



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation

Das Thema Gender und Schule wird seit Ende der 70er Jahre diskutiert. Die Themenbereiche haben sich im Laufe der Jahre zwar immer wieder verändert – z.B. Benachteiligung von Mädchen durch den „heimlichen“ Lehrplan, Barrieren in Bildung und Ausbildung, Karrierechancen von Frauen (niedrige Quoten an weiblichen Schulleiterinnen), geschlechterspezifische Berufswahl, Bildungsverlierer Burschen, „Feminisierung“ der Schule (zu wenig männliche Lehrer in Unterstufen), Verknüpfung von Gender mit andere Kategorien als wichtige Einflussfaktoren (ökonomisches, ethnische,...) usw. - aber die Kontinuität der Themen ist stabil geblieben.

„Nach wie vor sind Ungleichheiten im Bildungswesen eng mit dem Geschlecht als wichtiger sozialer Kategorie, mit der Differenzen erzeugt werden, gekoppelt.“ (Krüger 2011, S 36)

Einigkeit besteht allerdings bei vielen, dass Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem existieren und LehrerInnen eine wichtige Rolle in der Verbreitung, Sensibilisierung, Veränderung des Genderwissens zukommt.

Voraussetzung für geschlechtergerechtes Handeln bzw. einem (geschlechter)gerechten Unterricht ist der Erwerb von Genderkompetenz. Das bedeutet **Sensibilität und Wissen über die Bedeutung von Geschlecht**. Eine undifferenzierte Berücksichtigung von Geschlechterdifferenzen birgt die Gefahr die Reproduktion von Ungleichheiten eher zu verstärken als zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Die eigene **Reflexion** ist ein wichtiger Baustein für einen bewussten (zukünftigen) Unterricht.

Um Gender Mainstreaming in Schulen umzusetzen, sind organisatorische Entscheidungen wie auch die Motivation der Beteiligten und Umsetzungsstrategien notwendig. Um einen solchen Prozess der Implementierung, Verankerung von Gender Mainstreaming durchzuführen, wird zunehmend von der Schlüsselqualifikation Genderkompetenz gesprochen.

Genderkompetenz – Was ist das?

„Genderkompetenz“ ist das Vermögen, in wechselnden Situationen, in denen (das soziale) Geschlecht von Bedeutung ist, angemessen und den Zielen der Geschlechter bezogenen Pädagogik entsprechend handeln zu können.“ (PH Bern 2008, S. 13)

Gendersensibel handeln zu können, bedeutet u.a. die **Umsetzung des eigenen, erlernten Wissens über Gender** (und Diversität) und das Wollen dies in die eigene Praxis zu bringen, sowie Strategien zu Umsetzung von Gender Mainstreaming anwenden zu können.

Daher ist anzunehmen, dass neben einer fundierten fachlichen und didaktischen Kompetenz der Lehrkräften v.a. auch eine ausgeprägte **Gender- und Diversitätskompetenz** notwendig ist, damit SchülerInnen ihre Kompetenzen und Potentiale - unabhängig von rollenstereotyper Verhaltenserwartungen - optimaler und breitgefächerter entwickeln können.

Diese Gender- und Diversitätskompetenz sollte sich nicht einzig darauf beziehen zu wissen, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten es zwischen Burschen und Mädchen gibt, sondern dieser sollte einen **professionellen und reflektierten Umgangs** mit den individuellen Fähigkeiten der SchülerInnen ermöglichen.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Genderkompetenz ist eine Voraussetzung um zu verstehen, wie die soziale Kategorie Geschlecht (Gender) gesellschaftliche Verhältnisse organisiert - Körper, Subjektivität und Beziehungsformen, aber auch Wissen, Institutionen sowie Organisationsweisen und Prozesse.

