

KONTRASTMITTEL BILDUNGS- LANDSCHAFT

Zum Verhältnis von progressiven Inhalten
und den Formen ihrer Umsetzung

– Franka Heinrich

Ein Ziel des Morgenmachen-Lesebuchs ist es, alltäglichen und subtilen Diskriminierungspraktiken den Spiegel vorzuhalten. Die Wissenschaft, so ein zentraler Gedanke des Projekts, kann einen Beitrag zu demokratischer Partizipation und einer emanzipatorischen Zukunftsgestaltung leisten, indem sie für einen weiten Bildungsbegriff eintritt und Austauschprozesse zur Diskussion von Fragen nach der Gestaltbarkeit unseres gemeinsamen Morgens initiiert. Dieser Gedanke weist große Überschneidungen zum Konzept der Bildungslandschaften auf. Es wurde zu Anfang des neuen Jahrtausends in Bildungsdebatte und Kommunalpolitik diskutiert, nachdem die Pisa-Studie, die Rütli-Schule etc. den Reformbedarf des deutschen Bildungssystems mehr als deutlich gemacht haben. Es zielt darauf ab, Einrichtungen der formalen und non-formalen Bildung wie Schule, Jugendarbeit, Kultur etc. systematisch zu vernetzen. Koordiniert werden soll die Überführung von nebeneinander agierenden Lernorten in eine „Bildungslandschaft“ auf kommunaler Ebene durch eine engere Zusammenarbeit zwischen Praxis und Verwaltung. Auf diese Weise sollen neue Bildungsansätze realisiert werden, die weit über Schule hinaus gehen, den vielfältigen Bedürfnissen junger Menschen stärker gerecht werden und sie zugleich zu einer aktiven Gestaltung der Zukunft befähigen. Das Konzept wurde in zahlreichen Modellprojekten erprobt, wissenschaftlich erforscht, und wird seit einigen Jahren in die Fläche gebracht.

Im Folgenden geht es darum, inwiefern Bildungslandschaften und die Arbeiten dazu das Potenzial haben, Diskriminierungspraktiken in der Arbeitswelt und die Notwendigkeit eines Kulturwandels sichtbar zu machen, um sie zu überwinden. Im ersten Teil wird aufgezeigt, dass Bildungslandschaften wie ein Kontrastmittel wirken, wenn die Form der Umsetzung dem progressiven Charakter der inhaltlichen Ziele nicht entspricht. Teil zwei macht deutlich, warum die Auseinandersetzung mit dieser Diskrepanz nötig ist, um zu verhindern, dass die Entwicklung in ihr Gegenteil umschlägt und vorhandene Probleme eher verfestigt denn gelöst werden. Im dritten Teil wird ein Ansatz aus dem Bildungslandschaftskontext präsentiert, der für Diskriminierungspraktiken sensibilisieren und so einen Beitrag leisten

kann, damit Bildungslandschaften ihrem progressiven Anspruch tatsächlich gerecht werden (und noch mehr erreichen) können.

KONTRASTMITTEL BILDUNGSLANDSCHAFT

Die Agenda kommunaler Bildungslandschaften ist inhaltlich fraglos progressiv. Anhand von drei beispielhaften Aspekten lässt sich gut aufzeigen, wie eine Umsetzung aussehen würde, die dem progressiven inhaltlichen Anspruch gerecht wird.

1) GANZHEITLICHES BILDUNGSVERSTÄNDNIS

Im Zentrum von Bildungslandschaften steht ein ganzheitliches Bildungsverständnis, das weit über Schule hinausgeht. Die Bildung der Zukunft soll nicht nur die Leistungen junger Menschen fokussieren, sondern ihre Bedürfnisse umfassend berücksichtigen.

Die Realisierung dieses Bildungsverständnisses, so die These, erfordert eine entsprechende Arbeitskultur, die ebenfalls Bedürfnisse jenseits von Leistung berücksichtigt. Bisher muss das Engagement für Bildungslandschaften meist als *Add-on* zum Regelbetrieb geleistet werden. Eine Anerkennung dieses Umstandes kann zumindest durch eine adäquat angenehme Gestaltung des Engagements zum Ausdruck gebracht werden.¹

Langfristig erfordert die Umsetzung zukunftsfähiger Bildungslandschaften flexible Arbeitsformen, die vielfältigen Lebensrealitäten gerecht werden und mit anderen Lebensbereichen vereinbar sind. Das betrifft nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern sämtliche Sorgearbeiten, und nicht nur Frauen*, sondern genauso (wenn nicht sogar ganz besonders²) (cis-)Männer.

