

kreativinnovativ2020 Gesprächsreihe SQA durch die Brille von...

... Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming zielt auf

- die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Burschen
- einen Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligungen
- gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen

Gender Mainstreaming meint, die Perspektive der Geschlechtergleichstellung in die zentralen Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse - also z.B. in das schulische Qualitätsmanagementsystem - einzubringen. Damit ist der Anspruch verbunden, dass sich mit der Frage der Geschlechtergleichstellung nicht lediglich einzelne isolierte Personen befassen, sondern vor allem auch die Leitungsebenen und die gesamte Organisation.

SQA durch die Brille von ...

...Gender Mainstreaming, mit Roswitha Tschenett, BMUKK



Roswitha Tschenett ist stv. Abteilungsleiterin Abteilung Gender Mainstreaming / Gender und Schule. Sie sucht Personen, die Erfahrungen und Interesse haben, die Geschlechtergleichstellungsperspektive mit SQA zu verknüpfen, um sich über aktuelle Herausforderungen im Zusammenhang mit der Geschlechterfrage im Schulbereich austauschen wollen.

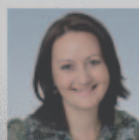
...ÖKOLOG, mit Eva Lackner-Ibesich und Günther Pfaffenwimmer



"Für ÖKOLOG-Schulen ist die ÖKOLOGisierung ihres Schulalltages ein wichtiges Element ihrer Schulentwicklung. Sie nutzen die Schule als Lernumgebung und Übungsfeld für eine nachhaltige Lebensweise."



...ÖSZ, Österreichisches Sprachenkompetenzzentrum, Elisabeth Schlocker.



"Schulen, die mit dem ÖSZ zusammen arbeiten, sind offen für Neues und sind bereit, ihre traditionellen Wege zu reflektieren und sich auf einen kontinuierlichen Veränderungs- und Qualitätssteigerungsprozess einzulassen."



Lebens- und Berufsperspektiven ausweiten

Roswitha Tschenett ist neue Leiterin der Abteilung Gender Mainstreaming/Gender und Schule im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Sie ist auch engagierte Gender-Mainstreaming-Netzwerkerin und in verschiedenen Arbeitskreisen tätig (ministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming; AG der GM-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen; SQA-Netzwerkpartnerin). Von ihr und ihren zahlreichen Mitdiskutant/inn/en erfährt ki2020-Moderatorin Lotte Krisper-Ullyett, woran man eine genderkompetente Schule erkennen kann, dass geschlechtergetrennter Unterricht manchmal hilfreich sein kann, und Interessantes über die bunte Welt der Gender-Schreibweisen.¹



Roswitha Tschenett,
Leiterin der Abteilung Gender
Mainstreaming
im BMUKK

ki2020: Wie beschreiben Sie den Kern des Qualitätsanspruches von Gender Mainstreaming? Worauf lässt sich eine Schule ein?

Roswitha Tschenett: Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit Organisations- bzw. Schul-

entwicklung meint, z.B. bei der Formulierung von Zielen und Maßnahmen, immer auch eine Genderperspektive einzunehmen im Sinne des Abbaus geschlechterstereotyper Rollennormen und im Sinne der Erweiterung der Handlungsspielräume für alle (Mädchen, Buben, Frauen, Männer..). Eine zentrale Grundlage hierfür ist die „Gender-Kompetenz“ der Beteiligten im Sinne einer reflektierten Haltung auf der Basis von Wissen und Handlungskompetenz.

Vor Jahren wurden im Rahmen des bm:ukk-Projekts GEKOS (Gender-Kompetenz-Schulen) Kriterien und Handlungsfelder für eine „genderkompetente“ Schule formuliert

Vor Jahren wurden im Rahmen des bm:ukk-Projekts GEKOS (Gender-Kompetenz-Schulen) Kriterien und Handlungsfelder für eine „genderkompetente“ Schule formuliert - eine Schule, die sich in diese Richtung auf den Weg machen möchte bzw. ihren Weg in diese Richtung vertiefen möchte, kann sich Anregungen holen unter: www.bmukk.gv.at/gekos.

Eine Schule, die sich der Strategie des Gender

¹ Da uns die an diesem Gespräch teilnehmenden Gender-Expert/inn/en geraten haben, im Hinblick auf die Gender-Schreibweise locker zu bleiben, haben wir - in Abweichung zu den bisherigen Gesprächen - auf Vereinheitlichung durch den Schrägstrich / bewusst verzichtet und die individuellen Schreibweisen der einzelnen Mitdiskutant*/_Innen belassen.

Mainstreaming verschreibt, lässt sich auf einen spannenden Prozess ein - erfahrungsgemäß ist mitunter auch mit Abwehrhaltungen zu rechnen, da „gender“ alle persönlich und biographisch betrifft. Wichtig in dem Zusammenhang ist eine professionelle Begleitung solcher Prozesse, damit alle davon profitieren und neue Perspektiven für sich gewinnen können.