Grünewald-Huber und von Gunten sprechen in der „Werkmappe Genderkompetenz. Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten“ (vgl. Grünewald-Huber/von Gunten 2009, S. 192) von Genderkompetenz

„wenn es sich nicht nur um ein bestimmtes Wissen oder eine einzelne Fähigkeit, sondern um ein übergeordnetes und komplexes Können handelt.“ (Grünewald-Huber/von Gunten 2009, S. 192)

Erst durch das **vernetzte Zusammenspiel** von vier Kompetenzebenen kann eine gendergerechte Lehre ermöglicht werden:

- Genderfachwissen
- Methodisch-didaktische Fähigkeiten
- Soziale und Pädagogische Fähigkeiten
- Personelle Fähigkeiten

Doch Genderkompetenz ist nicht nur eine **Fähigkeit**, sondern auch eine **Strategie** um Veränderungen zu bewirken, indem Ziele der Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken umgesetzt werden. Das Wissen um und über Genderaspekte in unterschiedlichsten Situationen ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming.

Genderkompetenz ist als **berufliche Schlüsselqualifikation** die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

„Die Genderthematik enthält ein Professionalisierungs- und Qualitätspotenzial.“ (PH Bern 2008, S. 47)

Bausteine von und für Genderkompetenz

Welche Bausteine werden gebraucht um Genderkompetent zu sein:

- ➔ ein **Grundwissen über Geschlechterverhältnisse** und über die Entstehungsbedingungen von Geschlechterdifferenzen
z.B. die historische Entwicklungen und Kontexte dieser Entwicklungen (Frauenbewegungen usw.)
- ➔ ein **Grundwissen über die gesellschaftlichen Strukturdaten**, differenziert nach Geschlecht
z.B. statistische Daten zur Arbeitsmarktsituation, Studienzugängen, Arbeitsaufteilung, Kinderbetreuung uvm.
- ➔ die **Kenntnis des Forschungsstandes und Ansätzen der Geschlechtertheorien**
z.B. Differenz – und Gleichheitsansatz, Theorien zur Männerforschung, Diversityansatz, konstruktivistischer Ansatz usw.
- ➔ die **Motivation, auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit** hinarbeiten zu wollen
z.B. Sensibilität für Diskriminierungsstrukturen (Sexismus, Rassismus, Homophobie, Mobbing usw.)
- ➔ **Kenntnisse und Verständnis von Geschlechterrollen** und Geschlechterverhältnissen
z.B. diese Erkenntnisse erfordern die **Bereitschaft zur Reflexion** der eigenen Sozialisation als Frau/Mann und der eigenen Einstellungen, sowie die Einsicht in die **Veränderbarkeit** dieser Rollen



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- die **Fähigkeit, mit Geschlechterdifferenzen** im (beruflichen) Alltag so **umzugehen**, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden
z.B. Methodenvielfalt, geschlechtshomogene und –heterogene Arbeitsgruppen usw.
- **kontextbezogenes Detailwissen**
z.B. Wissen über traditionelle „Frauen – und Männerberufe“ um Mädchen und Burschen in der Berufsorientierung vermehrt neue Handlungs- und Wahloptionen eröffnen zu können

Kommunikative Kompetenz sollte immer auch mit Gender- und Diversitätswissen einhergehen.

*„Denn Wissen über Unterschiede im männlichen und weiblichen Sprach- und Kommunikationsverhalten ist z.B. unabdingbar, um gemischte Teams, die das Ziel haben, alle Potentiale und Ideen optimal in die Entscheidungen einzubringen, zu moderieren und anzuleiten. Um das Genderwissen kompetent zu vermitteln und argumentativ zu vertreten, bedarf es ebenfalls sozialer und kommunikativer Kompetenz.“
(Metz-Glöckl 2002)*

Genderkompetenz - Rechtliche Grundlagen

Schulen - und somit auch Lehrpersonen - sind neben der alltäglichen Begegnung mit gender- und diversitätsspezifischen Themen auch gesetzlich – durch das Gender Mainstreaming - angehalten sich mit der Relevanz der Kategorie Geschlecht **auf allen Ebenen des Lehrens und Lernens** auseinanderzusetzen. In den Lehrplänen der meisten Schularten wurde das Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" verankert.