1 Der *Herr-Walter-Effekt* bezeichnet bewusste Formatwechsel, die eingesetzt werden, um freiwilliges Engagement zu honorieren: etwa wenn Veranstaltungen nach Feierabend nicht in Seminarräumen oder Bildungszentren durchgeführt werden, sondern an attraktiven Locations mit Afterwork-Ambiente, kostenlosen (alkoholfreien) Drinks, Häppchen oder anderen Annehmlichkeiten.

2 Für die Berücksichtigung der Lebensrealitäten und Workloads von Frauen ist gerade der Einbezug von Männern in Maßnahmen wie Eltern- oder Gleitzeit von zentraler Bedeutung (Fielding-Singh et al. 2018). Laut Mental-Load-Expertin Patricia Cammarata leistet eine Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche für beide Partner:innen einen größeren Beitrag zur Reduktion des Gender Care Gap, als wenn beide ähnlich viel verdienen. Thread von @dasnuf, 27.02.2021. Online unter: <https://twitter.com/dasnuf/status/1365578302778445824> [31.05.2021].

2) DIVERSITÄT

Ein weiteres Ziel von Bildungslandschaften besteht darin, allen Zugang zu Bildung und Partizipation zu verschaffen. Sie reagieren darauf, dass die Gesellschaft „kulturell und ethnisch vielfältiger“ und „sozial ungleicher“ geworden ist, und räumen dem Thema Diversität daher einen hohen Stellenwert ein (Transferagentur für Großstädte 2018: 5). Die wird aber nur auf die Adressat:innen von Bildungslandschaften bezogen und nicht auf deren Gestaltung. Veranstaltungen sind in der Regel durchgehend *weiß* besetzt, die Posten dahinter werden entsprechend wenig divers vergeben. Dabei wäre der Einbezug von Vertreter:innen jenseits der Mehrheitsgesellschaft der einfachste Weg, um vielfältige Perspektiven zu berücksichtigen. Zumal damit eine Wertschätzung der Innovationskraft dieser Perspektiven zum Ausdruck käme, die Bildungslandschaften einfordern. Über bewusste Einladungs- und Einstellungspolitiken können gezielt verschiedene Erfahrungshintergründe und Lebenswelten abgebildet werden. Und wenn sich nicht ausreichend Kandidat:innen finden, ist das der beste Anlass für eine Auseinandersetzung mit den Gründen und die Entwicklung neuer, nichtdiskriminierender Wege.

3) ÜBERWINDUNG VON MACHTGEFÄLLEN

Eine ganzheitliche, diverse Bildung erfordert eine Überwindung der historisch gewachsenen institutionellen Strukturen des Bildungssystems bzw. des Machtgefälles zwischen Schule und Bereichen der nonformalen Bildung. Genauso verhält es sich mit der Umsetzung von Bildungslandschaften und den Strukturen der Arbeitswelt: In die ebenfalls historisch gewachsenen Strukturen sind Machtverhältnisse eingelassen. Und so, wie die Überwindung der Strukturen des Bildungssystems auf den Abbau des Anerkennungsgefälles zwischen Schule und non-formaler Bildung abzielt, muss in dem Zuge auch das Bedeutungs- und Anerkennungsgefälle zwischen verschiedenen Wissensformen überwunden werden.

Das betrifft zum einen das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis: Wissensproduktion wird an Hochschulen mit hohem (Ressourcen-)Aufwand betrieben und muss höchsten Qualitätskriterien gerecht werden, während Wissen in der Praxis en passant entsteht. Wenn es jedoch um den praktischen Nutzen wissenschaftlicher Erkenntnisse geht, muss Praxiswissen als gleichberechtigt anerkannt und berücksichtigt werden, sonst kommen diese

Erkenntnisse schlichtweg nicht in der Praxis an. Das Zusammenspiel muss über Transfer im Sinne von *Wissenschaft in einfacher Sprache* oder direkt *Wissenschaft light* hinausgehen.

