

Projektbericht
Research Report

**Evaluation der Pilotprojekte
zur Implementierung von
Gender Mainstreaming an
Schulen**

Angela Wroblewski
Angelika Paseka

Projektbericht
Research Report

Evaluation der Pilotprojekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming an Schulen

Angela Wroblewski
Angelika Paseka

unter Mitarbeit von
Andrea Laimer
Ingrid Osterhaus

Endbericht

Studie im Auftrag des BMUKK

März 2009

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-133
email: wrolews@ihs.ac.at

Angelika Paseka
email: angelika.paseka@aon.at

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Gender Mainstreaming & Schulentwicklung	3
3	Konzept, Zielsetzung und Umsetzung „Schulentwicklung von unten“	6
4	Konzept, Zielsetzung und Umsetzung „Clusterschulen“	10
4.1	Konzept und Zielsetzung des Clusterschul-Projekts	10
4.2	Überblick über die Clusterschulen	10
4.3	Umsetzung des Clusterschul-Projekts.....	11
4.4	Zusammenfassende Einschätzung der Umsetzung	18
5	Konzept, Zielsetzung, Umsetzung und Bewertung der GeKoS-Projekte	20
5.1	Konzept und Zielsetzung von GeKoS.....	20
5.2	Überblick über die GeKoS-Schulen.....	26
5.2.1	Charakteristika der Schulen	26
5.2.2	Auslöser für die Teilnahme am GeKoS-Projekt.....	29
5.2.3	Vorerfahrungen an den einzelnen Schulstandorten	32
5.3	GeKoS-Umsetzung und Bewertung an den Schulen	35
5.3.1	Allgemeinbildende Schulen	36
5.3.2	Berufsbildende Schulen	53
5.4	GeKoS aus Sicht der Gutachter/innen und Berater/innen.....	72
6	Resümee	77
6.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	77
6.2	Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	78
7	Literatur	80
8	Anhang	82
8.1	Liste der Interviewpartnerinnen	82
8.2	Zusammenfassung der Hintergrundinfos zu den GeKoS-Schulen	82
8.2.1	Allgemein bildende Schulen	82
8.2.2	Berufsbildende Schulen	87

1 Einleitung

Seit dem Jahr 2000 wurden vom BMBWK/BMUKK mehrere Initiativen gestartet, um Schulen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming zu unterstützen. Von 2000 bis 2001 nahmen im Rahmen des Projekts „Schulentwicklung von unten“ sechs Schulen teil, von denen sich fünf auch an dem Folgeprojekt „Clusterschulen“ (2003-2005) beteiligten. Im Schuljahr 2007/08 wurden insgesamt 24 Schulen im Rahmen von GeKoS unterstützt, die Gender Mainstreaming strukturell verankern und ihren Unterricht geschlechtergerecht gestalten wollten. Zu diesem Projektvorhaben liegen Projektdokumentationen sowie Schulberichte vor, anhand derer im Folgenden die Umsetzung beschrieben wird. Auf Basis dieser Datengrundlage bleiben jedoch einige Fragen offen und wird nur bedingt Aufschluss über die Nachhaltigkeit der gesetzten Interventionen gegeben. Der vorliegende Bericht sollte daher nicht als abschließende Bewertung der Ergebnisse der GM-Implementierungsprojekte an Schulen gelesen werden. Aus diesem Grund wäre es wichtig, die nunmehr vorliegenden Ergebnisse in weiterer Folge durch eine vertiefende Analyse an (ausgewählten) Schulstandorten zu ergänzen.

Zielsetzung des vorliegenden Berichts ist eine umfassende Darstellung der Konzeption, Umsetzung und Ergebnisse von drei GM-Schulprojekten. Konkret werden die drei Projekte „Schulentwicklung von unten“ (2000-2001), „Clusterschulen“ (2003-2005) und „Gender Kompetenz-Schulen, GeKoS“ (2007/08) berücksichtigt, die aufeinander aufbauen und die Implementierung von GM an Schulen unterstützen sollen. Für diese Projekte erfolgt eine Analyse auf konzeptueller Ebene wie auch der Umsetzung an den einzelnen Schulstandorten, wobei hier der Schwerpunkt auf die Umsetzung im Rahmen von GeKoS gelegt wird.

Auf Basis der vorliegenden Dokumente (Projektberichte, Berichte der Berater/innen, Gutachten) wird im Hinblick auf die Umsetzung v.a. folgenden Fragen nachgegangen:

- Welche Schulen haben sich beteiligt?
- Welche Schwerpunkte wurden bei der Umsetzung von den Schulen gesetzt?
- Welche Vorerfahrungen hinsichtlich der Implementierung von GM bestanden an den Schulen?
- Inwieweit erfolgte im Rahmen der konkreten Planung auf Schulebene eine Analyse bestehender Geschlechterdisparitäten?
- Welche Ziele verfolgte die Schule mit der Teilnahme am Projekt?
- Inwieweit kann aus den Dokumenten eine strukturelle Verankerung von GM abgelesen werden?
- Auf welche Gender-Theorien beziehen sich die Schulen (implizit oder explizit)?

Ergänzend zur Dokumentenanalyse wurden Interviews mit acht Expertinnen geführt, die an der Umsetzung oder Konzeption von GeKoS beteiligt waren. Durch diese Interviews¹ sollen zum einen nach der Dokumentenanalyse offen gebliebene Fragen geklärt und zum anderen die Einschätzung der Expertinnen über die Akzeptanz und Wirkungsweise der Projekte erhoben werden.

¹ Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen aufgezeichnet, transkribiert und themenzentriert ausgewertet (vgl. zur konkreten Vorgangsweise Leitner, Wroblewski 2002).

2 Gender Mainstreaming & Schulentwicklung

Gender Mainstreaming in Schulen zu implementieren bedeutet Schulentwicklung, wobei sich die Wirkung auf drei Ebenen zeigen sollte: auf personaler Ebene, der Ebene des Unterrichts und der Ebene der Organisation (vgl. Rolff u.a. 1998). Die drei Ebenen lassen sich zwar analytisch trennen, sind jedoch im konkreten Schulalltag und in der Umsetzung durch komplexe Wechselbeziehungen miteinander verbunden. Es kann davon ausgegangen werden, dass bei Veränderungen auf einer Ebene es auch zu Veränderungen auf den beiden anderen Ebenen kommen wird. Die volle Wirkung ist jedoch erst dann erreicht, wenn es zu einer Verschränkung gekommen ist. Für das GeKoS-Projekt hieße das: Gender Mainstreaming muss als Querschnittmaterie in allen Bereichen als leitendes Prinzip verankert sein und wirken. Zusätzlich ergibt sich aus der Definition von GM, dass alle Akteure und Akteurinnen einer Organisation an der Umsetzung beteiligt sind und daran arbeiten müssen. Es genügt also nicht, wenn an Schulen einzelne Lehrpersonen aktiv sind und GM in ihrer pädagogischen Arbeit und da besonders in ihrem Unterricht berücksichtigen.