Grundsatzerlass zum Unterrichtsprinzip: "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern"

„Das Unterrichtsprinzip "Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern" soll dazu beitragen, alle im Bildungsbereich tätigen Personen zu motivieren, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter verstärkt in den Lehrinhalten der Lehrpläne, im Unterricht, in den Schulbüchern und sonstigen in Verwendung stehenden Unterrichtsmitteln zu berücksichtigen sowie die Diskussion an den Schulen über diese Themen zu intensivieren.“ (bmukk, Internetquelle, Anfrage 2012)

Das Unterrichtsprinzip soll zu einem Verhalten im täglichen Umgang mit den Mitmenschen, das vom Grundsatz der **gleichrangigen Partnerschaft** von Frauen und Männern getragen ist, erziehen. Des Weiteren sollen SchülerInnen zur Bereitschaft hingeführt werden, Ursachen und Auswirkungen tradiert geschlechtsspezifischer Benachteiligungen zu reflektieren und aus der gewonnenen Erkenntnis ein Verhalten zu entwickeln, mit dem ein Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet werden kann.

Mit diesem Unterrichtsprinzip kommt der Schule bzw. den Lehrpersonen folgende Aufgaben zu: (vgl. *bmukk, Internetquelle, Anfrage 2012*)

- **Bewusstmachung von geschlechtsspezifischer Sozialisation** durch Familie, Schule, Medien und Arbeitswelt sowie von Auswirkungen dieser Sozialisation auf die Ausbildungs- und Berufswahl, Lebensplanung, Freizeitgestaltung und das eigene Denken und Verhalten (wie Körpersprache, Kommunikation, Rollenvorstellungen usw.) in jeweils altersadäquater Form.
- **Wahrnehmung von Ursachen und Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung** im Privatbereich und in der Arbeitswelt, der damit verbundenen Berufschancen und Arbeitsbedingungen sowie der unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen (wie Politik, Bildungswesen, Kunst, Wissenschaft, Handwerk, Technik) in der Vergangenheit und Gegenwart.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- **Erkennen möglicher Beiträge zur Tradierung und Verfestigung von Rollenklischees** im Lebensfeld Schule (und anderer Lebensfelder) durch Lehrinhalte, Unterrichtsmittel und Verhaltensweisen aller Schulpartner.
- **Reflexion des eigenen Verhaltens**, der Interaktionen im Unterricht, des täglichen Umgangs miteinander, der eigenen Geschlechtsrollenvorstellungen.
- **Bewusstmachen von alltäglichen Formen von Gewalt und Sexismus in der Schule**, am Arbeitsplatz, in den Medien; Aufzeigen von Möglichkeiten zur Prävention und Intervention sowie von Schritten zum partnerschaftlichen Umgang miteinander.
- **Förderung der Bereitschaft zum Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen** und Benachteiligungen, Förderung bzw. Ausgleich von Defiziten in Bezug auf sozialkooperative Verhaltensweisen und Selbstvertrauen sowie Förderung des partnerschaftlichen Verhaltens von Buben und Mädchen.

Genderkompetenz – Welche Bereiche umfasst Genderkompetenz?

Genderkompetenz umfasst drei große Bereiche:

- Die **Entwicklung von Sensibilität** für Geschlechterverhältnisse, dazu gehört die Sensibilisierung für geschlechterbedingte Diskriminierung als eine Form von gesellschaftlicher Ungerechtigkeit
- Das **Fördern von Wissen** um die Veränderbarkeit von Geschlechterrollen in Zeit und Raum
- Das **Sich-Bewusst-werden** der eigenen Geschlechterrolle, also der selbstreflexive Zugang