Anhänge (Links):

1) [Leitfaden Gendersensible_Schulentwicklungsberatung letzte Fassung 2011.pdf](#)

2) [5 Min für das Thema geschlechtergerechte Schule für NMS-SchulleiterInnen.pdf](#)



Andrea Widmann,
Organisationsberaterin,
Lehrbeauftragte, EBIS Beraterin

Andrea Widmann: Eine Schule und die betroffenen Personen lassen sich vor allem auf Auseinandersetzung ein - und meiner Erfahrung nach setzen sich Lehrer_innen sehr gerne auseinander,

haben kritischen Blick auf viele Entwicklungen und Engagement - also gute Voraussetzungen für Diskurs :-)

Wichtig finde ich als Schulentwicklungsberaterin, dass wir nicht mit fertigen Bildern in Schulen kommen, wie es dort sein soll, sondern begleiten, neue Perspektiven anbieten, Spannungen moderieren, Sicherheit geben, Handlungsfähigkeit herstellen. Ganz oft geht es auch um Fokussierung, weil der Diskurs sich auf das Bildungssystem ausdehnt und es wichtig ist, wieder auf das zurück zu kommen, was beeinflussbar ist.

Und Arbeit an Geschlechterrollen, Reflexion des eigenen Handelns und seine Wirkung ist sehr konkret und beeinflussbar.

ki2020: Nachgefragt: Was ist die genaue Bedeutung von „Mainstreaming“ im Begriff

Gender Mainstreaming?

Roswitha Tschenett: Mainstreaming heißt wörtlich „in den Hauptstrom bringen“. GM meint, die Perspektive der Geschlechtergleichstellung in die zentralen Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse - also z.B. in das schulische Qualitätsmanagementsystem - einzubringen. Damit ist der Anspruch verbunden, dass sich mit der Frage der Geschlechtergleichstellung nicht lediglich einzelne, isolierte Personen befassen, sondern vor allem auch die Leitungsebenen bzw. die gesamte Organisation.

Elke Szalai: Ich denke, dass genderkompetente & interessierte Leitungspersonen maßgeblich für den Erfolg einer langfristigen Veränderung der Schulkultur verantwortlich sind. „In den Hauptstrom“ bringen geht aus meiner (externen) Erfahrung dann gut und flüssig, wenn sich die Leitungsebene mit der Handlungsebene gut austauscht, Ressourcen zur Verfügung stellt und die Schulkultur dauerhaft geschlechtergerecht gestalten möchte. So bleibt die Verantwortung für das Thema nicht an einer oder wenigen engagierten Personen „hängen“.



Elke Szalai, Gründerin von
Planung&Vielfalt

ki2020: Was bedeutet das konkret für Kinder und Jugendliche auf ihrem Bildungsweg?

Roswitha Tschenett: Ad hoc fallen mir zwei Schulen in Wien ein, wo die Direktorinnen selbst über sehr viel Gender-Kompetenz verfügen und wo es gelungen ist, einen Großteil des Kollegiums für die Thematik zu gewinnen. An diesen Schulen wurden kreative und innovative Wege gefunden, den Schülerinnen verstärkt den Zugang zu den Naturwissen-

schaften und zu technischen Feldern zu ebnen, und Schüler verstärkt für die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen und Rollennormen zu gewinnen. In beiden Fällen wird die Gender-Thematik verschränkt mit weiteren aktuellen Themen und nicht isoliert betrachtet, z.B. mit dem Thema Soziales Lernen oder dem Thema Leistungsbeurteilung. Eine dieser Schulen hatte auch ein Entwicklungsplan-Beispiel für die SQA-Plattform zur Verfügung gestellt (AHS Pinguingasse). Es ist eine Schule, in der LehrerInnen sich nicht einfach damit zufriedengeben, zu konstatieren „Mädchen haben halt andere Interessen“ oder „Buben sind nun mal technisch begabter“, sondern sie helfen den Kindern und Jugendlichen, ihre Lebens- und Berufsperspektiven zu erweitern.

Link auf [Entwicklungsplan_ahs_pinguingasse1.pdf](#)

Philipp Leeb: Der Profit von Gender Mainstreaming an Schulen wird an folgenden Punkten sichtbar:

- **Gelebte Geschlechterdemokratie:** Mädchen und Burschen können partizipativ wirken und ihre Stimmen werden als gleichberechtigt gesehen. Entscheidungsgremien sind nach einem Geschlechterschlüssel gemischt. Genderbeauftragte sollen sichtbar als Frau und Mann im Team auftreten.



Philipp Leeb von POIKA, dem Verein zur Förderung gendersensibler Zusammenarbeit in Unterricht und Erziehung. Poika bedeutet auf Finnisch sowohl Junge als auch Sohn.