Was bedeuten nun diese drei Ebenen konkret im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Personalentwicklung meint, dass entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, damit die Lehrer/innen eines Schulstandorts über entsprechende Gender-Kompetenz verfügen. Diese zeigt sich in vielfältiger Weise: Zunächst am Wissen über den geschlechtertheoretischen Hintergrund, am Wissen im eigenen Fach und wie darin die Kategorie Geschlecht ihre Wirkung entfaltet, und schließlich am Wissen über (fach-)didaktische Modelle und Methoden zur Umsetzung einer geschlechterbewussten Pädagogik. Dieses Wissen muss einhergehen mit einer entsprechenden Haltung, die sich durch eine positive Einstellung zu Geschlechterfragen charakterisieren lässt und die Heterogenität (im Bezug auf Geschlecht, aber auch in Verschränkung mit anderen Differenzkriterien wie ethnische Zugehörigkeit, Förderbedarf, soziale Schicht) nicht als Belastung, sondern als Bereicherung erkennt. Wissen und Haltung müssen sich im Können zeigen, sodass sie zur Wirkung gelangen: bei der Auswahl der Unterrichtsinhalte, deren Aufbereitung für den Unterricht, der Auswahl der Arbeitsmittel und Schulbücher, in den Interaktionen mit den Schüler/inne/n, in der Art, wie Gruppen gebildet werden, und in der Bewertung von Leistungen.

Soll Gender Mainstreaming umfassend umgesetzt werden, so verlangt dies auch Fähigkeiten, die eigene Arbeit zu evaluieren. Damit wird auf eine spezifische Reflexions- und Feedbackkultur verwiesen, die auf dem Wissen und dem Können beruht, geeignete Methoden adäquat einzusetzen (im Sinne der Aktionsforschung, vgl. Altrichter & Posch 2007), aber auch die Bereitschaft voraussetzt, gemeinsam und voneinander im Team lernen zu wollen. Es geht damit um ein verändertes Professionalitätsverständnis.

Eine so umfassend verstandene Personalentwicklung ist aber nicht nur Sache der einzelnen Lehrer/innen, sondern eine ganz zentrale Aufgabe der Schulleitungen. Folglich müssen auch diese über eine entsprechende Gender-Kompetenz verfügen, die sie in ihre speziellen Aufgaben in den Bereichen Führung, Management, Moderation und Teamentwicklung einfließen lassen. So genügt es nicht, wenn einzelne Lehrpersonen einschlägige Fortbildungsveranstaltungen besuchen. Es muss sichergestellt werden, dass dieses Wissen dem gesamten Kollegium zur Verfügung gestellt wird und von diesem genutzt werden kann. Ein solches „Wissensmanagement“ fällt klar in den Arbeitsbereich von Direktionen.

Unterrichtsentwicklung meint, dass sich auf Basis von Leitbildern, in denen das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming und damit Gleichstellung verankert ist, der Unterricht am Schulstandort weiter entwickeln muss. Das müsste sich zum einen in den Schwerpunktsetzungen zeigen (wie Themenschwerpunkte, inhaltliche Angebote, erzieherische Schwerpunkte), zum anderen in der konkreten und integrativen Umsetzung des Wissens von Lehrpersonen im Bereich einer geschlechterbewussten Didaktik bzw. einer Pädagogik der Vielfalt. Die Lehrpersonen müssten dazu zunächst in der Lage sein, Differenzen zu erkennen und genauer zu bestimmen, also über Diagnosefähigkeit verfügen. Daraus müssten sie in einem zweiten Schritt Erkenntnisse zur Unterrichtsgestaltung ableiten können und ihren Unterricht so gestalten, dass unterschiedliche Zugänge, Lernstrategien, Interessen und Motivationen darin Berücksichtigung finden. Ziel kann es nicht sein, „Geschlechteraspekte“ einfach additiv zu ergänzen, sondern integrativ in den Unterricht einfließen zu lassen. Die Weiterentwicklung von Unterricht setzt jedoch Personalentwicklung voraus.

Organisationsentwicklung meint, dass sich die strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen verändern. Dann ist Nachhaltigkeit sicher gestellt. Dazu gehören u.a. die Entwicklung eines Schulprogramms im Sinne einer gemeinsamen Vision, die Institutionalisierung von schulinternen Kooperationsformen, die Etablierung von Steuergruppen, von Kooperationen mit Eltern und dem erweiterten Schulumfeld sowie ein entsprechendes Schulmanagement und eine Schulkultur mit Normen, die die Umsetzung von GM nicht nur möglich machen, sondern Gleichstellung als selbstverständliches Anliegen etabliert haben. Erfahrungsberichte zeigen jedoch, dass dabei im Schulalltag viele Widerstände auftauchen, weil traditionelle Vorstellungen der Berufsrolle in Frage gestellt werden müssen, die zu bewältigen sind, soll Schulentwicklung in einem umfassend gemeinten Sinn tatsächlich stattfinden (vgl. Altrichter 2000). Diese Widerstände bedürfen eines genauen Hinsehens und einer konstruktiven Bearbeitung.

Speziell im Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind Konzepte der Unterrichtsentwicklung zentral, die auch mit Veränderungen im organisatorischen Bereich einhergehen (z.B. durch Einführung eines phasenweise getrenntgeschlechtlichen Unterrichts). Zum Teil müssen sich neue Positionen herausbilden und verfestigen (z.B. Mädchen- und Bubenbeauftragte). Diese dürfen jedoch nicht als additive Ergänzungen

etabliert werden, sondern müssen zu einem grundsätzlichen Überdenken der existierenden Strukturen beitragen.