Genderkompetenz auf der Ebene der Schulleitung

- ✓ Gender Kompetenz/Gender Mainstreaming muss von der Schulleitung **getragen und kommuniziert** werden. Die Schulleitung muss gleichzeitig auch **selbst über Genderkompetenz verfügen**.
- ✓ Die Schulleitung achtet auf eine **geschlechtergerechte Aufgabenverteilung und Personalentwicklung**
- ✓ Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in **allen Planungs- und Entscheidungsprozessen**.
- ✓ **Setzung von Maßnahmen und Schaffung von Anreizen** zur Förderung von Frauen und Männern in jenen Bereichen in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind (z.B. Frauen in Leitungsfunktionen).
- ✓ **Weiterqualifizierung** des Lehrpersonals im Bereich Genderkompetenz
- ✓ **Schaffung von Steuer- oder Arbeitsgruppe** mit definierten Kompetenzen und Ressourcen für die Umsetzung und Planung von Gender Mainstreaming sowie dem Aufbau von Gender Kompetenz.
- ✓ **Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache** im Schulalltag

Genderkompetenz auf der Ebene der Lehrkräfte

- ✓ **Reflexion der eigenen Rolle** als Mann/Frau und der Auswirkung der Rolle auf den Unterricht bzw. als Vorbild auf SchülerInnen
- ✓ **Kritische Betrachtung von Erwartungshaltungen** gegenüber Mädchen und Buben bzw. von eigenen Vorurteilen und Klischees
- ✓ Gemeinsame **Ausarbeitung von geschlechtssensiblen Unterrichtskonzepten** und -materialien und Austausch von Good-Practice-Beispielen
- ✓ **Kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Unterrichtsmaterialien** (Schulbücher, Handreichungen)
- ✓ **Verwendung von geschlechtersensibler Sprache** in Wort und Schrift



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- ✓ **Geschlechtergerechte inhaltliche Gestaltung des Unterricht**, sodass Schüler und SchülerInnen gleichermaßen angesprochen und motiviert fühlen (Raum geben sich aktiv zu beteiligen, für alle interessante Themen besprechen usw.)
- ✓ **Didaktisch und methodische Vielfalt** im Unterricht ausprobieren (geschlechtshomogene – und heterogene Gruppen, Selbststudien, Projektarbeiten usw.)
- ✓ Sensibilität für **geschlechtsspezifische Konfliktlösungsmuster** und Anti- Diskriminierung
- ✓ **Berücksichtigung von Vorerfahrungen**, Kenntnisse und Interessen der Mädchen und Burschen
- ✓ **Vielfältige Identifikationsmöglichkeiten**, Lebensentwürfe und Vorbilder anbieten
- ✓ **Zeit und Raum zur Auseinandersetzung** mit geschlechtsspezifischen Klischees und Zuschreibungen, sowie mit den eigenen Interessen und Ängsten geben

Genderkompetenz – Was kann ich tun?

„Gender-trainierte bzw. gender-sensible Lehrerinnen und Lehrer nehmen geschlechterdifferenzierte Verhaltensweisen dort wahr, wo sie real vorhanden sind und reagieren qualifiziert darauf. Aber sie stülpen den Mädchen und Jungen nicht vorgefertigte Differenzen über (...)“ (Frauen und Schule Hessen e.V. 2003, S.9)

Gender-kompetente Schulen und geschlechterbezogene Pädagogik und Didaktik im Unterricht setzen entsprechende Kompetenzen bei den Unterrichtenden voraus. (vgl. PH Bern 2008, S.4) Daher sollten alle Lehrpersonen – bestenfalls schon in der Ausbildung – auf folgende Punkte geschult und sensibilisiert werden:

1. Fundiertes Wissen über Geschlecht und Geschlechterverhältnisse

Um die eigene Wahrnehmungskompetenz zu erweitern, ist es von großer Bedeutung, sich mit verschiedenen gendertheoretischen Sichtweisen auseinanderzusetzen, weil unsere Wahrnehmung stark von unserem Vorwissen geprägt ist. (Abdul-Hussain, Surur o.A, S.2)

Hier ist vor allem auch der konstruktivistische Ansatz über Gender - **Geschlecht ist nicht etwas, das wir haben, sondern etwas, das wir tun** – miteinzubeziehen.