- **Vorurteilsfreies Lernen/Undoing Gender:** Lehrer_innen müssen Schüler_innen nicht nach ihrem Geschlecht beurteilen, sie machen ihren Blick frei von Geschlechtszuschreibungen.

- **Handlungsfelder erweitern:** In geschlechtshomogenen Gruppen können sich die Schüler_innen über ihre Ideen und Probleme austauschen, ohne vom anderen Geschlecht sanktioniert zu

werden. Gleichzeitig können Bedürfnisse in der eigenen Geschlechtsgruppe besser ausverhandelt werden.

- **Gewalt(prävention):** Die Schüler_innen müssen sich in der Schule sicher fühlen. Genderbezogene Gewalt muss begleitet werden, z.T. mit Unterstützung von außen.
- **Teamarbeit und Crosswork:** Lehrer_innen werden in ihren Rollen begleitet, Chancen, Stolpersteine und Möglichkeiten geschlechterübergreifender Arbeit sollen sichtbar gemacht und bearbeitbar werden. Das (vorwiegend weibliche) Kollegium wird in ihrem Blick auf das andere und eigene Geschlecht unterstützt.

ki2020: Welche Meilensteine gilt es zu bewältigen auf dem Weg zu einer GEKOS-Schule? Stehen GEKOS-Schulen untereinander in Verbindung?

Roswitha Tschenett:

Zentrale Meilensteine sind

- die Bereitschaft der Schule, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen und sie als relevant zu betrachten;
- eine gemeinsame Verständigung darüber, wie die Situation aussieht - ob und wo es Handlungsbedarf gibt;
- professionelle externe Schulentwicklungsbegleitung (vgl. EBIS-BeraterInnen oder auch <http://www.edugroup.at/praxis/portale/gender-und-bildung/information-beratung/expertinnen.html>).

Bisher gibt es keine zentral organisierte Vernetzung von GEKOS-Schulen.

ki2020: Was bedeutet die SQA-Initiative für Gender Mainstreaming? Welche Chancen sehen Sie? Gibt es auch Risiken?

Roswitha Tschenett: SQA bietet die Möglichkeit, die Geschlechtergleichstellungsperspektive als wichtiges Thema im SQA-System zu positionieren.

Über den Weg der Auswahl und Nachqualifizierung der sogenannten EBIS-BeraterInnen (Gender-Diversitätskompetenz muss nachgewiesen werden) haben Schulen, welche von EBIS-BeraterInnen unterstützt werden, die Möglichkeit, hier verstärkt auch mit professioneller Unterstützung genderrelevante Handlungsfelder ausfindig zu machen und zu verfolgen.

Ich sehe in erster Linie Chancen - die Herausforderung liegt sicher darin, dass Schulen trotz der enormen Herausforderungen, die SQA für sie mitbringt, sich trauen, auch Gender-Aspekte zu thematisieren.

Andrea Widmann: Wir (Team von 17 Berater_innen) haben im vergangenen Schuljahr 12/13 auf Initiative der steirischen Landesregierung ein Schulentwicklungsprojekt (Projekttitel zusammen.lernen) mit 22 Pflichtschulen durchgeführt, um den „Umgang mit Vielfalt“ an Schulen zu unterstützen.

Es hat sich diese Woche bei der Abschluss-Evaluierung gezeigt, dass es an vielen Schulen erfolgreich gelungen ist, das Thema Vielfalt (also Umgang mit Unterschieden wie z.B. Geschlechterrollen und den dementsprechenden Spannungen/Konflikten) gut mit SQA zu verknüpfen, in einigen Schulen wurde das Thema Vielfalt als Thema 2 in den Entwick-

Ich sehe in erster Linie Chancen - die Herausforderung liegt sicher darin, dass Schulen trotz der enormen Herausforderungen, die SQA für sie mitbringt sich trauen, auch Gender-Aspekte zu thematisieren.

lungsplan übernommen.

Ich halte es für einen Erfolgsfaktor, wenn es gelingt, Chancengleichheit/Diversitätskompetenz o. ä. mit den Qualitätsanforderungen zu verknüpfen und es nicht als „extra Thema“ zu sehen.

Zweite wichtige Erkenntnis in unserem Projekt war, dass es vorrangig darum ging, die Unterschiede im Kollegium zu bearbeiten (und nicht bei den Schüler_innen).

Zweite wichtige Erkenntnis in unserem Projekt war, dass es vorrangig darum ging, die Unterschiede im Kollegium zu bearbeiten (und nicht bei den Schüler_innen) und dass Schulleiter_innen dabei eine wichtige Rolle haben.

Das Risiko von SQA (unabhängig von Geschlechtergerechtigkeit) sehe ich, wenn es dazu führt, dass nur „Instrumente“ eingeführt werden, ohne einen Schulentwicklungsprozess zu machen.