Gender Mainstreaming verstanden als Schulentwicklung leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur **Professionalisierung von Lehrer/inne/n** (vgl. Schratz u.a. 2008): Die *Reflexionsfähigkeit* wird gesteigert, weil die Umsetzung von GM nicht nur eine Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechtsidentität sowie der der zu unterrichtenden Schüler/innen verlangt, sondern auch ein genaues und kritisches Hinsehen auf tatsächliche oder nur vermutete Unterschiede (bezogen auf Bedürfnisse, inhaltliche Interessen, Strategien, Vorlieben). Das Hinhören auf die Verwendung von Sprache und die Verwendung einer differenzierten Sprache steigern die *Diskursfähigkeit* der Lehrer/innen. *Differenzfähigkeit* ist Voraussetzung, um GM umsetzen zu können. Geschlecht ist als Analysekriterium zu nutzen, um Unterschiede zwischen Mädchen und Buben wahrzunehmen, als Ordnungskategorie im Sinne eines normativen Wohin ist sie jedoch offen zu denken. Das heißt, der Blick auf Differenzen muss als Durchgangsstadium gedacht werden, um – im Sinne des pädagogischen Anspruchs auf Bildung – darüber hinaus zu verweisen. Sonst bestünde die Gefahr, den ausschließlichen Blick auf die Zweigeschlechtlichkeit zu reproduzieren. *Personal Mastery* verlangt, dass Lehrer/innen und Schulen eine Vision entwickeln, wie sich Gleichstellung an ihrem Standort zeigen müsste, und alle Mitarbeiter/innen müssten in der Lage sein, dies auch umzusetzen. Auf Schulebene verlangt die Umsetzung von GM die Arbeit in Teams: bei der Planung, Umsetzung und Reflexion von gezielten Maßnahmen. Das fördert die *Kollegialität* am Schulstandort. Eine gezielte Arbeit an den oben genannten Domänen der Lehrer/innenprofessionalität steigert letztlich das *Professionsbewusstsein* der Lehrer/innen und erhöht ihre Expertise.

Mit anderen Worten: Die Implementierung von GM führt auf allen Ebenen (v.a. Schulleitung, Lehrkräfte) zu einem Überdenken der vorhandenen Strukturen und Verhaltensmuster und ist damit auch als Maßnahme zur Professionalisierung des gesamten Berufsstandes zu sehen.

3 Konzept, Zielsetzung und Umsetzung „Schulentwicklung von unten“

Wie GM an Schulen umzusetzen wäre, darüber gab es bis 2001 praktisch keine Erfahrung. Das BMBWK entschloss sich daher für ein stufenweises Vorgehen. Zunächst sollten in Pilotprojekten Erfahrungen gesammelt und evaluiert werden. Das Pilotprojekt „Schulentwicklung von unten“ dauerte ein Jahr (Schuljahr 2001/02) und es nahmen sechs Schulen, fünf berufsbildende Schulen aus unterschiedlichen Bereichen sowie eine AHS mit jeweils zwei Klassen daran teil: Höhere technische Lehranstalt HTL Braunau (Oberösterreich), Höhere technische Lehranstalt HTL Wien 16, Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe HLW Graz, Schrödingerstraße (Steiermark), Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Tourismus (HLWT Wien 21, im Folgenden auch bezeichnet als Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus), Vienna Business School (VBS) – HAK/HAS Mödling (Niederösterreich) und das Bundesoberstufenrealgymnasium (BORG) Deutschlandsberg (Steiermark).

Konzept und Ziele

Das Ziel dieses Pilotprojekts war es, GM an den beteiligten Schulen zu verankern und dabei Erfahrungen zu sammeln. Das Konzept basierte auf folgender Idee: Zunächst werden auf Ebene der Schulklassen durch handlungsorientierte Methoden bei den Schüler/inne/n Lernprozesse ausgelöst. Gleichsam das „Herzstück“ des gesamten Projekts ist die Durchführung von „Integrativen Outdoor-Aktivitäten®“. Intention für eine solche Auslagerung aus dem „normalen“ Schulalltag bzw. der „normalen“ Schulumgebung ist es, in einer nicht-schulischen Umgebung vielfältige Lernerfahrungen auf allen Ebenen (körperlich, emotional, kognitiv, sozial) zu ermöglichen. Diese werden reflektiert, wobei in die Be- und Aufarbeitung (auch) ein Blick auf Unterschiede zwischen und Gemeinsamkeiten von Mädchen und Buben sowie Aspekte der Gleichstellung hinein verwoben werden. Die Projektautor/inn/en bezeichnen dies als „*Interventionsstrategie auf Klassenebene*“ (Amesberger & Rosenbichler 2003a: 31). Eine besondere Herausforderung stellt dann auf Schüler/innenebene der Transfer der im Training erworbenen Kenntnisse und Handlungsmöglichkeiten in den Schulalltag dar (ebd.: 76).

Die involvierten Lehrpersonen sollen durch diese Erfahrungen angeregt werden, ihre eigene Reflexions- und Differenzfähigkeit zu steigern sowie den erhaltenen Methodeninput in ihrem Unterricht anzuwenden. Diese „reflexive Kraft“ – so ist die Vermutung – wird dann dazu genutzt, um Schulentwicklung am jeweiligen Standort anzustoßen („*Einbringung der Klassenerfahrungen in die Schulentwicklung*“, ebd.: 31). Neben diesen bottom up-Maßnahmen werden – im Sinne von GM als top down-Strategie – auch die Leitungen der einzelnen Schulen miteinbezogen, um eine nachhaltige Wirkung zu erreichen. Durch diese Verschränkung sollte Schulentwicklung in nachhaltiger Form auf Klassen- und Schulebene in Gang gesetzt werden.

Das dem Pilotprojekt zugrunde liegende Konzept basiert (1) auf einem systemischen Verständnis von Schule und (2) einem konstruktivistischen Lernbegriff. Systemisch zu arbeiten bedeutet, nicht nur einzelne Maßnahmen zu setzen, sondern das „Ganze“ im Blick zu haben. Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Teilsystemen (Lehrer/innen, Schulleitung, Klassen, Schulbehörde, Öffentlichkeit) werden angenommen und es wird darauf vertraut, dass Veränderungen in einem Teilsystem zu Veränderungen in den anderen Teilsystemen führen. „Konstruktivistisch“ zu lernen meint, stattgefundene Lernprozesse sichtbar zu machen, nach dem „Wie“ des Lernens zu fragen, und daraus Erkenntnisse abzuleiten, die sich auch auf andere Lernbereiche auf Klassen- und Schulebene übertragen lassen.

Umsetzung

Mit der Durchführung und Projektleitung wurden zwei Personen aus unterschiedlichen Kontexten betraut: Mag.^a Ursula Rosenbichler (abz Wien) und Univ.Prof. Dr. Günter Amesberger (Institut für Sportwissenschaften der Universität Wien). Diese stellten – zusammen mit einer Reihe von Mitarbeiter/inne/n – das Projektentwicklungsteam zusammen, organisierten ein Forschungs- und ein Schulentwicklungsteam und koordinierten die Trainer/innen. Für die Umsetzung des Projekts wurde eine Steuergruppe eingerichtet, der Mitglieder des BMBWK und der Projektleitung angehörten.