Lehrerinnen und Lehrern kommt im Zuge der schulischen Sozialisation hier eine besondere Funktion zu. Sie interagieren mit SchülerInnen und können klassische/traditionelle oder innovative Genderinszenierungen unterstützen. Sie fungieren gleichzeitig aber auch selbst als **Rollenmodelle für Genderleben**, konstruieren **Gender in ihrer Wissensvermittlung** durch die Themen- und Materialauswahl (Stichwort Frauen- und Männerbilder in Schulbüchern) und geben durch die gewählte Methodik/Didaktik und die **Gestaltung der Lernumgebung** den Rahmen vor, in dem Handlungsspielräume erweitert oder begrenzt werden.

2. Systematische Selbstreflexion

Wer sich selbst reflektiert, die eigenen Wahrnehmungsmuster und Rollenvorstellungen kennt und laufend neu kennenlernt, kann Ungleichheiten erkennen und wahrnehmen und versuchen diese einzuschränken.

Selbstreflexion kann bedeuten, dass:

- die eigenen Zuschreibungen gegenüber Buben/Männern und Mädchen/Frauen überlegt werden
- die eigene Lebens-, Berufs- und Ausbildungsgeschichte betrachtet werden
- situationsabhängige Situationen beobachtet werden

z.B. Wie reagiere ich auf bestimmte Themen? Wie spreche ich mit Mädchen/Burschen in meinem Unterricht (Tonfall, Inhalt ...)? Wer bekommt welche Rückmeldungen von mir und wie? Wem traue ich was zu und



warum? Wer holt mir das TV Gerät und wen lasse ich die Tafel putzen? Erwarte ich von allen SchülerInnen die gleichen Leistungen? Usw.

3. Schulung der Beobachtungs- und Wahrnehmungskompetenz

Dieser Punkt kann durch und mit externen BeobachterInnen, TrainerInnen (z.B. in Gendertrainings) oder gemeinsam mit KollegInnen durchgeführt werden. Hier werden Situationen gemeinsam besprochen und beobachtet, durch die Betrachtung von ‚Außen‘ bringen sich andere, neue Blickwinkel ein. Solche Analysen können eine gute Grundlage für die Entwicklung von maßgeschneiderten Interventionen und Maßnahmen für verschiedene Settings (Klasse, Gruppenaufgabe usw.) darstellen.

Folgende Fragen von Abduhl- Hussain (vgl. Abduhl-Hussain o.A. S. 5) lassen sich hierfür als Ansätze nutzen:

- Was sind in dieser Klasse typische Mädchen- oder Jungentätigkeiten (Tafel löschen, Informationen weitergeben, Aufgaben für andere machen ...), Mädchen- oder Jungenverhaltensweisen und wie korrespondieren sie mit Geschlechtsstereotypen?
- Welche SchülerInnen verhalten sich sehr ähnlich, haben ähnliche Wahrnehmungen und Auffassungen und wie sind sie in der Klasse und gesellschaftlich positioniert?
- Welche SchülerInnen verhalten sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich/different, haben geschlechtsbezogen unterschiedliche Auffassungen und Wahrnehmungen?
- Welche Einstellungen und Gedanken zu Zweigeschlechtlichkeit und Geschlechtsunterschieden sind bei den Mädchen und Jungen erkennbar?
- Welche Weiblichkeits- und Männlichkeitsvorstellungen prägen diese Klasse?
- Wie wird Gender in dieser Klasse verbal und körpersprachlich interaktiv konstruiert?
- Was tun Mädchen und Jungen, um als solche erkennbar zu sein (Sprache, Zuschreibungen ...), und was tragen die InteraktionspartnerInnen dazu bei?
- -Welche wechselseitigen Attribuierungs- und Annahmeprozesse erfolgen in dieser Klasse? Usw.

4. Handlungskompetenz und Umsetzungsfähigkeit

Neben den drei bereits genannten Punkten wird für ein genderkompetentes Lehren und Unterrichten auch die Fähigkeit, dieses Wissen und Wahrnehmen im Alltagshandeln umzusetzen, benötigt.