Und warnen würde ich davor, riesige Q-Prozesse zu starten, lieber ausgewählte, fokussierte Themen angehen, die dafür aber konsequent.

ki2020: Mit welchen anderen Netzwerken und Themen ergeben sich

Synergien? Beispielsweise Begabungsförderung, Persönlichkeitsentwicklung, Individualisierung des Unterrichts oder mit dem Prinzip der Lernseitigkeit?

Roswitha Tschenett: Es gibt zu all den genannten Themenfeldern gute Anknüpfungspunkte - entscheidend ist ein gewisses gender-theoriegestütztes Basiswissen darüber. Wichtig ist, inwiefern „gender“ (nach wie vor) eine Rolle spielt: „gender“ als soziale Strukturkategorie, welche Interaktionen, Selbstkonzepte, Interessensentwicklungen und Arbeitsteilungen z.B. auch im Klassen- oder Konferenzraum prägt.

Viel Expertise ist z.B. vorhanden bei IMST (IMST-Gender-Netzwerk siehe <https://www.imst.ac.at/gender>). Es gibt viele Menschen mit Wissen und Kompetenz in Bezug auf gender (im Sinne von Gender-Kompetenz), ohne dass sie dies explizit vor sich her tragen würden. Explizite gender-Communities haben es schwer, weil ihnen nicht selten auch in schulpädagogischen/schulwissenschaftlichen Communities das Image „obsolet“ oder „ideologisch“ anhaftet.

Es erscheint mir wichtig, dazu theoriegestütztes Wissen aufzubauen und die Bedeutsamkeit von „gender“ auch in Verbindung mit anderen Diversitätsmerkmalen zu analysieren (z.B. differieren die Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder sehr stark innerhalb von Burschen- und Mädchengruppen je nach sozialer Schichtzugehörigkeit). Aus meiner Sicht bräuhete es dringend auch in der LehrerInnenbildung Professuren

mit Schwerpunkt „schulbezogene Gender_Diversitätsforschung“, um die Relevanz plausibel zu machen.

Im letzten Jahr hatte die Gruppe der GM-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen ein beeindruckendes Empfehlungspapier zur Verankerung der Gender-Kompetenz in der „PädagogInnenbildung NEU“ vorgestellt.

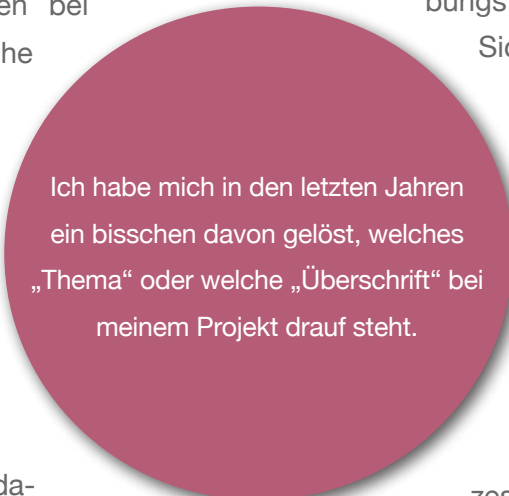
Anhänge:

- [GM PädagogInnenbildung neu - Grundsatzpapier - Fassung Okt.2012 - Kopie.pdf](#)
- [Auszug Definition von Gender_Diversitätskomptenz.pdf](#)

Andrea Widmann: Ich habe mich in den letzten Jahren ein bisschen davon gelöst, welches „Thema“ oder welche „Überschrift“ bei einem Projekt drauf steht. „Genderkompetenz“ oder „Begabungsförderung“ per se ist aus meiner Sicht noch kein Ziel... wichtig ist, was damit bewirkt werden kann/soll.

Da kann man_frau mir Belieblichkeit vorwerfen, aber ich finde es wichtig, letztlich auf die Ziele zu fokussieren, die die Schule erreichen will. Es ist auch ein wichtiger Prozessschritt, zu überlegen, ob und wie Persönlichkeitsentwicklung, Begabungsförderung, Gender Mainstreaming ein wichtiger Baustein sein kann, um die Ziele der Schule zu erreichen. Und meine Erfahrung ist, dass die Ansätze, Grundsätze und Vorgehensweisen von Gender Mainstreaming überzeugend genug sind, dass sie berücksichtigt/verfolgt werden, wenn sich Schulen auf eine Auseinandersetzung zum Thema einlassen.

Synergien schaffe ich, wenn ich mir als Schule ein Ziel und einen Prozess vornehme und dann gezielt aus den Angeboten im Bildungssystem auswähle,



Ich habe mich in den letzten Jahren ein bisschen davon gelöst, welches „Thema“ oder welche „Überschrift“ bei meinem Projekt drauf steht.

was ich brauche, um meinen Standort-Prozess voran zu bringen.