Als Vorbereitung für die Arbeit in Schulklassen wurde im April 2001 ein Trainer/innen-Workshop durchgeführt, in dem die Projektstruktur und der theoretische Hintergrund durch das Projektentwicklungsteam vorgestellt und die Trainer/innen auf die Erstgespräche bzw. die Arbeit an den einzelnen Schulstandorten vorbereitet wurden.

Die Erstkontakte an den Schulen fanden im Mai und Juni 2001 statt. Dabei wurden die Ausgangssituation am Schulstandort, sowie die Vorerfahrungen mit Lern-, Gender- und Schulentwicklungsprojekten erhoben, das Konzept erklärt, ein Arbeitsvertrag festgesetzt und Vereinbarungen über den weiteren Verlauf getroffen.

Das Projekt startete dann im September 2001. Die Verantwortlichkeiten wurden konkretisiert, Aufgabenbereiche festgelegt, Vereinbarungen aktualisiert und der Projektplan organisatorisch überprüft. Dies geschah im Rahmen von speziellen Lehrer/innentrainings im Ausmaß von 1,5 Tagen sowie durch Klassengespräche mit den jeweils involvierten Schulklassen. Im Wintersemester 2001/02 wurden dann an den sechs Schulstandorten je zwei Klassen (9. bis 11. Schulstufe) ausgewählt. Diese nahmen im November (2001) an vier Outdoor-Tagen im Beisein der Lehrpersonen sowie einem „Tag follow-up“ (Amesberger & Rosenbichler 2003a: 39) teil. Zusätzlich fand ein Treffen mit den Klassen an den Schulen statt, bei dem Bilanz gezogen und Ergebnisse gesichert wurden (Jänner 2002). Das Projekt wurde im Sommersemester mit Impulsstunden an den Schulen fortgesetzt (März 2002), die als Vorbereitung auf vier Outdoor-Tage bildeten (Durchführung im März und April 2002). In

einem Treffen an den Schulstandorten wurde das Projekt rückblickend betrachtet und evaluiert.

Für die Schulleitungen und die involvierten Lehrpersonen gab es Beratungs- und Coachinggespräche (einzeln, in Kleingruppen), es wurden Fortbildungsworkshops für Lehrer/innen angeboten und pädagogische Konferenzen mitgestaltet, sowie Konzepte und Vorschläge für die Prozessgestaltung mit den Schulleitungen besprochen. Ziel dieser Beratungsgespräche war es, einen Transfer der Klassenergebnisse auf die Ebene der Schulorganisation in die Wege zu leiten.

Evaluation und zentrale Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt

Das Pilotprojekt wurde wissenschaftlich begleitet. Die Durchführung des Pilotprojekts und die Evaluation wurden teilweise von denselben Personen durchgeführt. Zahlreiche Erhebungsmethoden wurden geplant (siehe Übersicht Forschungsdesign Amesberger & Rosenbichler 2003a: 84) und durchgeführt. Die Studie war als „Interventionsstudie“ mit drei Untersuchungsgruppen angelegt: Schüler/innen, Lehrer/innen und Schulleitungen. Die Schüler/innen und Lehrer/innen wurden mittels eines Fragebogens vor und nach den gesetzten Maßnahmen befragt. Dabei waren neben den teilnehmenden zwölf Schulklassen an den sechs Standorten (insgesamt 329 Schüler/innen) auch neun Kontrollklassen an denselben Standorten (mit insgesamt 244 Schüler/inne/n) in die Untersuchung mit einbezogen. Mit einigen Lehrpersonen (jeweils alle Klassenlehrer/innen der beteiligten Schulklassen und pro Standort vier nicht involvierte Lehrer/innen) und ausgewählten Schüler/inne/n wurden Einzel- und Gruppeninterviews geführt. Schließlich fanden noch systematische Beobachtungen während der Trainingsmaßnahmen statt, die von den Trainer/inne/n aufgezeichnet wurden, und die Schulleitungen wurden zu zwei Zeitpunkten befragt.

Die Evaluation zeigt sehr heterogene Ergebnisse für die einzelnen Schulstandorte. So sind z.B. die outdoor-Aktivitäten in den beteiligten Schulklassen sehr unterschiedlich verlaufen und haben auch zu unterschiedlichen Vorher-Nachher-Ergebnissen geführt. Ebenso ist die Wirkung auf Mädchen bzw. Buben nicht einheitlich. Vergleiche mit den Kontrollklassen zeigen keine durchgehenden Trends, die Ergebnisse sind nur teilweise signifikant. Es ist daher zu vermuten, dass die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und die doch sehr unterschiedlichen Prozessverläufe, wie sie in den Trainer/innenberichten geschildert werden, wesentliche Parameter für die erzielten Effekte waren. Aus der Sicht der Projektleitung lassen sich dennoch einige Erfolge beschreiben: Die Selbstwahrnehmung der beteiligten Schüler/innen hat sich verändert und bisherige Denkstrukturen und Verhaltensmuster wurden hinterfragt. Ein Zugewinn im Bereich der sozialen Kompetenz konnte ebenso verzeichnet werden wie eine Intensivierung der Beziehung zwischen den Lehrer/inne/n und den Schüler/inne/n. Die Lehrpersonen lernten neue Strategien kennen, verstärkten die Kommunikation untereinander und ihr „*Funktionsverständnis*“ (Amesberger & Rosenbichler

2003b: 33) erhöhte sich. Die Impulse aus den Klassenlehrer/innenteams konnten – laut Projektbericht – „auf die Schulebene gehoben“ werden und damit Schulentwicklung auslösen.

Auf Basis der Evaluation werden für weitere Projekte folgende Konsequenzen formuliert (Amesberger & Rosenbichler 2003b: 41ff.): Soll GM umgesetzt werden, so bedarf es verschiedener Voraussetzungen.

(1) GM ist auf „funktionierende Aufbau- und Ablaufprozesse angewiesen“ (Amesberger & Rosenbichler 2003b: 41), die bereits im Vorfeld geschaffen werden müssen.

(2) Die Projektbegleitung muss daher – falls solche Strukturen fehlen – diese mit der Schule erst aufbauen, dadurch bleibt wenig Zeit für das eigentliche Projekt. Es ist daher notwendig, für die Beratung ein ausreichendes Stundenkontingent zur Verfügung zu stellen.