Zum anderen betrifft der Abbau des Anerkennungsgefälles zwischen Wissensformen auch das soziale Machtgefälle: So ist häufig zu beobachten, dass das Gefälle zwischen Wissenschaft und Praxis durch eine Abwertung von Forscherinnen durch männliche Praxisakteure unterlaufen bzw. wieder *gerade gerückt* wird. Wenn Bildungslandschaften auf die Überwindung von historisch gewachsenen Strukturen abzielen, die dem heutigen Kenntnisstand und ihren eigenen Ansprüchen nicht mehr gerecht werden, dann müssen auch diese Ebenen mit in den Blick genommen werden.

Durch ihre progressive Agenda wirken Bildungslandschaften überall dort, wo die Umsetzung noch alten Formen verhaftet ist und dahinter zurückfällt, wie ein Kontrastmittel. In der Praxis sind immer wieder Vorfälle zu beobachten, die absurd wirken. Etwa wenn...

- auf einer Konferenz zur Zukunft der Städte nur Männer als Experten auf dem Podium sprechen, während die einzige Frau als Moderatorin dafür zuständig ist, es den Teilnehmern möglichst angenehm zu machen. So kann ein Rückblick in die 1950er Jahre aussehen, nicht aber die Städte der Zukunft.
- der Frauenanteil in der Kommunalpolitik, die für die Umsetzung von Bildungslandschaften von zentraler Bedeutung ist, bei unter einem Viertel liegt, während über 90 % aller Bürgermeister:innen männlich sind (vgl. Ricci/Hüchtker 2020). Der Sexismus und die Männerdominanz, die auf dieser Ebene verankert sind, bieten kein Substrat für die angestrebte Zukunftsfähigkeit und Diversität.
- Leiter von Bildungslandschafts-Projekten ihre Mitarbeiterinnen für das Timing ihrer Familienplanung kritisieren, die Höhe ihrer Absätze kommentieren oder sie zum Shopping schicken, damit die Outfits ihren Vorstellungen entsprechen.
- Moderatoren, die für Augenhöhe sorgen sollen, weibliche Referent:innen bei der Organisation von Veranstaltungen vergessen und sich lieber um Kopf und Kragen rechtfertigen, als sich für die Fehlleistung zu entschuldigen, um ihnen vor der Veranstaltung nahezu legen, ihre Beiträge freiwillig zurückzuziehen.

Die Liste ließe sich endlos fortsetzen...

RÜCK- STATT FORTSCHRITT AM BEISPIEL ZUSAMMENARBEIT

Der Kontrastmittel-Charakter von Bildungslandschaften vermittelt bereits eine Ahnung davon, dass progressive Konzepte nicht zwangsläufig mit progressiven Entwicklungen einhergehen. Tatsächlich können Bildungslandschaften sich auf eine Weise entwickeln, dass vorhandene Schieflagen weiter verstärkt werden. Das ist nichts Neues: Die Forschung zeigt, dass deren Ziele in der Regel in ihr Gegenteil verkehrt werden, weil die strukturellen Rahmenbedingungen außer Acht gelassen werden, unter denen das Konzept realisiert wird (Emmerich 2017). Tatsächlich haben sie mehr Einfluss auf die Umsetzung als die Absichten der Beteiligten. Um ein Beispiel zu nennen: Auch wenn alle Beteiligten ein weites Bildungsverständnis propagieren, sind Bildungslandschaften meist stark schulorientiert: Die Zusammenarbeit ist meist einseitig auf die Unterstützung der Schule bzw. des schulischen Lernens ausgerichtet. Grund dafür sind die begrenzten Ressourcen, die eine Priorisierung von Themen erzwingen. In einer Wissensgesellschaft, in der der formale Bildungserfolg der wichtigste Prädiktor für gesellschaftliche Teilhabechancen ist, ist nur nachvollziehbar, dass der Fokus meist auf der Förderung von schulischem Lernen liegt. Der Bedeutungsüberschuss von Schule wird in dem Zuge jedoch nicht ausgeglichen, sondern noch weiter verstärkt.