Je offener/flexibler also die Angebote für Schulen und je besser die Prozessplanung (durch Schulleitungsteam und/oder externe Begleitung) sind, desto mehr Synergien sind schaffbar. Schulleitungen von Top-Schulen sagen, dass sie 10 Jahre fokussiert gearbeitet haben, um dorthin zu kommen,

wo sie jetzt stehen...

ki2020: Können Sie uns Erfahrungen mit Gender-Arbeit in anekdotischer Form vermitteln? Eine Begebenheit, eine Aha-Erlebnis, eine Wahrnehmung: etwas, das wir weitererzählen können?

Philipp Leeb steuert an dieser Stelle Erfahrungsberichte von Lehrer/inne/n aus der Mädchen- und Bubenarbeit einer Wiener Ganztagesvolksschule bei. Es folgen Ausschnitte:

Ruth Wafler: „Anfangs war für mich die Bewegungsförderung der Mädchen ein wichtiges Thema. Mädchen wollten nicht auf den Spielplatz gehen, sondern die Pause sitzend und zeichnend verbringen. Eine Idee war, den Mädchen Lust auf den großen Fußballplatz (der zu 98% von Buben genutzt wurde) zu machen. Also gründeten wir ein Mädchenfußballteam und trainierten einmal pro Woche. Ich erinnere mich, wie stolz und stark wir uns gefühlt haben, eine Stunde pro Woche diesen riesigen Platz für uns allein zu haben. Wir nahmen sogar an Liga-Spielen teil. Eine tolle Erfahrung, so viel Mädchenpower zu spüren.“

Auch geschlechtergetrennter Unterricht fand statt, in Werken, in Turnen und auch Gesprächskreise (Wochenenderzählung, Klassenrat...) trennten wir. Mit sehr positiven Erfahrungen: Mädchen, die sonst nie etwas erzählten, redeten ganz viel mit und die Buben fanden so viele interessante Themen, die sie lange und ausdauernd besprechen konnten...

Zusammenfassend kann ich sagen, dass geschlechtersensible Pädagogik für mich ein Prozess ist, der sich immer wieder verändert, ja verändern muss, um den Mädchen und Buben gerecht zu werden.“

Karin Diaz Figueroa: „Im Schuljahr 2003/2004 startete das LehrerInnenteam der M2 ein Projekt, wo die Kinder der Klasse über einen Zeitraum von mehreren Wochen in eine Mädchen- und Bubengruppe getrennt werden sollten, mit dem Ziel, festgefahrene Rollen und Hierarchien in der Klasse, bzw. in den Geschlechtergruppen aufzuspüren und kritisch zu betrachten und zu bearbeiten. In der Trennungsphase konnte sehr gut auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingegangen werden, die Fremdbewertung durch das andere Geschlecht entfiel und somit auch Konkurrenzdenken zwischen den Geschlechtern. Es entstand eine bessere, manchmal auch intimere Gesprächs- und Vertrauensbasis (z.B. über Gefühle reden...) und positive Erfahrungen in der eigenen Gruppe steigerten das Gruppen- und Selbstwertgefühl, was wiederum das Verständnis für die andersgeschlechtliche Gruppe erhöhte. Aus den vorwiegend positiven Erfahrungen mit der phasenweisen Trennung entstand ein Unterrichtskonzept zur geschlechtersensiblen Förderung von Buben und Mädchen in der M2. (...) Es wird versucht, Handlungsspielräume von Mädchen und Buben zu erweitern und die Entwicklung von Selbst- und Beziehungskompetenz zu ermöglichen und nicht

Mädchen und Burschen gleich zu machen. Daher gibt es neben gemeinsamen Angeboten auch spezielle Angebote nur für Mädchen oder Buben. Die Umsetzung eines solchen Unterrichtskonzeptes erfordert natürlich auch geeignete Rahmenbedingungen, wie z.B. dass in Sprache, Texten und Bildern beide Geschlechter gleichwertig behandelt werden.“

Philipp Leeb: „In der Klasse besteht die große Herausforderung darin, dass die Gruppe durch die große Altersdurchmischung sehr heterogen in ihren Kenntnissen und Bedürfnissen ist. Um einander kennenzulernen, war die Selbstdarstellung und -präsentation in der Gruppe sehr wesentlich, damit jeder einzelne Bub Raum bekommt. Ich wählte als erste Form mehrere Tiere, aus denen die Buben auswählen und sie anmalen konnten. Im anschließenden Gespräch darüber kristallisierten sich ihre Neigungen heraus. Als Übergang erzählte ich in der nächsten Einheit aus dem Buch „Dobbi Dingsda fängt ein Monster“. In der folgenden Übung zeichnete ich von jedem Kind die Umrisse nach und gab ihnen als Thema „Ich als Monster oder Superheld“. Die Vielfalt der Zeichnungen war groß. Spannend waren vor allem auch die Unterhaltungen während der Entstehung ihrer lebensgroßen Kunstwerke. Die Buben tauschten sich mittels meiner Impulsfragen über **stark sein** und **Angst haben** sehr intensiv aus. Die Buben erlebten sich in einer übersteigerten Rolle ihrer selbst und konnten ihrer Fantasie Raum geben. Zum Abschluss wurden die einzelnen Zeichnungen im Foyer des Stockwerkes aufgehängt.“

