

GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN UND GESCHLECHTERDIFFERENZIERTE PÄDAGOGIK

1. Gesetzliche Grundlagen

- **Bildungsgesetz (SGS 640)**

§§ 2, 63, 76

- **Verordnung für den Kindergarten und die Primarschule (SGS 641.11)**

§ 48

- **Verordnung für die Sekundarschule (SGS 642.11)**

§ 28

- **Verordnung für die Musikschule (SGS 640.41)**

§ 12

2. Allgemeine Erläuterungen

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Chancengleichheit ist eine zentrale Forderung in der Bildungspolitik. Die geschlechterdifferenzierte Pädagogik, wie sie im Bildungsgesetz als umfassende Querschnittsaufgabe festgehalten wird, ist somit rechtlich verankert.

Die Schule prägt die soziale Einbindung der Knaben und Mädchen in die Gesellschaft mit. Deshalb kommt ihr im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung der Chancengleichheit eine zentrale Aufgabe zu.

Bei den Aktivitäten in der Schule ist zu fragen, wie sie sich auf die Lebensrealität von Frauen und Männern, von Knaben und Mädchen auswirken und ob sie die Chancengleichheit fördern. Die folgenden Ausführungen wollen die Sensibilität für Geschlechterfragen erhöhen und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Sie sollen die Umsetzung der Gleichstellung in Schulführung, Unterricht und Schulentwicklung unterstützen.

3. Kernpunkte

Die geschlechterdifferenzierte Pädagogik

- erweitert das Gleichstellungsmodell "Gleiches Bildungsangebot für Knaben und Mädchen";
- berücksichtigt bei der Gleichstellungsarbeit für Chancengleichheit, dass das Geschlecht einerseits biologisch definiert ist und andererseits eine soziale Kategorie unserer Gesellschaft darstellt;
- ist eine Querschnittsaufgabe in der Schule, sowohl pädagogisch-konzeptionell wie strukturell-konzeptionell;
- berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Knaben und Mädchen, Frauen und Männer;
- ist eine bewusste pädagogische Arbeit mit beiden Geschlechtern;

- beachtet die Gleichwertigkeit der Lebens- und Berufswelt von Männern und Frauen, Mädchen und Knaben;
- beachtet die Gleichwertigkeit der Geschlechter in Kommunikation und Sprachgebrauch;
- erfordert von Führungs- und Lehrpersonen Genderkompetenz;
- führt zu höherer Schul- und Unterrichtsqualität.

4. Gleichstellung

Das Bildungsgesetz verpflichtet alle an der Bildung beteiligten Personen, aktiv die Förderung der Gleichstellung von Mädchen und Knaben, Frauen und Männern zu gestalten.

Das Ziel tönt verlockend: Eine Schule, die ihre Aufgaben ausgewogen auf Frauen und Männer verteilt, die Knaben und Mädchen, Frauen und Männern ein geschlechtergerechtes Bildungs- und Arbeitsangebot vermittelt. Eine Schule, die den Akteurinnen und Akteuren ermöglicht, in einem angenehmen, fördernden Arbeitsklima ihre Leistungen zu erbringen und die Rahmenbedingungen festlegt, die der Gleichstellung der Geschlechter dienen.

4.1. Gleichstellungsmodelle

Bei jedem konkreten Gleichstellungsprojekt, bei allen Gleichstellungsarbeiten wird, bewusst oder unbewusst, auf eine Vorstellung oder ein Modell der Gleichstellung zurückgegriffen.

- Gleichstellung als Gleichheit - Gerechtigkeits-Modell
- Gleichstellung als ergänzender Beitrag - Differenz-Modell
- Gleichstellung als Vielheit der Lebensentwürfe - Diversity-Modell

Das **Gerechtigkeits-Modell** beruht auf der Annahme, dass zwischen Frauen und Männern als Mitglieder der Gesellschaft eine grosse Ähnlichkeit besteht. Die Gleichstellung und Chancengleichheit soll erreicht werden, indem Frauen und Männern die gleichen Zutrittsmöglichkeiten in Bildung und Erwerbsleben gewährt werden.

Da das Gerechtigkeitsmodell nicht auf Veränderungen der Strukturen oder Systeme ausgerichtet ist, erfordert es von den Frauen und Mädchen eine kulturelle Anpassung an die standardisierten männlichen Normen. Beispiele: Mädchen erhalten in männlich dominierten Berufen eine Chance, wenn sie sich gleich verhalten wie die Knaben, Frauen haben Karrieremöglichkeiten, wenn sie die gleichen Lebenswege gehen wie Männer.

