



Inhaltsbereich Schulkultur

3.1 Demokratische Gestaltung

3.1.2 Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt.

Kontaktdaten

Schulform	Berufskolleg
Name der Schule	Berufskolleg Kaufmännische Schule des Kreises Düren
Schulleitung	Pürling, Elvira
Adresse	Euskirchener Str.124 – 126, 52351 Düren
Telefon	02421/958080
E-Mail der Schule	info@bkzd.de
Webadresse der Schule	http://www.bkzd.de/

Praxisbeispiel

Titel	Gender Mainstreaming
Ziel	Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch den Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen.
Zielgruppe	

Ausführliche Beschreibung des Praxisbeispiels

Einige Leserinnen und Leser werden sich fragen:

"Warum ist Gleichstellung immer noch ein aktuelles Thema?"

Im Gender Mainstreaming Konzept geht es darum, Frauen und Männern die gleichen Chancen einzuräumen und Geschlechtergerechtigkeit herbei zu führen. Diesem Ziel sind wir heute näher als vor ein paar Jahren. Trotzdem gilt es immer wieder einen kritischen Blick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in unserem Schulalltag zu haben.

Gleichstellung hat nichts mit Gleichmachen zu tun. Es gilt geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu erkennen und abzubauen, die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männer zu berücksichtigen und über Maßnahmen für beide Geschlechter nachzudenken.

Eine gerechte Chancen- und Rollenverteilung beider Geschlechter ist eine gesellschaftliche, soziale und politische Aufgabe. Allein die Tatsache, eine Frau oder ein Mann zu sein, darf weder qualifizieren noch disqualifizieren. Jenseits aller Rollenklischees gilt es beiden Geschlechtern den freien Zugang zu allen Bereichen des öffentlichen und politischen Lebens zu ermöglichen.

Aber was heißt das für unser Berufskolleg? Diese Antwort finden Sie in unserem Konzept zur



Gleichstellung an unserem Berufskolleg.

Gleichstellung oder Gender Mainstream ist ein langer Prozess, der von allen Beteiligten Sensibilität, Offenheit und oft auch Mut verlangt.

In diesem Sinne hoffen wir auf eine gute Weiterentwicklung und Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes an unserem Berufskolleg.