Martin Schott: „Vor drei Jahren sahen wir uns einer sehr aktiven, interessierten Mädchengruppe und einer eher passiven, wenig Eigeninitiative zeigenden Bubengruppe in unserer Klasse gegenüber. Die Mädchen zeigten ein geradezu überangepasstes Verhalten, die Buben das Gegenteil.“

Um den Kindern die Möglichkeit zu geben, aus diesem engen Rollenverhalten herauszukommen, beschlossen wir, für einen längeren Zeitraum die Buben und Mädchen zu trennen. Begleitend zu dieser über fast sechs Wochen dauernden Trennung, wurden von uns LehrerInnen unterschiedliche Angebote zu den Bereichen Selbst- und Fremdwahrnehmung, Reflexion darüber, Körperwahrnehmung sowie klischeetypische und klischeeuntypische Tätigkeiten gemacht, die von den Kindern gut angenommen wurden.

Unsere Erfahrung mit dieser doch eher radikalen Maßnahme ist durchwegs positiv. Nach der Beendigung dieses „Experiments“ stellten wir fest, dass sich sowohl im Arbeits- wie auch im Sozialverhalten eine deutliche Veränderung vollzogen hatte. Die Buben beteiligten sich viel stärker und die Mädchen waren nicht mehr getrieben, den LehrerInnen zu gefallen und alle Angebote überschwänglich anzunehmen, sondern lernten besser zu differenzieren, was sie selbst wollten. Das gesamte Projekt stand unter dem Zeichen, die Eigenständigkeit des Einzelnen zu fördern. Die völlige Trennung von Buben und Mädchen ist keinesfalls unsere Strategie in der geschlechtersensiblen Arbeit, doch haben wir über ein Jahr lang einen Vormittag pro Woche getrennt gearbeitet. Dies wurde und wird von den Kindern nach wie vor immer wieder eingefordert und scheint uns auch sinnvoll.“

Elke Szalai: Ich möchte auch ein Aha-Erlebnis in aller Kürze hier teilen. Ich halte immer wieder Seminare zum Thema „Frauen & Männerberufe“ und halte mich hier mit Input extrem zurück. Ich greife hier u. a. auf Spiele, wie Memory, Berufspuzzels für (Klein-)Kinder etc. zurück und schaffe es damit - verbunden mit Aha-Gemurmel - , zu zeigen, wie stark sich die Vorstellungen von möglichen passenden Schul- und Ausbildungsformen aber auch Berufen nach Geschlecht durch die Spiele mit manifestieren.

ki2020: Was sind das für Seminare? Was genau löst das Aha-Gemurmel aus?

Die Seminare sind bspw. SCHILF-Weiterbildungen für HTL-Lehrer:innen oder für FH-Lehrende, die sich damit befassen, warum die geschlechterspezifischen Zahlen so sind, wie sie sind.

Ich habe aber auch schon mit Mädchengruppen aus HTLs dazu gearbeitet, die sich beim Spielen wahnsinnig geärgert haben, dass „ihre“ Berufe gar nicht vorkommen!

Die Aha-Erlebnisse kommen durch das gemeinsame Spielen zustande, nämlich dann, wenn klar wird, dass es in den aktuellen Spielsets tatsächlich immer noch Feuerwehrmann, Mechaniker,... Lehrerin, Blumenhändlerin, ... gibt. Da braucht es dann meist gar keinen Vortrag mehr dazu, welche die „Frauen- und Männerberufe“ sind. Kinder werden somit von den ersten Spielen an von solchen stereotypen Bildern beeinflusst. Solche gesellschaftlichen Vorstellungen von Frauen- und Männerberufen manifestieren sich eben auch in den Spielen und durch das Spielen wieder.

Ich arbeite auch mit Plakatwerbungen und die Ergebnisse sind ähnlich. Besonders Deutsch-Geschichte-Kunstlehrer:innen sagen oft, dass sie diese Methoden auch für ihre Inhalte verwenden werden.



Marie Lene Kieberl
Lehrerin für Werken und textiles Gestalten, derzeit Mitarbeiterin an der Virtuellen Pädagogischen Hochschule

Marie Lene Kieberl: Ich habe mich schon während des Studiums für geschlechtersensible Koedukation zu interessieren begonnen und habe in den letzten (und ersten) drei Dienstjahren am eigenen Leib gespürt, wie schwer

es sein kann, sich den Vorurteilen (auch den eigenen) zu entziehen und offen zu bleiben, aber auch, wie bereichernd es ist, bei den Aha-Erlebnissen der Kinder (die dann auch zu eigenen werden!) dabei sein zu können.

