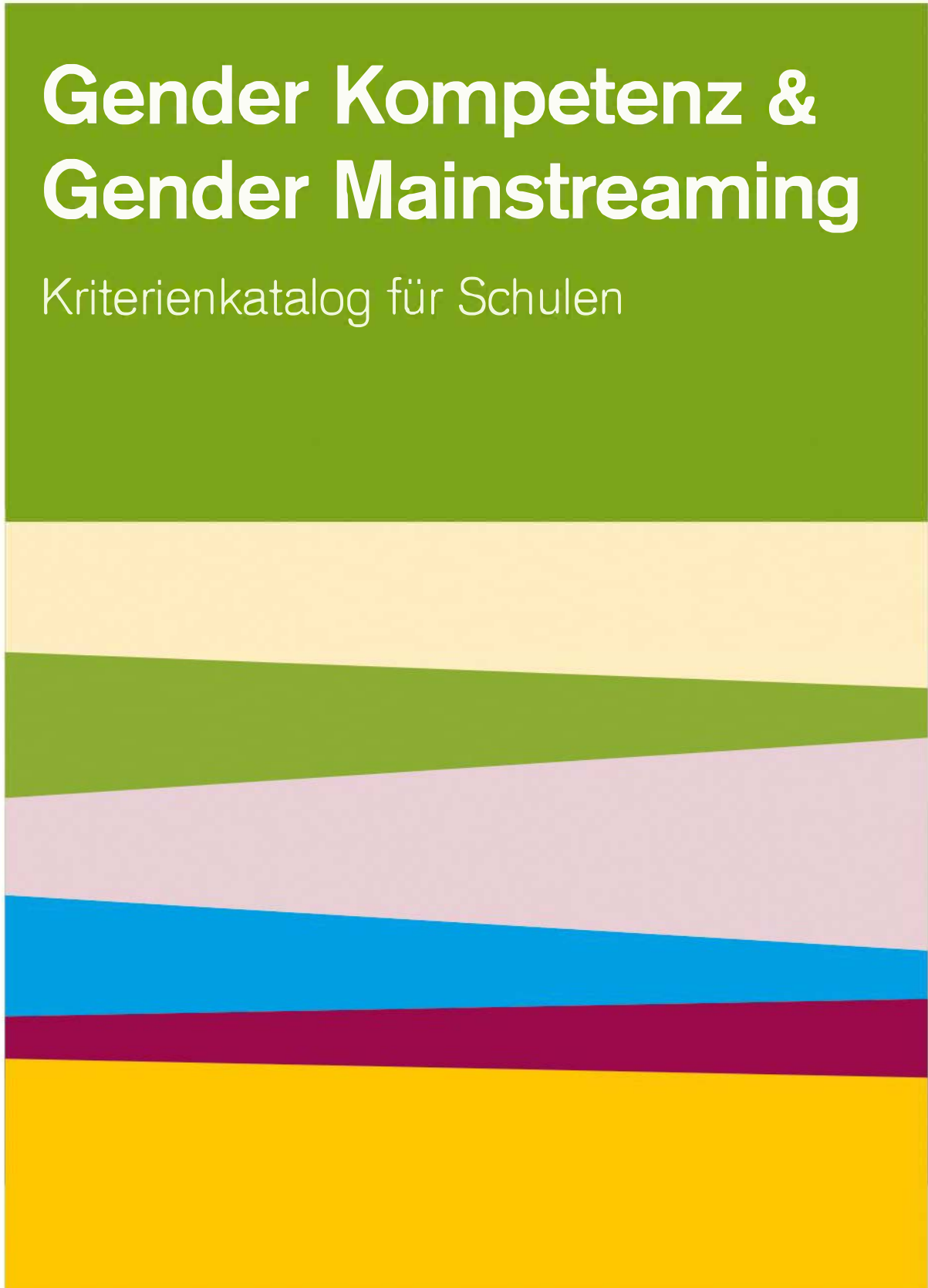


**BMB**

Bundesministerium  
für Bildung

# Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming

Kriterienkatalog für Schulen



### **Impressum:**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber: Bundesministerium für Bildung

Abteilung Gender Mainstreaming / Gleichstellung und Schule

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

e-mail: [gleichstellung-schule@bmb.gv.at](mailto:gleichstellung-schule@bmb.gv.at)