(3) Das Kollegium muss über eine positive Haltung gegenüber Veränderungen im Allgemeinen und dem Themenbereich Gender im Besonderen verfügen. Außerdem bedarf es geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen, wie z.B. Fortbildungsmodule zur Umsetzung von GM auf Klassen- und Schulebene. Das würde helfen Lernprozesse in Gang zu setzen und Unterstützung geben.

(4) Es bedarf einer Schulleitung, die mit Engagement hinter einem solchen Projekt steht und die Umsetzung nicht nur an einzelne Personen oder Personengruppen delegiert. Das Thema muss ständig in Konferenzen präsent gemacht werden und es müssen ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

(5) Basis für die Umsetzung ist die Durchführung einer Ist-Stand-Analyse, d.h. alle schulischen Angebote sind mittels einer „Gender-Brille“ zu durchleuchten.

(6) Für die Umsetzung sind alle relevanten Gruppen und Lehrer/innen einzubinden, damit eine breite Diskussion entsteht. Gemeinsam sind konkrete Ziele zu vereinbaren und umzusetzen.

(7) Gender-Kompetenz kann nicht vorausgesetzt werden, weder bei den Schulleitungen noch bei den Lehrpersonen. Einschlägige Fortbildungsveranstaltungen sind daher ebenso notwendig wie eine adäquate Prozessbegleitung.

4 Konzept, Zielsetzung und Umsetzung „Clusterschulen“

4.1 Konzept und Zielsetzung des Clusterschul-Projekts

Das Projekt „Gender Mainstreaming Clusterschulen“ war als Fortführung des Projekts „Schulentwicklung von unten“ konzipiert. Ziel war es, die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming auf Ebene von Schulstandorten zu unterstützen. Von November 2003 bis Juni 2005 entwickelten fünf der sechs am Projekt „Schulentwicklung von unten“ teilnehmenden Schulen konkrete Strategien und Maßnahmen, die eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Ebenen ermöglichen.²

Das Projekt Gender Mainstreaming-Clusterschulen zielte auf die Unterstützung von Schulentwicklungsprozessen ab, d.h. vor Ort sollte eine Veränderung des Unterrichts und eine Sensibilisierung bzw. Weiterbildung der Lehrkräfte erfolgen (Unterrichts- und Personenebene). Die Schulen sollten darüber hinaus aber auch GM als selbstverständlichen und spürbaren Teil der Schulkultur verankern (Organisations- und Teamebene) und den Austausch mit den anderen Clusterschulen anregen (Clusterebene). Gleichzeitig sollten die Schulen gemeinsam klare und überprüfbare Kriterien erproben, die eine Gender Mainstreaming-Schule auszeichnen. Die Clusterschulen sollten als good-practice-Modelle für die Umsetzung von GM an Schulen dienen und den Transfer in den Schulbereich unterstützen (Systemebene).

Die Abwicklung des Projekts im BMUKK erfolgte durch eine Steuergruppe, in der für jede teilnehmende Schule die schulführende Abteilung (häufig in Person der Abteilungsleitung) vertreten war. Eine externe Begleitung für die Schulen und die Steuergruppe wurde von *team-consult* angeboten.

4.2 Überblick über die Clusterschulen

Die Gruppe der fünf Clusterschulen ist sehr heterogen und unterscheidet sich gemäß ihres Schultyps stark voneinander: Die Anzahl der Schüler/innen variiert zwischen 476 (BORG Deutschlandsberg) und 1.064 (HTL Braunau) Schüler/inne/n (Durchschnittswert: 678), der Anteil der Mädchen unterscheidet sich ebenso deutlich. Während die HTL Braunau 8,2% verzeichnet, weist die HLW Schrödingerstraße/Graz einen Mädchenanteil von 93,4% auf; im Durchschnitt der fünf Schulen liegt der Anteil der Schülerinnen bei 55,0%. Gemäß der unterschiedlichen Schüler/innenzahlen variiert auch der Lehrkörper zwischen 51 (HAK/HAS Mödling) und 105 (HTL Braunau) Personen, der Durchschnittswert beträgt 74 Lehrkräfte. Der

² Teilgenommen haben folgende fünf Schulen: BORG Deutschlandsberg (Steiermark) und HLW Schrödingerstraße/Graz (Steiermark), HTL Braunau (Oberösterreich), Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Tourismus (HLTW Wien 21, im Folgenden bezeichnet als: Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus) und Vienna Business School (HAK/HAS Mödling, Niederösterreich).

Anteil der weiblichen Lehrpersonen schwankt dabei zwischen 21,0% (HTL Braunau) und 84,7% (HLW Schrödingerstraße/Graz), im Durchschnitt liegt der Frauenanteil bei 56,5%. Drei der fünf Clusterschulen wurden im Projektzeitraum von einer Direktorin geleitet, zwei Schulen standen unter männlicher Führung.

Tabelle 1 Anzahl der Schüler/innen, Lehrkräfte und Schulleitung nach Schule und Geschlecht

Schulname	Schüler/innen	w.	%	Lehrer/innen	w.	%	Schulleitung
BORG Deutschlandsberg	476	318	66,8	54	29	53,7	w
HLW Schrödingerstraße	741	692	93,4	85	72	84,7	w
HTL Braunau am Inn	1.064	87	8,2	105	22	21,0	m
Hertha Firnberg Schulen für W. u. T.	537	452	84,2	75	47	62,7	w
Vienna Business School (HAK/HAS)	572	314	54,9	51	39	76,5	m

Erläuterung: w. = Anzahl der Schülerinnen bzw. Lehrerinnen; % = Anteil der Schülerinnen bzw. Lehrerinnen in Prozent; w = weiblich, m = männlich.

Quelle: Clusterschul-Projektberichte, Stand Schuljahr 2003/04.

4.3 Umsetzung des Clusterschul-Projekts

Im Folgenden wird die Umsetzung des Projekts an den fünf Schulstandorten näher vorgestellt. Die Grundlage dafür bilden die Projektberichte der Schulen.

Bundesoberstufenrealgymnasium (BORG) Deutschlandsberg (Steiermark)

Das BORG Deutschlandsberg ist in einem Bundesschulzentrum in einer landwirtschaftlich genutzten Region der Weststeiermark gemeinsam mit einer HAK/HAS, einer höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (mit Fachschule) und einer dislozierten Klasse der HTL Graz Gösting untergebracht. Die Situation der Schule ist durch die Konkurrenz mit den anderen Schulen um Schüler/innen geprägt und erfordert eine Profilierung der Schule in diesem Wettbewerb. Die Schule versucht, sich als innovative Schule zu positionieren, u.a. durch die Implementierung eines Informatikzweigs an der AHS oder der Einführung des Fachs „Soziales Lernen“ in der 5. Klasse der AHS. Seit dem Schuljahr 2001/02 führte das BORG einen Schulversuch mit autonomer Schwerpunktsetzung durch.