Das Schwierige ist für mich besonders, dass Gendersensibilität ein ständiger Prozess ist und dass es nie nur in eine Richtung geht. So habe ich zum Beispiel an meiner Schule versucht, die Genderklischees, die in besonderer Deutlichkeit meinem Fach Textiles Werken anhaften, aufzubrechen. Ich habe einfach ständig Meldungen der Schüler/innen humorvoll hinterfragt und darauf geachtet, alle Anweisungen und auch Smalltalk zu gendern. Ich achtete zu thematisieren, dass der Papa und die Mama zuhause vielleicht bügeln oder nähen würden. Ich unterstützte rebellierende Mädchen, die sich deutlich vom „Mädchenwerken“ abgrenzten, in ihrer Kritik. Aber gleichzeitig habe ich begeisterte Buben ganz selbstverständlich gefördert.

Die Geschlechterstereotypen in einer Doppelstunde ins Wackeln zu bringen ist aber leider nur ein kleiner Tropfen auf dem heißen Stein. Mit großer Frustration nahm ich wahr, dass sich die Pubertät als große Gleichmacherin umso vehementer bemerkbar machte und so viele Errungenschaften wieder im „Herdentrieb“ untergingen.

Umso wichtiger ist es, Verstärkung und Commitment von anderen und vor allem auf höherer Ebene zu haben. Wenn der Saal WEM (Werken Mädchen) benannt ist, mag das vielen als unwichtig vorkommen, es setzt aber dennoch ein Signal in die für mich krautfalsche Richtung.

Noch ein kurzer Nachtrag in puncto Aha-Erlebnis: Weil viele immer noch behaupten, Gendern sei unpraktikabel und würde sich nie durchsetzen: In sämtlichen meiner Gruppen lasen die SchülerInnen bei Anleitungen problemfrei über „Schüler/innen“ hinweg, und nach ein paar Wochen wurde ich vehement ausgebessert, wenn ich eine Anweisung oder Anekdote nicht gegendert habe.

Pilipp Leeb: Anbei ein Artikel, den ich gerade gelesen habe. Sibylle Hamann bringt in diesem Artikel schön auf den Punkt, worüber wir diskutieren.

Auslöser ist der Satz von Maria Fekter: „Eine Handarbeitslehrerin in der Volksschule ist nicht mit einem Technikprofessor an der HTL vergleichbar“. Sie meinte die Verhandlungen über das neue Lehrerdienstrecht. Doch dieser Satz verdient es, genauer untersucht und gewürdigt zu werden. Frau Hamann macht durch 4 Perspektiven Probleme des gesellschaftlichen Blicks sichtbar.

Link: <http://diepresse.com/home/meinung/quergeschrieben/sibyllehamann/1422889/-HTLProfessor-und-Handarbeitslehrerin-nicht-vergleichbar>

Mit großer Frustration nahm ich wahr, dass sich die Pubertät als große Gleichmacherin umso vehementer bemerkbar machte und so viele Errungenschaften wieder im „Herdentrieb“ untergingen.

ki2020: Danke für den Hinweis auf diesen – den Nagel auf den Kopf treffenden – Artikel!

Meine letzte Frage: Welche Möglichkeiten haben Interessierte, mit dem Thema

Gender Mainstreaming in Kontakt zu kommen?

Roswitha Tschennett: An Schul- und Unterrichtsentwicklung interessierte Personen, die sich besonders für die Thematik Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit interessieren, können sich z. B. an die Pädagogische Hochschule in ihrer Region wenden, für Begleitung und Weiterbildung.

An der PH Salzburg soll 2014 ein Bundeszentrum „Gender_Diversitätskompetenz und Geschlechtergerechtigkeit“ aufgebaut werden - bereits jetzt werden Formate für verschiedene Zielgruppen entwickelt und angeboten, z.B. der Basiskurs für Gender-Beauftragte an NMS (nähere Infos bei: isabella.fritz@phsalzburg.at).

Immer aktuelle Hinweise gibt es auch auf: www.gender.schule.at

Einladung zu einem Selbsttest in Bezug auf die eigene Gender_Diversitätskompetenz und eine Checkliste für eine Ist-Analyse am Schulstandort (Ermittlung des Handlungsbedarfs) füge ich bei.

Anhänge:

- [Gender_Diversitätskompetenz - Merkmale und Fragen für Selbsttest.pdf](#)
- [Checkliste Ist-Analyse am Schulstandort \(Matkovits\).pdf](#)



Gedankenaustausch mit der ki2020-Community

ki2020: Welche Gender-Schreibweise bevorzugen Sie?