<http://www.bmb.gv.at/gleichstellung-schule>

Projekt GeKoS, <http://www.bmb.gv.at/gekos>

2. vom BMB aktualisierte Auflage, Wien 2015

Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik

## Woran ist eine Gender-Kompetenz-Schule erkennbar?

### Zielgruppe Schülerinnen und Schüler

- gestalten den Unterricht inhaltlich, methodisch und didaktisch so, dass er für Schülerinnen und Schüler gleichermaßen ansprechend und motivierend ist und dass allen ermöglicht wird, ihre Stimme zu erheben, Raum einzunehmen und sich aktiv zu beteiligen.
- achten darauf, dass die Mädchen und Burschen aus den unterschiedlichen sozial-kulturellen Herkünften ihre oftmals durch Rollenklischees eingeschränkten Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen erweitern können.
- beachten und berücksichtigen die Vorerfahrungen der Mädchen und Burschen sowie deren Interessen und Kenntnisse und bieten im Bedarfsfall kompensatorische Angebote an.
- bieten vielfältigste Identifikationsmöglichkeiten und Vorbilder innerhalb und außerhalb des Unterrichts an.
- ermöglichen den Mädchen und Burschen, sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Zuschreibungen sowie mit konkreten weiblichen und männlichen Lebenszusammenhängen in Vergangenheit und Gegenwart auseinander zu setzen.
- bieten Mädchen und Burschen geeignete Angebote und Möglichkeiten, sich mit ihrer eigenen Geschlechtsidentität, ihren eigenen Vorstellungen, Ängsten und Wünschen auseinander zu setzen um Handlungsspielräume und Perspektiven zu erweitern.
- bestärken Mädchen und Burschen in ihrem Anderssein und ermutigen sie in ihren eventuell vorhandenen „untypischen“ Ausbildungs- und Berufswünschen.
- sind sensibel für geschlechtsspezifische Konfliktlösungsmuster und ermöglichen den Schülerinnen und Schülern eigene Konfliktlösungskompetenz zu entwickeln.
- bemühen sich um eine geschlechtergerechte Aufmerksamkeitsverteilung innerhalb und außerhalb des Unterrichts

### Zielgruppe Lehrer/innen und Schulpersonal

- reflektieren die Lehrerinnen und Lehrer ihr eigenes Frau- und Mann-Sein, ihre Vorbildwirkung auf Schülerinnen und Schüler und ihre Erwartungshaltungen gegenüber Mädchen und Buben kritisch als Basis für den Aufbau einer geschlechtssensiblen Haltung und den professionellen Umgang mit dem Thema Gender.
- verfügen Lehrerinnen und Lehrer über Wissen im Bereich Geschlecht und Identitätsentwicklung, in Bezug auf Doing-Gender-Prozesse, in Bezug auf Geschlechterverhältnisse in Vergangenheit und Gegenwart sowie auch in Bezug auf die Bedeutsamkeit von Geschlecht im Kontext weiterer Diversitäten (z.B. ethnische Zugehörigkeit, soziale Schicht, Religion u.a.).
- arbeiten Lehrkräfte gemeinsam an geschlechtssensiblen Unterrichtskonzepten und -materialien und tauschen good-Practice-Beispiele aus.
- sind Lehrer/innen in der Lage (auch gemeinsam mit ihren Schüler/innen) vorhandene Schulbücher und Unterrichtsmittel auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu analysieren.
- reflektieren Lehrpersonen ihren koedukativen Unterricht und erproben auch andere Unterrichtsformen und Gruppenzusammensetzungen (reflektieren z.B. Lernprozesse und Entfaltungsmöglichkeiten in geschlechtshomogenen Gruppen).
- unterstützen sich Lehrkräfte gegenseitig in der Reflexion ihres eigenen Handelns im Unterricht (z.B. gegenseitige Hospitationen/Unterrichtsbeobachtungen bezüglich genderspezifischer Interaktionsprozesse).
- erfahren alle in der Schule tätigen Personen die gleiche Wertschätzung unabhängig von ihrem Geschlecht.
- werden geschlechtergerechte Formulierungen in Wort und Schrift umgesetzt, sodass Burschen/Männer und Mädchen/Frauen gleichermaßen angesprochen werden.

## Zielgruppe Schulleitung und -management

- wird Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming von der Schulleitung/vom Schulmanagement nach innen und außen als Thema mit hohem Stellenwert kommuniziert.
- verfügt die Schulleitung/das Schulmanagement selbst über Gender Kompetenz.
- berücksichtigt die Schulleitung/das Schulmanagement Gender Mainstreaming in allen wichtigen Planungs- und Entscheidungsprozessen.
- setzt Maßnahmen und schafft Anreize zur Förderung von Frauen und Männern in jenen Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind (z.B. Frauen in Leitungsfunktionen).
- fordert die Schulleitung/das Schulmanagement die Weiterqualifizierung des Lehrpersonals im Bereich Gender Kompetenz und GM ein, honoriert und anerkennt bereits vorhandene Gender Kompetenzen und schafft Rahmenbedingungen zur Aneignung von Gender Kompetenzen für alle.
- wird auf eine geschlechtergerechte Aufgabenverteilung und Personalentwicklung geachtet.
- existiert eine Steuergruppe oder eine andere Form mittleren Managements mit klar definierten Kompetenzen und Ressourcen für die Umsetzung und Planung von Gender Mainstreaming sowie dem Aufbau von Gender Kompetenz.
- werden überprüfbare Jahresziele, Maßnahmen und Indikatoren bezüglich dem Aufbau von Gender Kompetenz und der Umsetzung von Gender Mainstreaming gemeinsam erarbeitet.
- ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache nach innen und außen (schriftlich und mündlich) selbstverständlich.