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der Schule verankert und wird auch als Teil der Personalentwicklung (begleitende Lehrkräftefortbildung für Mediation, Gender Mainstreaming und das Fach „Soziales Lernen“) gesehen. Die Auseinandersetzung mit GM erfolgte auch im Zusammenhang mit der Fokussierung auf „Soziales Lernen“, da der Erwerb

von sozialer Kompetenz nur unter Berücksichtigung der Geschlechterrolle möglich erscheint (Clusterschul-Bericht BORG Deutschlandsberg: 7). An der Schule waren bereits vor dem Clusterschul-Projekt unterschiedliche Aktivitäten institutionalisiert, die sich mit Gender-Fragen auseinandersetzen, wie z.B. Selbstverteidigung für Mädchen, Rhetorikkurse, Teilnahme an FIT, geschlechterdifferenzierte Sportveranstaltungen, SCHILF-Veranstaltung.

Ein Motiv für die Teilnahme am Clusterschul-Projekt waren auch die positiven Erfahrungen mit dem Projekt „Schulentwicklung von unten“, die u.a. zur Verankerung des Prinzips GM im Leitbild der Schule beigetragen haben.

Die Schulleitung war Mitglied der Projektgruppe und sah nach Angaben im Projektbericht ihre Rolle in der Unterstützung und Motivation. Durch laufende Information des Kollegiums (Plenarkonferenz), eine SCHILF-Veranstaltung und informelle Gespräche veränderte sich nach Einschätzung der Autor/inn/en des Berichts die Einstellung zum Thema. *„Die anfängliche Skepsis ging langsam in eine vorsichtige Akzeptanz über“* (Clusterschul-Bericht BORG Deutschlandsberg: 12).

Auf der Unterrichtsebene konzentrierte sich das Projekt auf das Fach „Soziales Lernen“. Ausgehend von diesem Gegenstand erfolgte eine Thematisierung von GM auch in anderen Gegenständen, wie z.B. Physik, Deutsch und Musik. Angestrebt war, GM als Querschnitt zu verankern und nicht als „Zusatzthema“. Weiters wurde der Gender-Aspekt in der Wintersportwoche der 5. Klasse durch die teilweise Arbeit in geschlechtshomogenen Gruppen implementiert. Ergänzend dazu wurden mit Schüler/inne/n der 5. Klassen Workshops zu den Themen „Selbstbewusstsein, Körperlichkeit“, „Frau sein – Mann sein“ in geschlechterhomogenen Gruppen mit externen Expert/inn/en (Malfalda, Männerberatungsstelle Graz) durchgeführt.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Clusterschul-Aktivitäten bleibt festzuhalten, dass das Fach „Soziales Lernen“ als Pflichtgegenstand im Rahmen eines Schulversuchs verankert wurde, d.h. eine nachhaltige Veränderung des Unterrichts erreicht wurde. Es wird nicht darauf eingegangen, ob die durchgeführten Workshops weitergeführt werden. Fraglich ist, ob trotz des Ausscheidens der *„Gender-Frau“* (Clusterschul-Bericht BORG Deutschlandsberg: 13) die Kontinuität der Auseinandersetzung mit der Gender-Thematik sichergestellt ist. Die Schule hat sich nicht als GeKoS-Schule beworben.

Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW Graz, Schrödingerstraße, Steiermark)

Die Schule nahm bereits am Projekt „Schulentwicklung von unten“ teil. Als Folge dieses Projekts wurden ein „Burschenbeauftragter“ ernannt und die Outdoor-Tage fortgeführt. Das Bekenntnis zu einer geschlechtersensiblen und geschlechtergerechten Pädagogik ist zum Zeitpunkt des Clusterschul-Projekts bereits im Leitbild der Schule verankert.

Zielsetzung für das Clusterschul-Projekt war es, die Schnittstellenproblematik, d.h. Schwierigkeiten, die sich durch die Heterogenität der Schüler/innen beim Übertritt in die berufsbildende höhere Schule ergeben und die stark durch soziale Herkunft und vorherigen Schultyp (Hauptschule bzw. AHS-Unterstufe) geprägt sind, zu bearbeiten und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Zum anderen sollte durch das Projekt die bestehende Schulkultur reflektiert und gezielt bestehende Vorbehalte gegenüber GM abgebaut werden.

Die Schulleitung war aktiv in das Projekt eingebunden, d.h. nahm an allen Sitzungen und Aktivitäten der Projektgruppe teil. Das Kollegium wurde von Beginn an durch eine „Gender-Mappe“, die eine schriftliche Dokumentation aller Aktivitäten im Rahmen des Clusterschul-Projekts enthält, im Rahmen von Pädagogischen Konferenzen und mündlich (bei informellen Treffen, u.a. „Gender-Arbeitslunches“, Osterfrühstück) informiert.

Den Auftakt für das Projekt bildete eine Veranstaltung für Schüler/innen an der Universität Graz, bei der eine Expertin und ein Experte zum Unterschied zwischen natürlicher und historisch-gesellschaftlicher Bedingtheit der Geschlechter (sex-gender) referierten. An der Veranstaltung nahmen 90 Schüler/innen und rund ein Drittel des Lehrkörpers teil. In weiterer Folge gab es für das gesamte Kollegium eine Konferenz, in deren Rahmen ein Kabarettist und der Landesschulinspektor die Bedeutung von Gender Mainstreaming an der Schule durch Doppelconférence im Sinne einer „paradoxen Intervention“ erklärten. Weiters wurde eine Befindlichkeitsstudie unter den Lehrer/inne/n durchgeführt, die sich ebenfalls an alle Lehrkräfte richtete.

Für Schüler/innen wurden mehrere Initiativen gesetzt, die sich jeweils an ausgewählte Klassen richteten, wie z.B. ein sexualpädagogischer Workshop in Kooperation mit dem Verein Mafalda mit einer 2. Klasse der dreijährigen Fachschule, ein zweitägiger Kletterkurs für interessierte Mädchen und Buben oder die Teilnahme am Programm FIT der 4. Klasse. Es wurde auch ein Gender-Workshop zum Thema „sich in der Schule wohlfühlen, miteinander korrekt umgehen“ durchgeführt, an dem jeweils zwei bis drei Vertreter/innen aller Klassen (mit Ausnahme der Maturaklassen) teilnahmen. Auch den Schüler/inne/n wurde die Gender-Thematik auf unterhaltsame Weise näher gebracht. Das Gender-Kabarett-Braunau gab drei Vorstellungen an denen insgesamt 180 Schüler/innen teilnahmen. Die Schüler/innen wurden ebenfalls zu ihrem Befinden befragt und es wurde eine Fokusgruppendifkussion mit Absolvent/inn/en zu ihrer Einschätzung der Ausbildung durchgeführt.