- SchülerInnen - diese Schreibweise wird von der Blindenschrift nicht erkannt
- Schüler/linne/n - das scheint sich als Standard zu etablieren
- Schüler_innen - öfters außerhalb des BMUKK-Umfelds in Verwendung
- Schüler.innen - eine neue Variante, siehe Elke Szalai :-)

Und wie würden Sie gesprochene Sätzen wie: „Es ist die Frage, ob sich der Lerndesigner als ‚zweiter Direktor‘ oder als ‚Anwalt des Lernens‘ versteht“ protokollieren?

Philipp Leeb: Als Argumentationslinie gefällt mir folgender Blog: <http://www.scilogs.de/wblogs/blog/sprachlog/sprachstruktur/2011-12-14/frauen-natuerlich-ausgenommen>. Ich persönlich verwende das „_“ bei offiziellen Schreiben das Binnen-I (gemäß einer Bundestagsempfehlung (D) aus dem Jahr 2010). Der Schrägstrich stört den Lesefluss.

Deinen erwähnten Text würde ich selbstverständlich in gendergerechte Schreibweise bringen, z.B.: Es ist die Frage, ob sich die Funktion des Lerndesigns als „zweite Direktion“ oder als „Anwaltschaft (im Kern auch wieder männlich, oder AnwältInnenschaft) des Lernens“ versteht. Allerdings ist Dein Satz ein Originalzitat einer Person, dieser ist also 1:1 zu zitieren.

Elke Szalai: Ich verwende am liebsten natürlich die vollständige Paarform und wenn sich das nicht ausgeht, dann jene mit dem „Punkt“, da diese den Lesefluss am wenigsten unterbrechen. Und ich achte darauf, dass auch die Punkt-Variante die Weglassprobe besteht.

Wie ist denn der Letztstand aus dem bmukk? Zitate aus Gesprächen würde ich so zu Protokoll geben, wie sie gesagt wurden. Die Person wird sich dabei etwas gedacht haben.

Andrea Widmann: Ich mag es bunt. Ich verwende alle Formen abwechselnd, um damit zu zeigen, dass Sprache wandelbar ist und eine soziale Vereinbarung und weil ich das kreativ finde.

Ich mag auch **Schüler*innen**, also Stern statt Punkt. Der underline, der Stern (und auch der Punkt?) sind Ausdruck davon, die Zweigeschlechtlichkeit zu hinterfragen, transsexuelle, transgender und intersexuelle Menschen mit darzustellen.

Meine Erfahrung ist, wenn ich auf Folien/Schriftstücken außergewöhnliche Formen wähle, dann fragen mich die Teilnehmer_innen danach, weil sie irritiert oder neugierig sind - und dann kann ich bestimmte Themen einbringen, das finde ich hilfreich.

ki2020: Vielen Dank für den Selbsttest, die Checkliste und die vielen anderen Materialien!

Ich bedanke mich im Namen der Plattform kreativinnovativ2020 für dieses beherzte und reichhaltige Gespräch zum Thema Gender Mainstreaming.

Termine zum Thema Gender Mainstreaming

- **Gender-Day des LSR Tirol am 13.11.2013 in Innsbruck**
Link: <http://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/veranstaltungen/detail/gender-day-tirol-2013.html>
- **Basiskurs für Gender-Beauftragte an NMS im Herbst 2013 in Wien - organisiert über die PH Wien**
Link: <http://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/tipps-fuer-genderbeauftragte/fortbildungstermine/detail/basiskurs-fuer-gender-kontaktpersonen-an-nms-im-jahr-2012.html>
- **Tagung von 6. bis 7.11.2013 in Neusiedl am See „Relevanz und Impulse der Geschlechter_Diversitätsforschung für die PädagogInnenprofessionalisierung“**
Link: https://www.imst.ac.at/texte/index/bereich_id:16/seite_id:10

Wenn Sie Mitglied bei
ki2020 werden möchten,
schreiben Sie bitte an
info@virtuelle-ph.at

Impressum

Medieninhaber: Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
1014 Wien - Österreich

Diese Gesprächsreihe wird in Kooperation mit
der Community Plattform kreativinnovativ 2020
durchgeführt.

Interviews: Lotte Krisper-Ullyett, Textbearbeitung:
Isabella Diessl, Layout: Christine Moore

kreativinnovativ2020 befragt im SQA-Pilotjahr 2013 sei-
ne Mitglieder, was SQA für sie bedeutet. Im Abstand
von 2-3 Wochen kommen Bildungsinnovator/inn/en
zu Wort, um ihren Qualitätsansatz im Hinblick auf SQA
zu beschreiben und zu reflektieren. Melden Sie sich,
wenn Sie sich als Gesprächspartner zur Verfügung stel-
len möchten. ki2020 freut sich über neue Mitglieder

Kontakt: Lotte Krisper-Ullyett
Moderatorin von ki2020
lotte@krisper.com
Mobil: 0680 2103128