Laut dem Rundschreiben Nr. 9/2007 des Bundesministerium für Unterricht Kunst und Kultur (vgl. bmukk 2007) gibt es die Aufforderung zur Individualisierung des Unterrichts. Insbesondere sollen hier die Unterrichtsplanung, Leistungsrückmeldung und die Aufgabengestaltung näher unter die Lupe genommen werden. Für diese Ausgabe ist ein sensibilisiertes Wissen um Gender- und Diversitätsthemen von großem Nutzen:

Genderkompetenz in der Unterrichtsplanung

Bei der Individualisierung der Unterrichtsplanung geht es darum, förderliche Lernumgebungen zu schaffen und einen räumlichen, zeitlichen und methodisch-didaktischen Rahmen zu bieten, um Schülerinnen und Schülern Lernen und Kompetenzerwerb zu ermöglichen. (bmukk 2007)

Würde man Gender nicht berücksichtigen, käme es zu einer Unterstützung klassischer Geschlechterrollen und damit zu einer Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen.

Hier wird beispielsweise gemeint, dass Lehrpersonen darauf achten sollten, wann sie für wen welches Lernsetting verwenden (Frontalunterricht, projektbezogener Unterricht, offenes Lernen, Peer to Peer Teaching usw.). Weiters kann und soll darauf geachtet werden wie eine Gruppe zusammengesetzt ist und wer in der Gruppe welche Aufgaben übernimmt. Es kann auch überlegt werden wann geschlechtshomogene oder – heterogene Gruppen bzw. wann Einzelarbeit sinnvoll für den Lernerfolg der SchülerInnen sind.



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

Leistungsrückmeldung

Lehrerinnen und Lehrer sind in diesem Zusammenhang gefordert, sich selbst in Bezug auf ihre Erwartungen an Mädchen und Jungen und ihre Interaktionsprozesse mit den SchülerInnen zu reflektieren. Oft werden beispielsweise von Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern und von Jungen in sprachlichen Fächern oder in Bezug auf Sozialkompetenz keine guten Leistungen erwartet. Bleiben diese Erwartungen unreflektiert, werden die entsprechenden Leistungen oft auch nicht wahrgenommen.

Ebenfalls soll beobachtet werden ob es einen Zusammenhang von Lob/Tadel bei Leistungsrückmeldungen mit den eigenen Rollenerwartungen gibt.

Beispielsweise zeigen die Erfahrung und Forschungen, dass Mädchen vor allem dafür gelobt werden, dass sie etwas schön machen und Jungen für ihre Leistungen. So klingt es meistens seltsam, wenn einem Jungen gesagt wird, dass er etwas schön macht. Bei Mädchen sollte besonders gut darauf geachtet werden, die Leistungen in den Vordergrund zu stellen.

Aufgabenstellung

Mit Aufgaben werden Geschlechterrollen transportiert, Interesse geweckt oder Abneigungen ausgelöst und damit Lernerfolge ermöglicht oder verhindert. (Abduhl-Hussain o.A, S.7)

Bei der Aufgabenstellung sollte darauf geachtet werden, dass nicht immer nur klassische Geschlechterbilder übermittelt werden. Ebenso soll aber nicht einfach nur die gegengeschlechtliche Rolle eingesetzt werden, sondern eine Vielzahl an Lebensentwürfen, Menschen, Rollen usw. dargestellt werden um Mädchen und Burschen eine Bandbreite an Möglichkeiten aufzuzeigen.

Beispiel: Wenn in Rechenaufgaben Mütter die Produkte der Haushaltseinkaufsliste zusammenzählen und Männer ausrechnen, wie schnell sie mit dem Auto im Ort X ankommen, wenn sie Y km/h fahren, werden klassische Geschlechtsstereotype vermittelt.