Insgesamt haben die im Rahmen des zweijährigen Projekts gesetzten Initiativen dazu geführt, dass wahrscheinlich alle Schulangehörigen mit dem Thema in irgendeiner Form konfrontiert wurden, wobei eine Mischung aus „niederschwelligem“ und „ernsthaften“ Zugang sowohl für Lehrkräfte als auch für Schüler/innen gewählt wurde. Es hat aufgrund der SCHILF-Seminare und der Thematisierung von Gender Mainstreaming in Konferenzen jedenfalls Personalentwicklung stattgefunden. Die Maßnahmen für Schüler/innen haben den

Charakter von zusätzlichen Aktivitäten zur Förderung ihrer Sozialkompetenz, daher ist schwer zu sagen, inwieweit es zu einer Veränderung des Unterrichts gekommen ist.

Über die Nachhaltigkeit der Veränderungen an der Schule können auf Basis des Berichts keine Aussagen getroffen werden. Die Schule hat sich nicht als GeKoS-Schule beworben.

Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Tourismus (Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus, HLTW Wien 21)³

Die Entwicklung der Schule war in den Jahren vor dem Clusterschul-Projekt vom Bestreben bestimmt, „aus der ‚Knödelakademie‘ eine erstzunehmende Schule zu machen“ (Clusterschul-Bericht Tourismusschule Wien 21: 4). Dieses Motiv lag der Teilnahme am ersten GM-Implementierungsprojekt zugrunde und war neben den positiven Erfahrungen aus dem Vorgängerprojekt ausschlaggebend für die Teilnahme am Clusterschul-Projekt.

GM wurde im Rahmen der ersten beiden GM-Implementierungsprojekte bewusst nicht im Leitbild der Schule verankert, da rückläufige Anmeldezahlen befürchtet wurden. GM wird als Instrument zur Schulentwicklung verstanden, als Teil der Professionalisierung und als Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang mit der Heterogenität innerhalb der Schüler/innen (Diversity). Im Rahmen des Projekts wird auf jene Schulentwicklungskompetenz zurückgegriffen, die durch das FuTour-Notebookprojekt aufgebaut wurde, und diese auf GM zu übertragen.

Zielsetzung des Clusterschul-Projekts war es, den Unterrichtsalltag dahingehend zu verändern, dass die Bedürfnisse von Mädchen und Buben gleichermaßen berücksichtigt werden. Konkret sollte der Mathematikunterricht verbessert und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache im Unterricht selbstverständlich werden, der Sportunterricht phasenweise in geschlechterhomogenen Gruppen erfolgen, sowie im Fremdsprachenunterricht beim Schuleintritt verstärkt Buben gefördert werden, um unterschiedliche Anfangskompetenzen auszugleichen. Zur Umsetzung dieser Ziele wurde von der Lehrer/innen-Steuergruppe ein Beobachtungsbogen entwickelt. Lehrkräfte aus unterschiedlichen Fachbereichen fanden sich zu Paaren zusammen, führten gegenseitige Hospitationen anhand des Beobachtungsbogens durch und gaben mündliches Feedback.

Ein stark präsender Umsetzungsteil des Clusterschul-Projekts waren zwei Gender Days, die als moderierte Workshops organisiert wurden und der Diskussion von genderrelevanten Themen dienten (z.B. Schulzweigwahl, Befragung von Parteien zur Bedeutung von Gleichberechtigung). Diese Workshops wurden von den Schüler/inne/n im Rahmen von Projektarbeiten vorbereitet und auch evaluiert.

³ Im Bericht zum Clusterschul-Projekt wird die Schule „Tourismusschule Wien 21, Wassermannngasse“ genannt, im Rahmen von GeKoS „Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus“.

Das Projekt wurde konzipiert durch ein Leiter/innenteam, dem Vertreter/innen der Ausbildungsschwerpunkte und der Schulleitung angehörten. Für die Umsetzung des Projekts wurde eine Lehrer/innen-Steuergruppe eingerichtet, die zehn Personen umfasste. Weiters wurde eine Schüler/innen-Steuergruppe etabliert, deren Mitgliederzahl im Projektzeitraum von 15 auf 35 Personen anstieg.

Die Einbindung des Kollegiums erfolgte zum einen durch die Einbindung in unterschiedliche Projektvorhaben innerhalb des Clusterschul-Projekts (z.B. Gender Day, Veränderungen im Mathematik- oder Sportunterricht), wodurch insgesamt ein Drittel der Lehrpersonen aktiv einbezogen werden konnte. Zum anderen wurde das Thema GM in Pädagogischen Konferenzen thematisiert und dem gesamten Kollegium von der Direktion ein Überblicksskriptum zum Thema GM ausgehändigt. So war eine Pädagogische Konferenz den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der (Fremd)Sprachenkompetenz gewidmet.

Um die Nachhaltigkeit der GM-Implementierung sicherzustellen, wurden parallel zur Einrichtung der Steuergruppe von Lehrkräften auch Gender Mainstreaming-Beauftragte in den Klassen und eine Schüler/innen-Steuergruppe installiert, die auch nach dem Auslaufen des Clusterschul-Projekts eingesetzt wurden. Diese Vorgangsweise hatte sich bereits im Rahmen des FuTour-Notebookprojekts bewährt und sollte bewusst auf das GM-Projekt übertragen werden. Durch die breite Einbeziehung von Vertreter/inne/n der unterschiedlichen Akteursgruppen wurde das Thema tatsächlich im Schulalltag präsent und wahrscheinlich auch der überwiegende Teil der Schulseitigen zumindest am Rande informiert. Im Clusterschul-Projektbericht (S. 36) wird als Resümee u.a. festgehalten: *„Das Genderthema wird inzwischen von niemandem mehr belächelt oder bekämpft; der rasche Lernprozess wurde durch das FuTour-Notebookprojekt vorbereitet.“*

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist weiters festzuhalten, dass zum Zeitpunkt der Berichtlegung (2005) die Fortführung der Gender Days geplant war und dabei Adaptierungen aufgrund der Erfahrungen der ersten beiden Veranstaltungen angedacht waren.

