Empowerment durch Erwachsenenbildung

Berufliches Empowerment von Frauen überträgt das Verständnis des Empowerment-Begriffs aus anderen Kontexten sozialer Bewegungen. Empowerment von Frauen kann folglich durch Erwachsenenbildung/Weiterbildung erfolgen. Freire zeigte, dass Empowerment – verstanden als Selbstbefähigung und Selbstermächtigung einer Gruppierung im Rahmen einer sozialen Bewegung – durch Erwachsenenbildung möglich ist. Inwiefern das Empowerment tatsächlich geschieht und welchen Bedingungen Empowerment unterliegt, ist noch nicht hinreichend geklärt. Dabei ordnet sich die Empowerment-Bewegung – im Rahmen beruflicher Weiterbildung von Frauen – in die gesellschaftliche Individualisierungsbewegung ein. Dabei ist die Individualisierung nicht »nur als Emanzipationsprozess insbesondere von Frauen, sondern auch als ‚Vergesellschaftungsmodus‘« zu verstehen. Damit wird Erwachsenenbildung zu einem neuen »sozialen Stützsystem«¹³, wobei andere traditionelle Stützsysteme weniger relevant werden können. In diesen Kontext ist Selbstermächtigung die »notwendige Requisite einer gelingenden Individualisierung«¹⁴. Demnach wäre Empowerment unter heutigen gesellschaftlichen Bedingungen besonders notwendig, um der sozialen Bewegung der Individualisierung gerecht zu werden. Die postmoderne Bewegung der Individualisierung ist in der Forschung zum Beitrag von Erwachsenenbildung zu Empowerment reflektiert zu betrachten und als gesellschaftlicher Prozess zu verstehen.

Hier sollte aufgezeigt werden, dass die heutige Genderdebatte wie andere soziale Bewegungen mit Relevanz für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung mit dem Empowerment-Begriff erfasst und weiter verstanden werden können. Weitere Forschung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung zum Empowerment von Frauen durch Erwachsenenbildung ist notwendig und bleibt anzuregen. Hierbei hätte Forschung zu Gender und Erwachsenenbildung durch die hohe thematische Relevanz positiven Einfluss auf die Praxis der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Da der Genderdebatte in Deutschland große mediale Aufmerksamkeit zukommt, sind Erwachsenenbildungskurse mit Bezug zur Genderthematik von der erwachsenenpädagogischen Forschung ebenso zu reflektieren.

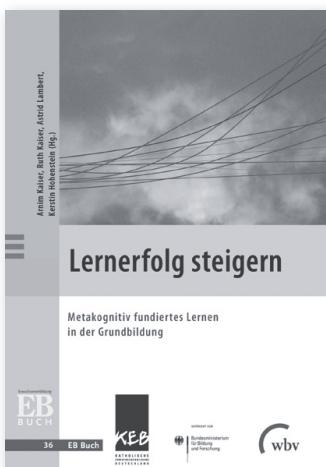
Anmerkungen

- 1 Es wurde in kleinem Rahmen eine qualitative Dokumentenanalyse von Artikel in den Wochenzeitschriften ZEIT ONLINE und SPIEGEL ONLINE durchgeführt, die diese Aussage bestätigte.
- 2 Sinus/Wippermann 2010, S.78; Destatis 2015; Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/Lind 2006, S. 1-2.
- 3 Nader 2007, S. 37.
- 4 Nader 2007, S. 37.
- 5 Oxford University Press 2014.
- 6 Stromquist 2014, S. 548.
- 7 Inglis 1997, S. 6.
- 8 Patel 2008, S. 167.
- 9 Patel 2008, S. 167.
- 10 Herriger 2014.
- 11 Herriger 2014.
- 12 Stromquist 2014, S. 556 (eigene Übersetzung).
- 13 Siebert 2012, S. 66.
- 14 Herriger 2010, S. 49.

Literatur

- Destatis (2015): Gender Pay Gap. Wiesbaden. Zugriff am 01.04.2015. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html.
- Endephols-Ulpe, M.; Sander, E.; Geber, G.; Quaiser-Pohl, C. (2015): How They Became Different: Life Courses of Women Working Successfully in the Fields of Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). In: J. Ostrouch; Vieira, C. C. (Hg.): Private World(s): Gender and Informal Learning of Adults. URL: <https://www.sensepublishers.com/media/2281-private-worlds.pdf> (12.02.2015), S. 145–156.

- Herriger, N. (2010): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, 4. Aufl. Stuttgart.
- Herriger, N. (2014): Empowerment-Landkarte: Diskurse, normative Rahmung, Kritik. Zugriff am 18.02.2015. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/apuz/180866/empowerment-landkarte?p=all>.
- Inglis, T. (1997): Empowerment and Emancipation. In: Adult Education Quarterly, 48, 1, S. 3–17. Zugriff am 10.01.2015. URL: http://www.umsl.edu/~henschkej/henschke/empowerment_and_emancipation.pdf
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung; Lind, I. (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn. Zugriff am 01.04.2015. URL: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf>.
- Nader, L. (2007): Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. In: REPORT, 3, S. 29–38. Zugriff am 31.03.2015. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf>.
- Nussbaum, M. (2000): Women's Capabilities and Social Justice. In: Journal of Human Development, 1, 2, S. 219–247. Zugriff am 19.10.2014. DOI: 10.1080/1464988002000874 9.
- Oxford University Press (2014): Empowerment. Zugriff am 31.03.2015. URL: <http://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/empowerment?q=empowerment>.
- Patel, I. (1998): The Contemporary Women's Movement and Women's Education in India. In: International Review of Education, 44, S. 155–175.
- Siebert (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Aufl. Augsburg.
- Sinus Sociovision GmbH; Wippermann, C. (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Heidelberg. Zugriff am 01.04.2015. URL: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf.
- Stromquist, N. P. (2014): Freire, literacy and emancipatory gender learning. In: International Review on Education, 60, S. 545–558.



Armin Kaiser, Ruth Kaiser, Astrid Lambert,
Kerstin Hohenstein (Hg.)

Lernerfolg steigern

Metakognitiv fundiertes
Lernen in der Grundbildung

EB Buch, 36
2015, 195 S., 29,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-5528-2
Als E-Book bei wbv.de

Grundbildung Erwachsener

Metakognitiv fundierte Bildungsarbeit
förderst Selbstlernkompetenzen

Die Autoren entwickeln in ihrem Buch eine Neue Didaktik mit der Ausrichtung auf metakognitiv fundierte Bildungsarbeit. Dieser Ansatz gewährleistet, dass sich Lernende grundlegende Kompetenzen für den selbstständigen Umgang mit komplexen Informationen und Problemen aneignen können.

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de