Die Schieflage, um die es bei der Umsetzung von Bildungslandschaft geht, betrifft v.a. die Anerkennung verschiedener Arbeitsformen. Im Zentrum von Bildungslandschaften steht das Thema Zusammenarbeit: Es erfährt einen Aufstieg zum eigenständigen Feld professionellen Handelns. Das war nicht immer so. Klassischerweise gehören Aufgaben, die das Miteinander betreffen und dazu beitragen, dass alle sich „wohlfühlen, dass das Team arbeitsfähig ist und Projekte vorankommen“, zu den „unsichtbaren oder wenig wertgeschätzten Arbeiten, die sonst liegenbleiben, weil sie in niemandes Arbeitsplatzbeschreibung auftauchen“ (Cammarata/Scherring 2020: 1; vgl. Schrupp 2018). Das Problem besteht darin, dass diejenigen, die die Verantwortung für Aufgaben übernehmen, von denen alle profitieren, dafür nicht gewürdigt werden. Im Gegenteil: Sie gefährden ihren beruflichen Erfolg, da diese Arbeit nicht anerkannt wird, ihnen dadurch aber Zeit und Energie für strategische Karriereschritte und sichtbare Erfolge fehlt. Dazu kommt, dass diese Arbeit hochgradig ungleich verteilt ist. Meist sind es immer dieselben, die sie übernehmen, und meist sind es Frauen.³ Da sie „als gebende, fürsorgliche, liebende und aufmerksame, statt als machthungrige, gefühllose und

3 Überprüfen lässt sich das mit diesem Fragebogen: <https://equalcareday.de/mental-load-work-de.pdf> [31.05.2021]

dominierende Wesen gedacht werden“ (Manne 2019: 15), spielt die Sensibilisierung für Fragen des Miteinanders für sie eine zentrale Rolle, um gesellschaftlichen Erwartungen gerecht zu werden. An Männlichkeit sind diese Erwartungen nicht geknüpft. Das führt dazu, dass sie weniger Aufmerksamkeit für diesen Bereich entwickeln und die entsprechenden Aufgaben häufig gar nicht sehen.

Nun rückt die Gestaltung von Zusammenarbeit in Arbeitsplatzbeschreibungen auf: Aufgaben wie Stakeholderpflege werden Teil des kommunalen Bildungsmanagements. Die überfällige Anerkennung dieser Arbeit ist erst mal eine gute Sache. Nur heißt das nicht, dass Frauen als Profis auf diesem Gebiet ihren langjährigen Erfahrungsvorsprung endlich geltend machen und das Ungleichgewicht abbauen können. Tatsächlich wird es vor allem verquerer: Es ist zu beobachten, dass der Verweis auf Zusammenarbeit ins Feld geführt wird, wenn Frauen sich gegen die Verrichtung von Arbeiten abgrenzen, von denen alle etwas haben außer sie selbst. Während ihnen in Karrierecoachings beigebracht wird, sie würden den Fehler begehen, zu sach- und zu wenig machtorientiert, zu kooperativ und zu wenig kompetitiv zu agieren, wird ihnen in dem Moment, in dem sie sich gegen die (vermeintlich selbst verschuldete) Schieflage bzw. die Adressierung als Gebende wehren, vorgehalten, zu wenig kooperationsorientiert und einem veralteten Mindset verhaftet zu sein. Dass sie weiterhin Sitzungen vorbereiten, Informationen zusammentragen, an die Anfertigung von Protokollen denken, die Protokolle selbst übernehmen, auf die Zeit und die Stimmung achten etc., wird weiterhin nicht gesehen. Gleichzeitig überschätzen männliche Kollegen ihre Beiträge zur Zusammenarbeit. Es verhält sich so, wie die Autorin und Kolumnistin Katja Berlin auf Twitter mit Blick auf den privaten Bereich fragt: „wenn männer so viel besser in mathe sind, wieso glauben sie dann, dass 20% der hausarbeit ungefähr die hälfte sind?“⁴

Dass die Schieflage in Bezug auf die Anerkennung von Arbeit im Zuge der Professionalisierung von Zusammenarbeit eher verstärkt denn abgebaut wird, lässt sich darauf zurückführen, dass die Aufnahme in Arbeitsplatzbeschreibungen die Fragen der Sozialisation unberührt lässt: Es ändern sich nur die Inhalte, aber die Blindheit bleibt: Die notwendige emotionale und soziale Arbeit, die drumherum anfällt, bleibt unsichtbar.