Beim **Differenz-Modell** liegt der Fokus auf der Verschiedenheit der Geschlechter. Die Anerkennung der Verschiedenheit, der Gleichwertigkeit der männlichen und weiblichen Lebensumstände und der Beiträge zur Gestaltung der Gesellschaft ermöglicht, dass Strukturen und Systeme in der Lebens- und Arbeitswelt verändert werden.

Das Differenz-Modell birgt die Gefahr in sich, dass die Unterschiede zwischen Mann und Frau zu stark betont und stereotype Zuschreibungen verstärkt werden.

Im **Diversity-Modell** wird die Gleichwertigkeit der verschiedenen Lebensentwürfe als Gleichstellung verstanden. Dieser Ansatz geht davon aus, dass das Geschlecht als soziale Konstruktion Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppe zulässt.

Dabei geht es nicht mehr um das polare Denken in "Entweder-Oder Kategorien", sondern um die Aufhebung der Polarisierung und ebenso um eine differenzierte Wahrnehmung der Unterschiede innerhalb einer Geschlechtergruppe.

Die Förderung der Gleichstellung in der Schule wird auf der Basis von Gleichstellung als Gleichheit, Gleichstellung als Differenz oder Gleichstellung als Diversity umgesetzt. Es kommen meist alle Modelle zur Anwendung und sie ergänzen sich im Gleichstellungsprozess. Bei der Umsetzung der geschlechterdifferenzierten Pädagogik sind die unterschiedliche Wir-

kung und die Stärken und Schwächen der verschiedenen Modelle zu berücksichtigen.

4.2. Gender, Gleichstellung, Chancengleichheit

Das Geschlecht ist eine der wichtigsten sozialen Kategorien. Jede Gesellschaft hat ihre Vorstellung von dem, was als männlich und weiblich gilt, was weibliche und männliche Bereiche, Rechte und Pflichten sind und wie sich Männer und Frauen zu verhalten haben.

Die sozialen Kategorien sind gesellschaftlich konstruiert und haben den Zweck, menschliche Erfahrungen und Verhaltensweisen zu ordnen und zu organisieren. Sie sind das Ergebnis vielfältiger und komplexer kultureller Prozesse, in denen soziale Aspekte der Macht und der Machtunterschiede einen zentralen Stellenwert haben.

Um deutlich zu machen, dass es um gesellschaftliche Normen und Werte geht, wird vom "sozialen Geschlecht" gesprochen. Seit den 80er Jahren hat sich im deutschen Sprachraum dafür der englische Begriff Gender etabliert.

Das soziale Geschlecht wird u.a. durch regionale Unterschiede, die Religion und durch das Rechtssystem bestimmt und ist, im Gegensatz zur biologisch festgelegten Geschlechterrolle, veränderbar und unterliegt einem ständigen Wandel.

Auf Grund der unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen ermöglicht eine formale Rechtsgleichheit noch keine Gleichstellung der Geschlechter.

Eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet die Möglichkeit der gleichen Teilhabe und Verantwortung der Männer und Frauen an allen Lebensbereichen und die gleichberechtigte Mitgestaltung aller gesellschaftlich relevanten Prozesse unter Berücksichtigung der ungleichen Voraussetzungen.

Chancengleichheit bedeutet, die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern zu beachten und die Ausgangsbedingungen so zu gestalten, dass beide die gleichen Chancen haben, ihre Lebens- und Berufsziele zu erreichen.

4.3. Gender Mainstreaming

Aus: Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. Hrsg. Arbeitsgruppe "Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz".

"Der Begriff Gender Mainstreaming stammt aus dem Englischen. Gender ist der Ausdruck für das soziale und anerzogene Geschlecht, also für die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollen, Pflichten und Interessen. Mainstreaming bedeutet, etwas zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster zu machen.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann. Sie besteht darin, die Anliegen und Kriterien der Gleichstellung in alle Lebensbereiche zu integrieren. Für die Bundesverwaltung bedeutet Gender Mainstreaming, dass bei jedem staatlichen Handeln, bei allen Projekten und Massnahmen der Verwaltung die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft und berücksichtigt werden, und zwar in jeder Phase eines Vorhabens - von der Erarbeitung des Konzepts bis zu seiner Realisierung und Evaluation. Ziel des Gender Mainstreaming ist es, dass alle Projekte und Massnahmen Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen.