- ➔ Es könnte stattdessen ein Vater ausrechnen, wie viele Windeln sein Baby benötigt, wenn es pro Tag X Windeln braucht, oder eine Frau damit beschäftigt sein, Reifen zu wechseln, und die Frage ist, wie lange sie für vier Reifen braucht, wenn sie für einen X Minuten benötigt.

Eine weitere Möglichkeit wäre es Themengebiete zu besprechen, die ein gemeinsames Interesse bei allen/vielen SchülerInnen wecken. Hierfür könnten fachspezifische Vorschläge gemeinsam mit den Kindern/Jugendlichen zusammengestellt werden und dann gemeinsam ein Thema gewählt werden. Wichtig erscheint es, ein großes Repertoire an Methoden sowie Rückmeldungsformen und flexiblen Unterrichtssettings bereit zu haben und diese auch gezielt und gender- bzw. diversitysensibel einsetzen zu können.

„Geschlechtergerechte Schule bilden nicht „typische“ Mädchen und „typische“ Jungen. Geschlechtergerechte Schule bildet Menschen.“ (Frauen und Schule Hessen e.V. 2003, S.10)

Literatur:

- Abduhl-Hussain, Surur (o.A): Der Elefant hat vier Beine oder: Ich behandle alle gleich. Zur Bedeutung von Genderkompetenz bei der Individualisierung des Unterrichts.
- BMUKK : Grundsatzterlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Geschäftszahl: 15.510/60-Präs.3/95, Internetquelle: http://www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/1995_77.xml



IMST - Gender Netzwerk

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS)
Schottenfeldgasse 29 | 1070 Wien
+43 (0) 1 522 4000 528 | katrin.oberhoeller@aau.at
www.imst.ac.at

- BMUKK (2007): Initiative „25+“: Individualisierung des Unterrichts. Persönlichkeit und Lernvoraussetzungen der einzelnen Schülerinnen und Schüler in den Mittelpunkt stellen. Rundschreiben Nr. 9/2007
Download unter: http://www.stadtschulrat.at/files/content_begdl_1/MITTEILUNG_Rundschreiben_9-2007_Initiative_25_.pdf
- BMUKK (2008): Gekos- Gender Kompetenz-Schulen. Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming. Kriterienkatalog für Schulen. Wien
Download unter: <http://www.eduhi.at/dl/gekoskriterienonline.pdf>
- Frauen und Schule Hessen e.V. (2003): Positionspapier Geschlechtergerechte Schule.
<http://www.frauenundschule-hessen.de/downloads/geschlechtergerechteschule.pdf>
- Gebauer, Henrik (2012): Zur Bedeutung von Genderkompetenz in der Schule. Eine exemplarische Veranschaulichung anhand einer Analyse von zwei Schulbüchern unter Genderaspekten. Hausarbeit an der Universität Bielefeld
- Grünewald-Huber E., von Gunten, A (2009): Werkmappe Genderkompetenz. Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten. Zürich
- Krüger, Dorothea (Hrsg.) (2011): Genderkompetenz und Schulwelten. Alte Ungleichheiten und neue Hemmnisse. VS Verlag, Wiesbaden
- Metz-Glöckel, Christine Roloff (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. Aus: Hochschuldidaktisches Zentrum (2002) Schlüsselqualifikationen. Lehr- & Beratungsangebote, Infos, Tipps & Themen, 13Jg. Nr.1, Dortmund
- PH Bern – Institut für Vorschulstufe und Primarstufe (2008): Unterrichtsqualität durch Genderkompetenz. Tagung „Coole Mädchen – starke Jungs“ Rorschach 2008
- Rettke Ursula (2003): Genderkompetenz in der Ausbildung – eine Schlüsselkompetenz der Zukunft. In: Cramer, Günther/ Schmidt, Hermann/ Witter Wolfgang (Hrsg.) (2003) Praxis-Know-How für Ausbilder. Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit., Deutscher Wirtschaftsdienst
<http://bwu-bremen.net/iwp/multiqua/TRANSFER/WITTWER.PDF>
- <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/genderkompetenz-und-queerversity>