Es wiederholt sich ein Muster, das die meisten Frauen nur allzu gut kennen, ob aus Meetings oder gesellschaftlichen Diskursen: Solange Beiträge von ihnen kommen, wird ihnen kein großer Wert zugemessen. In dem Moment, in dem die Themen von Männern

4 Tweet von @katjaberlin, 07.02.2021, 12:04. Online unter: <https://twitter.com/katjaberlin/status/1358370993732005889?s=19> [03.06.2021]. Vgl. auch das Video „Wenn Männer das Minimum leisten“ von Aurel Merz auf Instagram, Instagram-Kanal aureloriginal, 02.03.2021. Online unter: https://www.instagram.com/tv/CL6158jK26Z/?utm_medium=copy_link [03.06.2021].

entdeckt werden, erfahren sie einen Bedeutungsaufschwung: Plötzlich gelten sie als *das* große Ding. Zudem wird die Selbstüberschätzung dadurch bestätigt, dass Männer für ihr Engagement in Bereichen, die von Frauen als selbstverständlich abverlangt werden, ein hohes Maß an gesellschaftlicher Anerkennung erfahren – sei es, dass sie Kinder von der Kita abholen, sich für Fehler entschuldigen (Rothaas 2016) oder sich eben um Zusammenarbeit kümmern. Sinnbildlich dafür steht in Bildungslandschaften die Figur des *Kümmers*, für die sich im Sprachgebrauch bemerkenswerterweise die männliche Form durchgesetzt hat. In der Praxis hat sie einen hervorragenden Ruf und scheinbar nichts mit dem zu tun, wofür Kümmern steht: für die undankbare Aufgabe, anderen hinterherzulaufen und dafür nicht gewürdigt, sondern als nervig empfunden zu werden. Zumal der Begriff des *Kümmerns* den dahinterstehenden Aufgaben nicht auch nur im Ansatz gerecht wird: Schließlich geht es um nicht weniger als darum, verschiedene Systeme aufeinander zu beziehen, deren Strukturen und professionelle Logiken nicht nur nicht kompatibel sind, sondern einander in vielerlei Hinsicht sogar zuwiderlaufen. Dass diese Quadratur des Kreises fundierte Kenntnisse komplexer Systeme sowie soziale Kompetenzen im Umgang damit voraussetzt, wird mit dem Begriff des Kümmerns so unsichtbar wie die Arbeit, für die er sonst steht.

SICHTBARKEIT ERMÖGLICHEN

Damit die Professionalisierung von Zusammenarbeit nicht nur eine Verlängerung alter Probleme bleibt, sondern tatsächlich zur überfälligen Anerkennung führt, kommt es darauf an, dass alles sichtbar wird, was dazugehört – und nicht nur die Aufgaben, die es in die Arbeitsplatzbeschreibungen geschafft haben.

Im Kontext von Bildungslandschaften gab es Veranstaltungen, auf denen die sogenannte Perspektivwechsel-Methode zum Einsatz kam (Landesjugendring NRW 2019). Dabei geht es zum einen um die Reflexion der eigenen professionellen Perspektive: Es soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sie nicht selbstverständlich, sondern spezifisch ist und vermittelt werden muss. Zum anderen geht es um die Bereitschaft, sich auf andere professionelle Perspektiven einzulassen. Der Perspektivwechsel soll Auseinandersetzungen mit den beteiligten Bereichen und Lernprozesse anregen, um andere Sichtweisen besser einordnen zu können. Außerdem geht es darum, sämtliche Faktoren zutage zu fördern, die für gelingende Formen der Zusammenarbeit berücksichtigt werden müssen, aber den meisten gar nicht auf dem Schirm sind. Und genau das ist erforderlich, um

unsichtbare Arbeit zu erkennen: die Bereitschaft, sich auf andere Perspektiven einzulassen und zu lernen.

Unsichtbare Arbeit sichtbar zu machen, reicht allein aber nicht aus. Der Abbau von Diskriminierungspraktiken erfordert im selben Zuge eine Arbeitskultur, die es Frauen möglich macht, sich und ihre Beiträge sichtbar zu machen. Das ist derzeit nicht der Fall: Eine Studie der Universität Stanford zeigt, dass Frauen, die sich beruflich exponieren, mit Abwertung und Sanktionen rechnen müssen: „[W]hen women try to make themselves more visible, they can face backlash for violating expectations about how women should behave, and risk losing their hard-won career gains.“ (Fielding-Singh et al. 2018).