Kontaktpersonen

Kontaktdaten
der Ansprechpartnerin/
des Ansprechpartners

Frau Anna Maria Caspers

Kontaktmöglichkeiten

Telefonisch

Ja Nein

E-Mail

Ja Nein

Persönliches Gespräch

Ja, nach Absprache Nein

Hospitation

Ja, nach Absprache Nein

Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren



Konzept zum Gender Mainstreaming

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen: Frau Anna Maria Caspers

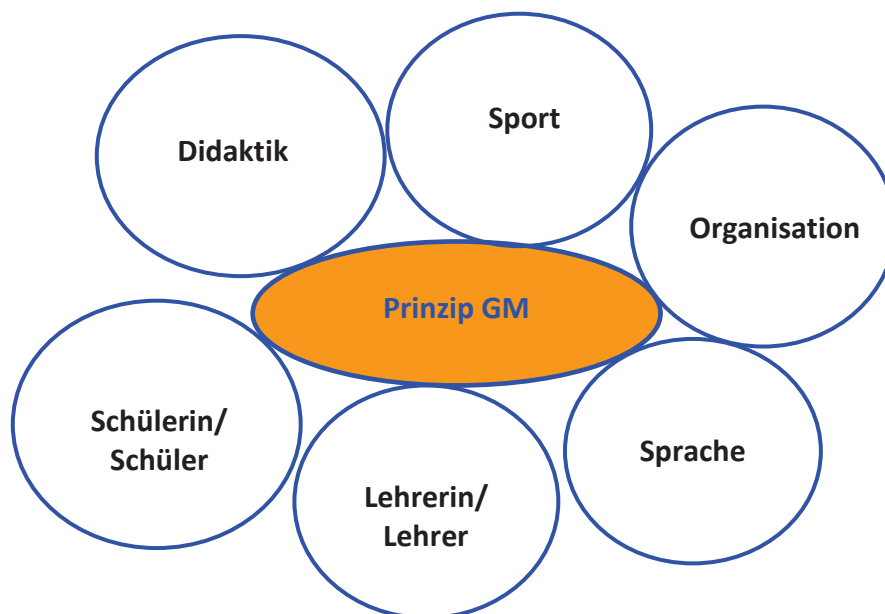
Stand: Februar 2015

Konzept zu Gender Mainstreaming

„**Gender¹ Mainstreaming²** (GM) verfolgt das Ziel, durch Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche Konzepte und Maßnahmen **Ausgewogenheit und Gerechtigkeit für Frauen und Männer** zu erreichen. Das bedeutet, die Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander zu berücksichtigen und nicht mehr die Situation der Frauen allein zu sehen. Dabei soll die Förderung der Chancengleichheit nicht auf Sondermaßnahmen für Frauen beschränkt werden, sondern sämtliche allgemeinen und politischen Konzepte und Maßnahmen umfassen. Wichtig ist, dass damit die bisherigen Programme und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik ergänzt und nicht abgeschafft werden.“³

Die Zielsetzung von GM ist es, mehr Geschlechtergerechtigkeit durch den Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu erreichen. Dies soll geschehen unter Berücksichtigung der Lebensrealität beider Geschlechter. GM rückt in das Bewusstsein in den verschiedenen gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Kontexten über die „gerechte“ Chancen- und Rollenverteilung in Bezug auf beide Geschlechter nachzudenken.

Handlungsfelder für GM in unserem Berufskolleg



„Wir bemühen uns um die tatsächliche Gleichberechtigung im Rahmen des Gender Mainstreaming.“ (Schulprogramm)

¹ Gender = englischer Begriff für die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Rollen bzw. Verhaltensweisen von Frauen und Männern

² Mainstreaming = etwas in den Mittelpunkt der Betrachtung stellen und somit zur zentralen Grundlage für Entscheidungsprozesse machen

³ Aus: Frauenförderplan für die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Köln, Amtliches Schulblatt 12/2004, S. 182f

Unsere Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist Frau Anna Maria Caspers. Sie übernahm diese Aufgabe 2011 von Frau Steffen-Hilger, die unser Gender-Mainstreaming-Konzept federführend entwickelt hat.

Handlungsfeld: Schülerin/Schüler

Die unterschiedlichen Bedürfnisse der beiden Geschlechter werden im Handlungsraum Schule deutlich. Mädchen und Jungen zeigen im Unterricht häufig unterschiedliche und offensichtlich spezifische Handlungsweisen und Verhaltensmuster:

- Es ist die Frage zu diskutieren, ob es ein geschlechtsspezifisches – evtl. fachbezogenes – Leistungsgefälle zwischen Jungen und Mädchen gibt.
- Wissenschaftliche Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Besonderheiten müssen bei unserer pädagogischen Arbeit berücksichtigt werden.
- Interessant ist auch die Frage, wie sich der Anteil von Mädchen und Jungen in einer Klasse auf das Klassen-, Lernklima und das Unterrichtsgeschehen auswirkt.
- Die Aufmerksamkeit muss sich auch auf das Sprachverhalten und die Wortwahl bei Jungen und Mädchen richten.
- Die Gestaltung von Geschlechterbeziehungen muss sensibel unterstützt werden.
- Zwischen Schülerinnen und Schülern gibt es nur wenige Konflikte, die sich aus der Geschlechterzugehörigkeit ergeben.
- Unsere Aufmerksamkeit ist auf eine geschlechtsneutrale Leistungsbewertung gerichtet.