Prinzipien von Gender Mainstreaming

1. Ausgangspunkt von Gender mainstreaming ist die Erkenntnis, dass in unserer Gesellschaft das Geschlecht in sämtlichen Lebensbereichen und Lebensabschnitten eine zentrale Rolle spielt.
2. Gender Mainstreaming betrifft beide Geschlechter und das Verhältnis zwischen den Geschlechtern.
3. Ziel von Gender Mainstreaming ist die umfassende Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter.
4. Gegenstand von Gender Mainstreaming sind alle Entscheidungsprozesse, Massnahmen und Programme auf allen Ebenen und in allen Phasen.
5. Die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming liegt bei den Personen, die für die Entwicklung und die Umsetzung von Massnahmen und Programmen zuständig sind. Sie werden von Fachpersonen für Gleichstellung unterstützt.
6. Gender Mainstreaming macht die Gleichstellung der Geschlechter zu einem grundlegenden und durchgängigen Anliegen in der gesamten Politik."

5. Zum Weiterlesen

- Catherine Müller, Gudrun Sanders
Gleichstellungs-Controlling. Verband des Personals öffentlicher Dienste und Schweizer Syndikat Medienschaffender. Hochschulverlag Zürich 2005.
- Veronika Merz
Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln im Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual I. Verlag Pestalozzianum Zürich 2001.
- Koch-Priewe Barbara
Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Die geschlechterbewusste Schule. Weinheim/Basel: Beltz 2002.
- Arbeitsgruppe „Folgearbeiten zur 4. UNO-Weltfrauenkonferenz“
Leitfaden Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung. 2004

Weitere Angaben unter: www.gleichstellung.bl.ch - Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft

6. Konkrete Umsetzungsvorschläge

- "Geschlechtergerechte Sprache" (Seiten 5 - 7)
- "Kriterien und Indikatoren für einen geschlechtergerechten Unterricht" (vgl. Kapitel 43: Unterricht, Punkt 4)

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Gesetzliche Grundlagen

- **Bildungsgesetz (SGS 640)**

§§ 2 und 63

Sprache schafft Wirklichkeit - Sprache widerspiegelt Wirklichkeit. Mit der Sprache wird Lebensrealität dar- und hergestellt. Sprache prägt die Wahrnehmung von Frauen und Männern, von Knaben und Mädchen. Eine geschlechtergerechte Sprache leistet einen wirkungsvollen Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen, Mädchen und Knaben.

Die geschlechtergerechte Sprache richtet sich gleichermassen an Knaben und Mädchen, Frauen und Männer. Sie berücksichtigt die Lebens- und Erfahrungswelten beider Geschlechter. Sprachliche Gleichbehandlung ist ein Instrument, mit dem alle Beteiligten die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter unterstützen.

Es gibt keine Patentlösungen, es muss immer wieder abgewogen werden, welche sprachlichen Mittel sich für die geschlechtergerechte Formulierung eines Sachverhalts eignen.

Die nachfolgenden Tipps zeigen, dass eine geschlechtergerechte Sprache lesefreundlich und flüssig sein kann. Es braucht Kreativität und Übung.

Tipp 1

Denken, schreiben und sprechen Sie ganz selbstverständlich für Frauen und Männer, Knaben und Mädchen.

Berücksichtigen Sie von Anfang an, dass Frauen und Männer mit dem Text gleichwertig angesprochen werden.

Stellen Sie sich die Menschen vor, die Sie mit dem Text ansprechen wollen.

Wer sich in einem Text nicht angesprochen fühlt, direkt und inhaltlich, empfindet sich als unwichtig, nicht wahrgenommen, inexistent.

→ die Zahl der Schülerinnen und Schüler
statt: die Schülerzahl

→ Wir holen ärztliche Hilfe.
statt: Wir holen die Hilfe eines Arztes / einer Ärztin.

Tipp 2

Verwenden Sie immer beide Formen, wenn Frauen und Männer gemeint sind.

Die Nennung beider Formen verdeutlicht, dass Frauen und Männer, Knaben und Mädchen in den genannten Bereichen und Funktionen vorkommen.