Obwohl sie um die Bedeutung von Sichtbarkeit für den beruflichen Werdegang wissen, entscheiden sie sich häufig für die Strategie der *beabsichtigten Unsichtbarkeit* und spielen ihre Kompetenzen bewusst herunter, um Risiken zu vermeiden und sich nicht dadurch angreifbar zu machen, den gesellschaftlichen Rollenerwartungen nicht zu entsprechen.⁵ Am Ende sind sie „well-liked but underappreciated“ (ebd.). Und müssen sich noch den Vorwurf gefallen lassen, selbst schuld daran zu sein. Die Abwertung weiblicher Leistungen findet also auf vielen Ebenen statt. Und sie alle müssen beim Abbau von Ungleichheiten in der Arbeitswelt berücksichtigt werden: durch eine Arbeitskultur, die sensibel für Diskriminierungspraktiken ist, den Wert aller Aufgaben für gelingende Zusammenarbeit anerkennt und Frauen das Risiko nimmt, sich und ihre Beiträge sichtbar zu machen.

FAZIT

Der Wert von Bildungslandschaften für demokratische Partizipation und emanzipatorische Zukunftsgestaltung liegt nicht nur darin, durch einen weiten Bildungsbegriff und Partizipation auf eine Bildung hinzuarbeiten, die den vielfältigen Bedürfnissen junger Menschen gerecht wird und sie zu einer aktiven Gestaltung der Zukunft befähigt! Er liegt auch in ihrer Wirkung als Kontrastmittel, das aufzeigt, dass der angestrebte Strukturwandel im Bildungsbereich mit einem Kulturwandel der Arbeitswelt einhergehen muss, damit die Umsetzung denselben Ansprüchen gerecht wird wie die progressiven Ziele.

Die Kongruenz von Form und Inhalt ist dabei kein zusätzliches Ziel, sondern notwendig, um zu verhindern, dass die Umsetzung die inhaltlichen Ziele konterkariert. Das wird am Thema Zusammenarbeit besonders deutlich: Während es bisher zusätzlich zum Kerngeschäft miterledigt werden musste, erfährt es in Bildungslandschaften einen

5 Die Abwertung geschieht durch Bemerkungen männlicher Kollegen wie „God, I'm glad I'm not married to you!“ oder Bezeichnungen wie „bitchy“ oder „bossy“ (ebd.).

Aufstieg zum Gegenstand von Stellenbeschreibungen. Das ist eine große Errungenschaft, die die Bedeutung eines guten Miteinanders endlich anerkennt, aber nicht ausreicht: Eine Errungenschaft ist es erst, wenn sich nicht nur Inhalte ändern, sondern die Bedeutung von sozialer und emotionaler Arbeit für die Gestaltung von Zusammenarbeit anerkannt wird und es eine Arbeitskultur gibt, die es allen erlaubt, ihre Beiträge sichtbar zu machen. Mit der Methode des Perspektivwechsels gibt es im Feld der Bildungslandschaften bereits erste Ansätze, die sich eignen können, um die Voraussetzungen zu schaffen.

Das große Problem von Bildungslandschaften waren bisher die hohen Erwartungen an das Konzept: Es soll gleichzeitig die Lernerfolge junger Menschen, ihr Wohlbefinden und die Attraktivität von Standorten erhöhen. Die Forschung zeigt übereinstimmend, dass Bildungslandschaften diesen Erwartungen nicht gerecht werden können: zu komplex die Wirkketten, zu groß der Einfluss externer Faktoren. Wenn Bildungslandschaften aber einen Beitrag leisten, um Aufmerksamkeit für die subtilen Diskriminierungspraktiken der Arbeitswelt und die Notwendigkeit ihrer Überwindung zu schaffen, haben sie das Potenzial, einen größeren Beitrag zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Gesellschaft zu leisten, als jemals zu erwarten war. Es wird Zeit, es zu entfalten!

FRANKA HEINRICH

Franka Heinrich steht für ihre empirischen Perspektiven auf geschlechtsbezogene Machtverhältnisse im Kontext kooperativer und integrierter Bildungsansätze. Sie ist eine kollektive Figur, die genutzt werden kann, um strukturelle Probleme in diesem Bereich sichtbar zu machen. Die Arbeit unter diesem Pseudonym verhindert, dass diese Auseinandersetzungen auf die individuelle Ebene verschoben werden, was zum einen vom Kern der Sache wegführt und zum anderen Einzelpersonen den im Beitrag beschriebenen Risiken aussetzt. Franka Heinrich zielt darauf ab, diesen Status quo zu überwinden, und dient bis dahin als Sprachrohr, um Diskriminierungserfahrungen zu teilen.