Handlungsfeld: Lehrerin/Lehrer

- Proportionale Anpassung der außerunterrichtlichen Verpflichtungen (z. B. Konferenzen) an die Teilzeitbeschäftigung
- Förderung der Motivation sich auch bei einer Teilzeitbeschäftigung um eine Beförderungsstelle zu bewerben
- Wiedereingliederung nach einer Beurlaubung
- Wiedereinstieg z. B. nach Elternzeit für Mütter und Väter
- Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer („Work-Life-Balance“) in der Unterrichtsorganisation berücksichtigen
- Sensibilisierung für das existierende hierarchische Verhältnis der Geschlechter
- Umsetzung der wissenschaftlichen Erkenntnisse über geschlechtsspezifische Besonderheiten
- Voraussetzungen dafür schaffen, dass sich sowohl die Mitarbeiterinnen als auch die Mitarbeiter mit dem komplexen System unseres Berufskollegs identifizieren können; das Ausmaß der Identifikation ist nicht von der Geschlechterzugehörigkeit abhängig
- Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse
- Frauen und Männer sind entsprechend ihrem Anteil in Beförderungssämtern vertreten
- Frauen und Männer sind strukturell integriert; es wird angestrebt, dass Frauen auf allen Hierarchieebenen mindestens zu 50 % repräsentiert sind.

- doppelte bzw. geteilte Klassenleiterschaft – falls möglich – eine durch eine Kollegin und ein Kollege
- Reflexion des eigenen Verhaltens bei der geschlechtsneutralen Leistungsbewertung
- Wahrnehmung von genderspezifischen Fortbildungsangeboten

Handlungsfeld: Sprache

- Im alltäglichen Umgang und Sprachgebrauch werden beide Geschlechter benannt.
- Der Sprachgebrauch von Frauen und Männern wird reflektiert.
- Geschlechtsspezifische „Verständnismacher und Sprachbilder“ werden berücksichtigt.
- Die Auswahl von geschriebenem Unterrichtsmaterial (z. B. Lektüre) wird daran ausgerichtet, dass die Bedürfnisse und die Präferenzen beider Geschlechter berücksichtigt sind, z. B. durch eine geschlechtsspezifische Differenzierung.
- Die Beteiligung der Schülerinnen und Schüler an der Bestückung der Bibliothek nach individuellen Interessen zeigt den gender-Gedanken.
- Klassenarbeiten, Arbeitsmaterialien usw. sind sprachlich auf beide Geschlechter ausgerichtet.
- Veröffentlichungen, Aushänge usw. sprachlich auf beide Geschlechter sind ausgerichtet.

Handlungsfeld: Sport

- Geschlechtsspezifische Besonderheiten und Bedürfnisse beim Sportunterricht werden berücksichtigt, ggf. zwei Hallenteile genutzt nach Kopplung mit einer weiteren Lerngruppe.
- Frauentypische und männertypische Sportarten und Betätigungen werden auch jeweils dem anderen Geschlecht angeboten, um Rollenmuster aufzubrechen.
- Wir realisieren Sportunterricht nach Neigungen.

Handlungsfeld: Didaktik

- Es findet eine Reflexion darüber statt, dass die Rollen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägt und nicht angeboren sind.
- Im Unterricht ist die symbolische Geschlechterzuordnung durch eine Vielzahl von Leitbildern und Lebensentwürfen geprägt (Pluralismus), die als gleichwertig betrachtet werden und nicht von Ausgrenzungen, Stereotypen und Klischees über Männer und Frauen geprägt sind.
- In Projekten und Trainings wird die Textauswahl (Materialgestaltung) für den Unterricht nach gender-Gesichtspunkten getroffen. Sofern möglich wird eine Textauswahl nach Interessenlage Mädchen-Jungen ermöglicht, wobei Rollenmuster aufgebrochen werden.

- Unabhängig von der Geschlechterzugehörigkeit besteht Chancengleichheit bei der Mitarbeit im Unterricht, bei der Übernahme von Aufgaben und bei der Vertretung von Interessen.
- Es gibt weder Vorurteile noch Diskriminierung. Das Verhalten von Männern und Frauen und die Unterrichtsinhalte sind weder sexistisch noch rassistisch und nicht auf die heterosexuelle Norm festgelegt.
- Geschlechtsspezifische Erklärungsbedürfnisse werden berücksichtigt und geschlechtsspezifische Erklärungsmuster gleichberechtigt eingesetzt.
- Die Notengebung wird in Bezug auf Geschlechterzugehörigkeit geprüft und reflektiert.