→ alle Benutzerinnen und Benutzer dieser Schulräume
statt: alle Benutzer dieser Schulräume

→ Schürätinnen und Schüräte
statt: Mitglieder des Schürats

- Bei Doppelformen stört das Komma weniger als der Schürägstrich.
- Eine Fussnote, die darauf hinweist, dass mit der männlichen Form sowohl Männer wie Frauen gemeint sind, ist eine Scheinlösung. Sie soll nicht verwendet werden (Kant. Regelung: siehe unter Quellenangaben).
- Kurzformen sind eine Notlösung und nur bei beschränktem Platz einzusetzen z.B. in Formularen, Fragebögen, Tabellen etc. (z.B. Politiker/in, MitarbeiterIn) Die Kurzform in Klammern widerspricht der sprachlichen Gleichstellung. In Klammern setzen wir üblicherweise weniger Wichtiges.

Tipp 3

Setzen Sie anstelle der Paarform die Mehrzahl oder eine neutrale Form.

Die Verwendung der Mehrzahl vereinfacht den Text, verhindert jedoch, dass Frauen und Männer im Text sichtbar werden. Die neutrale Form dient der Abwechslung und ist sinnvoll, wenn der Text schon viele Doppelformen enthält.

→ Lehrpersonen sind heute stark gefordert. Sie müssen immer mehr Zeit investieren ...
statt: Der Lehrer, die Lehrerin ist stark gefordert. Er/Sie muss immer mehr Zeit investieren ...

→ Lernende, welche ...
statt: Schürerinnen und Schürer, welche eine Teilnahmebescheinigung wünschen, ...

Tipp 4

Sprechen Sie die Lesenden direkt an. Benutzen Sie die direkte Rede.

→ Sie bringen Erfahrung mit, sind teamfähig ...
statt: Wir suchen eine/n erfahrene/n, teamfähige/n Schulsekretär/in ...

Tipp 5

Beachten Sie die männliche Form in zusammengesetzten Wörtern.

An viele zusammengesetzte Wörter haben wir uns so gewöhnt, dass wir die darin enthaltene männliche Form nicht mehr wahrnehmen, z.B. Arbeitgeber, Schürerzahlen, Mannschaft. Zur Förderung der Gleichstellung ist es deshalb ratsam, neutrale Begriffe oder Umschreibungen zu wählen.

→ Team, Sportgruppe
statt: Mannschaft

→ Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch, Qualifikations- oder Beurteilungsgespräch
statt: Mitarbeitergespräch

→ Ansprechstelle oder Ansprechperson
statt: Ansprechpartner

→ bedienungsfreundlich, einfach zu bedienen
statt: benutzerfreundlich

Tipp 6
Achten Sie auf die Wahl der Pronomen.

Die unpersönlichen Pronomen *jemand*, *niemand*, *man* und *wer* gelten als geschlechtsneutral. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird (aus Kant. Regelung: siehe unter Quellenangaben).

→ Gute Konzentrationsfähigkeit wird verlangt
statt: Gesucht wird jemand, der konzentriert arbeitet

→ Alle machen mal einen Fehler
statt: Jeder macht mal einen Fehler

Tipp 7
Führen Sie in Personenverzeichnissen und Listen Frauen und Männer gleichwertig auf.

Sprachliche Ordnungen können Prioritäten setzen und Hierarchien schaffen.

→ Alphabetische Auflistung
→ Abwechselnd männliche und weibliche Namen
→ Nach Geschlecht geordnet und nebeneinander
statt: nach Geschlecht geordnet und untereinander

Tipp 8
Sie sind sich nicht sicher ...

Legen Sie den Text noch einer kritischen Leserin oder einem kritischen Leser vor und fragen Sie: Ist es mir gelungen, Frauen und Männer gleichwertig anzusprechen, darzustellen?

Quellen und weiterführende Informationen:

- "... denn nicht jeder ist eine Frau ..." Broschüre zu 'Geschlechtergerechte Sprache - wirkungsvolle Kommunikation'. Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Basellandschaft, 2001. Richtlinien der Regierung und des Büros des Landrates zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann im Anhang der Broschüre.
<http://www.baselland.ch/docs/fkd/gleich/aktuell/nicht-jeder-frau.pdf>
- Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung (Schweizerischen Bundeskanzlei Hrsg.), Bern 1996
- Senta Trömel-Plötz Gewalt durch Sprache; MILENA VERLAG 2004