WEITERLESEN:

- ↳ Skizzen zwischen Poesie und Klartext – S.227
- ↳ Xpunkt0 – S.255

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

CAMMARATA, PATRIZIA/SCHERRING, ALMUT (2020): Mental Load Test @Work. Online unter: <https://equalcareday.de/mental-load-work-de.pdf> [26.03.2021].

EMMERICH, MARKUS (2017): Semantiken regionaler Bildungssteuerung. In: Olk, Thomas/Schmachtel, Stefanie (Hg.): Educational Governance in kommunalen Bildungslandschaften. Weinheim, Beltz-Juventa, S. 78–99.

FIELDING-SINGH, PRIYA/MAGLIOZZI, DEVON/BALLAKRISHNEN, SWETHAA (2018): Why Women Stay Out of the Spotlight at Work. In: Harvard Business Review, 28.10.2018. Online unter: <https://hbr.org/2018/08/sgc-8-28-why-women-stay-out-of-the-spotlight-at-work> [25.02.2021].

LANDESJUGENDRING NRW (2019): Auf die Perspektive kommt es an! – Fachtag Zukunftsperspektive Jugendgerechter Bildungslandschaften. Tagungsbericht. Online unter: <https://www.ljr-nrw.de/auf-die-perspektive-kommt-es-an-fachtag-zukunftsperspektive-jugendgerechter-bildungslandschaften/> [25.02.2021].

MANNE, KATE (2019): Down Girl. Die Logik der Misogynie. Berlin, Suhrkamp.

RICCI, ANDRÉ/HÜCHTKER, JOLINDE (2020): Sexismus und Männerdominanz: Was Frauen in der Kommunalpolitik erleben. Online unter: <https://correctiv.org/aktuelles/2020/08/21/sexismus-und-maennerdominanz-was-frauen-in-der-kommunalpolitik-erleben/> [25.02.2021].

ROTHAAS, JULIA (2016): Es tut mir leid. Essay über die Entschuldigungen von Frauen. In: Süddeutsche Zeitung, 28.10.2016. Online unter: <https://www.sueddeutsche.de/leben/essay-ueber-die-entschuldigungen-von-frauen-es-tut-mir-leid-1.3223586?reduced=true> [25.02.2021].

SCHRUPP, ANTJE (2018): Wer kocht diesen Männern Kaffee? In: Die Zeit, 15.07.2018. Online unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/care-arbeit-buero-kaffee-geburtstage-office-mums/komplettansicht> [25.02.2021].

TRANSFERAGENTUR FÜR GROSSSTÄDTE (2018): Einleitung: Städte sind Orte der Vielfalt. In: Themendossier „Die Großstadt als Ort der Vielfalt. Super-Diversität im kommunalen Bildungsmanagement“. Online unter: https://www.transferagentur-grossstaedte.de/sites/default/files/themen-dossier_diversitaet.pdf [25.02.2021].

DENN WAS IST DAS GANZE BILDUNGSGUT WERT, WENN UNS EBEN NICHT ERFAHRUNG MIT IHM VERBINDET?

Lernen braucht Mehrwert! Mehrwert funktioniert nur unter Berücksichtigung vielfältiger individueller und kollektiver Anliegen, Bedürfnisse und Interessen! Morgen wird aus den Generationen gemacht sein, die nach uns kommen. Deshalb haben wir eine Verantwortung, ihnen ein Lernverständnis mit auf den Weg zu geben, ein Verständnis von Kunst, das sinnbildend wirkt. Das hat sich in der Schule, wie sie heute gemacht ist, noch nicht durchgesetzt. Sie vertritt ein Lernen von gestern für gestern. [...] Stellen wir uns eine Frage: Wie oft haben wir im Alltag ‚Aha-Erlebnisse‘ und stellen fest, dass wir das in der Schule Gelernte anwenden können? Im Verhältnis zur Menge an Lernstoff: selten. Das muss sich ändern. Aus diesem Wandel, dieser Veränderung sollte ‚morgen‘ gemacht sein. Ein Wandel zum sinnbildenden Lernen.