## Zielgruppe Außenbeziehungen

- kommunizieren den hohen Stellenwert von Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming transparent und eindeutig nach außen (z.B. Verankerung im Schulprofil und/oder im Leitbild, in der Öffentlichkeitsarbeit, bei Tagen der offenen Tür ...).
- binden Schulpartnerschaftsgremien und Erziehungsberechtigte in geeigneter Form in Fragen rund um Geschlechtergerechtigkeit und Gender Kompetenz ein.
- kooperieren aktiv mit wichtigen schulischen und außerschulischen Schnittstellenorganisationen und Initiativen (z.B.: „Zubringerschulen“, Betriebe, Mädchenberatungsstellen, Männerberatungsstellen ...) unter Berücksichtigung von Gender Aspekten.
- setzen geeignete Initiativen und Maßnahmen, um das sich bisher in der Minderheit befindliche Geschlecht an der Schule nachhaltig besser anzusprechen.

## Entstehung des Kriterienkatalogs

Der vorliegende Kriterienkatalog wurde im Rahmen des BMB-Projekts „GeKoS – Gender-Kompetenz-Schulen“ – <http://www.bmb.gv.at/gekos> – erstellt. Die Auseinandersetzung mit Kriterien, welche eine Schule zu einer Gender-Kompetenz-Schule machen, hat bereits im BMB-Vorläuferprojekt „Gender Clusterschulen 2003–05“ begonnen und ist als laufender Prozess zu sehen.

## Ziele

Der Kriterienkatalog ist als Unterstützung für Schulen gedacht, die sich mit Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Schule und Unterricht auseinandersetzen bzw. darauf hinarbeiten wollen. Der Katalog umfasst Merkmale bzw. Kriterien für die zentralen Zielgruppen und Ebenen einer Schule. Die Auflistung soll den einzelnen Schulen als Hilfestellung bei der Ausformulierung von schulindividuellen Zielen und Maßnahmen dienen.

## Auseinandersetzung mit Begrifflichkeiten

Gender ist ein weit verbreiteter Begriff, der unterschiedlich definiert werden kann bzw. dem unterschiedliche theoretische Prämissen zugrunde liegen. Nachfolgend finden sich Definitionen, welche der Arbeit im „GeKoS-Projekt“ zugrundegelegt wurden. Zentral ist ein Verständnis, welches sich gegen die Reproduktion einer hierarchischen Zweigeschlechtlichkeit und den damit verbundenen alten Geschlechterrollen richtet.

### „Gender“

- bezeichnet die Differenzierung von Personen nach den ihnen aufgrund ihres (biologischen) Geschlechtes (vorschnell) zugeschriebenen (sozialen) Rollen und Fähigkeiten.
- meint das „soziale Geschlecht“ (im Unterschied zum rein biologischen) und
- betont, dass Gesellschaft und Kultur die Rollen, Fähigkeiten und Lebensweisen von Männern und Frauen entscheidend prägen und beeinflussen und weist darauf hin,
- dass damit diese Rollen, Fähigkeiten und Lebensweisen auch veränderbar sind.

### „Gender Kompetenz“

- erfordert ein Grundwissen über Geschlechterverhältnisse und über die Entstehungsbedingungen von Geschlechterdifferenzen,
- beinhaltet die Motivation, auf Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit hinarbeiten zu wollen,
- erfordert die Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Sozialisation als Frau/Mann und der eigenen Einstellungen, sowie
- die Fähigkeit, mit Geschlechterdifferenzen im (beruflichen) Alltag so umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden,
- stellt eine zentrale Basis für Gender Mainstreaming-Prozesse dar.

### Gender Mainstreaming (GM)

- GM erfordert ein strukturiertes Verfahren und die Integration einer gleichstellungsorientierten Perspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmensetzungen.
- GM erfordert das aktive Mitwirken aller Beteiligten und insbesondere die Verantwortungsübernahme auf der obersten Führungsebene.
- GM erfordert Prozess- und Verfahrenswissen sowie Wissen über die Strukturen der eigenen Organisation.

### Weitere wichtige Informationen:

- <http://www.imag-gendermainstreaming.at>
- <http://www.bmb.gv.at/gekos>
- <http://www.bmb.gv.at/gleichstellung-schule>
- <http://www.gender.schule.at>