Handlungsfeld: Organisation

- Teilzeitbeschäftigten werden unterrichtsfreie Tage ermöglicht.
- Wünsche zur Unterrichtsorganisation zur Reduzierung familiärer Belastungen so weit wie möglich berücksichtigen
- Teilzeitbeschäftigte können zwischen festen Zeiten für den Unterrichtsbeginn oder das Unterrichtsende wählen.
- Gestaffelt nach einer bestimmten Wochenstundenzahl werden unterrichtsfreie Tage eingerichtet.
- Ein Jahresterminplan erleichtert es den Kolleginnen und Kollegen, insbesondere den Teilzeitbeschäftigten, ihren unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Aufgaben nachzukommen.
- Außerunterrichtliche, schulbezogene Tätigkeiten wie Klassenleitung, Prüfungsaufsicht, Teilnahme an Konferenzen und Elternsprechtagen werden proportional an den Umfang der Teilzeitbeschäftigung angepasst.
- In Abhängigkeit vom Umfang der Teilzeitbeschäftigung wird die Zahl der Springstunden vermindert und eine überproportionale Belastung durch Springstunden vermieden.
- Zwingende organisatorische Gründe, die die Umsetzung einer Entlastung verhindern, werden dem Betroffenen nachvollziehbar erläutert.
- Die individuellen Bedürfnisse und Wünsche beim Arbeitseinsatz in der Schule werden, soweit dies organisatorisch möglich und pädagogisch vertretbar ist, umgesetzt.

Maßnahmen, die im Rahmen des GM-Konzeptes an unserem Berufskolleg praktiziert werden:

Die größten Umsetzungsschritte bezüglich des GM-Gedankens wurden im Bereich der Organisation gemacht. Die im **Handlungsfeld** „Organisation“ aufgeführten Punkte werden an unserem Berufskolleg alle realisiert. So haben Teilzeitbeschäftigte mit einem Wochenstundenumfang bis maximal 15 Stunden zwei freie Tage, Teilzeitbeschäftigte mit einem Wochenstundenumfang zwischen 16 bis 20 Stunden einen freien Tag. Bei den außerunterrichtlichen Veranstaltungen bittet die Kollegin bzw. der Kollege im Antragsverfahren um eine „teilzeitgerechte Freistellung.“ Einer solchen Freistellung wurde bisher immer stattgegeben. Die zunehmende Komplexität unseres Systems und der hohe Differenzierungsgrad bei den Rah-

menbedingungen erschweren allerdings die Umsetzung unseres GM-Ansatzes im organisatorischen Bereich.

Im Handlungsfeld „**Lehrerin/Lehrer**“ achten wir im Rahmen der Einstellung auf eine ausgewogene Balance der Geschlechter im Kollegium. Bei der Besetzung von Beförderungsstellen wird der Anteil der Frauen und Männer im Kollegium berücksichtigt. Wenn nötig werden Kolleginnen und Teilzeitkräfte zur Beförderung motiviert. In einzelnen Fällen werden bereits bei der Klassenleitung (Doppelbesetzung) beide Geschlechter berücksichtigt.

In den anderen Handlungsfeldern wird der GM-Gedanke zunächst im Wege der Information durch unsere Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bewusst gemacht. Eine solche Information findet regelmäßig auf Lehrerkonferenzen im Rahmen der sogenannten Kurzberichte statt.

Die Schulleitung unterstützt ausdrücklich den GM-Gedanken. Sie ist bestrebt, zusammen mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen diesen Gedanken verstärkt in das Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen zu rücken. Dies geschieht auch im allgemeinen Sprachgebrauch in allen Bereichen des Handlungsraums Schule.