Höhere technische Lehranstalt (HTL) Braunau am Inn (Oberösterreich)

An der HTL Braunau hat die Auseinandersetzung mit dem Thema „Mädchen und Technik“ bereits lange Tradition. So werden seit Mitte der 1990er Jahre gezielt Maßnahmen gesetzt, um den Mädchenanteil unter Schüler/inne/n zu erhöhen.

Die Auseinandersetzung mit GM begann im Schuljahr 2001/02 mit der Teilnahme am Projekt „Schulentwicklung von unten“, das an der Schule konkret mit einem Seminar für Lehrpersonen zur Gender-Thematik, spezifischen Elternabenden und Outdoor-Tagen für Schüler/innen verbunden war. Nach Einschätzung der Autor/inn/en des Clusterschul-Berichts wurde dadurch ein nachhaltiger Denkprozess ausgelöst, der als Grundlage für eine gruppenspezifische Entwicklung gesehen wird.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Veränderung des Unterrichts durch Entwicklung von GM-Tools für den Unterricht und die Sensibilisierung von Schüler/inne/n und Lehrkräften angestrebt. Weiters sollte der Kreis, der in die Umsetzung von GM involvierten Lehrkräfte, erweitert werden. Als „Fernziel“ für diese Interventionen wird eine Erhöhung des Frauenanteils im Schüler/innen- und Lehrer/innenbereich formuliert (Clusterschul-Bericht HTL Braunau: 11).

Der Einstieg in das Clusterschul-Projekt erfolgte durch ein SCHILF-Seminar, an dem fast ein Viertel der Lehrkräfte teilnahm. Zur Umsetzung des Projekts wurde eine Steuergruppe eingerichtet, der auch die Schulleitung angehörte und deren Aufgabe es war, Aktivitäten in Bezug auf GM zu setzen bzw. Maßnahmen, die durch Lehrkräfte initiiert wurden, zu koordinieren. Insgesamt waren rund 30% der Lehrpersonen aktiv in das Projekt involviert. Das gesamte Kollegium wurde laufend über das Projekt informiert – sowohl formell (Konferenzen) wie auch informell („Gender-Essen“). Das Projekt war in der Außendarstellung der Schule (Schulzeitung, htl-newsletter, Presseaussendungen, Aushänge) präsent und es erfolgte auch eine Information der Schulpartner/innen. So wurde beispielsweise ein GM-Logo von Lehrkräften und Schüler/inne/n der 2. und 3. Jahrgänge entwickelt.

Zur Sensibilisierung der Schüler/innen wurde ein Theaterbesuch mit Reflexion geschlechtsspezifischen Rollenverhaltens durch die Schüler/innen im Unterricht (drei erste Klassen) organisiert. Weiters erfolgte in Kooperation mit einer HLW ein „Schüler/innentausch“, der zur Sensibilisierung typischen Rollenverhaltens in Küche und Werkstätte unter Schüler/inne/n beitrug. Eine Gruppe von Schüler/inne/n gründete eine Kabarettgruppe und erarbeitete unter Anleitung ein „GM-Kabarett“, mit dem sie auch „on Tour“ gingen (und z.B. die HLW Schrödingerstraße in Graz besuchte).

Im Hinblick auf die institutionelle Verankerung von GM bleibt festzuhalten, dass GM als Teil des Qualitätsmanagements festgeschrieben wurde. Aufgrund von Gegenstimmen des Lehrkörpers wurde GM nicht im Schulleitbild verankert. Zur Umsetzung und Planung des GM-Implementierungsprozesses wurde eine Steuergruppe eingerichtet, deren Weiterarbeit auch nach dem Clusterschul-Projekt vorgesehen war.

Im Rahmen des Projekts erfolgt eine umfassende Ist-Stand-Analyse hinsichtlich Gender-Bewusstsein und Befinden unterschiedlicher Akteursgruppen (Schüler/innen, Lehrpersonen, Eltern), sowie eine Analyse der vorhandenen Ausstattung (z.B. Bestandsaufnahme in der Bibliothek, inwieweit Materialien Gender-Kriterien entsprechen). Durch eine Vielfalt von aufeinander abgestimmten Aktivitäten wurden Schüler/innen und Lehrkräfte gleichermaßen erreicht und sensibilisiert. Der Bericht zeichnet sich durch eine umfassende Reflexion der Akzeptanz unterschiedlicher Maßnahmen aus und durch daraus abgeleitete Schlussfolgerungen bezüglich Weiterentwicklungen bzw. Empfehlungen.

Die Schule bewarb sich in weiterer Folge für die Teilnahme an GeKoS, um die im Rahmen des Clusterschul-Projekts gesetzten Aktivitäten fortführen und weiterentwickeln zu können.

Vienna Business School (VBS) – HAK/HAS Mödling (Niederösterreich)

Die Schule hat sich in den Jahren vor dem Clusterschul-Projekt mit neuen Lernformen beschäftigt (offenes Lernen) und durch die Auseinandersetzung mit sozialem Lernen wurde das Interesse an geschlechtsspezifischen Fragestellungen geweckt. *„Soziales Lernen ist die Basis, auf der Gender Mainstreaming als Strategie aufbauen kann. Gender Mainstreaming setzt Sozialkompetenzen voraus, welche die Wahrnehmung von Unterschieden, die Formulierung von Gleichstellungszielen und den Umgang mit Konflikten ermöglichen“* (Clusterschul-Bericht Vienna Business School: 10). Die Schule hat bereits am ersten GM-Implementierungsprojekt teilgenommen („Schulentwicklung von unten“) und strebte durch die Teilnahme am Clusterschul-Projekt eine Weiterentwicklung der begonnenen Aktivitäten an.

Einen zentralen Bestandteil des Clusterschul-Projekts an der VBS Mödling bildete die Implementierung von Gender Mainstreaming im kooperativen offenen Lernen. Bereits im Schuljahr 1999/2000 wurde der sogenannte „Jeans Shop“ gestartet. Schüler/innen erhalten mehrmals im Jahr fächerübergreifende Arbeitsaufträge, die in geblockten Stunden von den Schüler/innen eigenverantwortlich bearbeitet werden. In die dafür entwickelten Arbeitsaufträge und Wochenpläne wurden Gender-Aspekte implementiert. Nach der Darstellung im Clusterschul-Bericht versuchten Lehrkräfte, GM in allen Fächern zum Thema zu machen und Veranstaltungen, wie z.B. das Gender-Kabarett oder das Theaterprojekt, im Unterricht zu reflektieren. Weitere Maßnahmen, die sich an Schüler/innen richten, sind die Kennenlern-Tage für die ersten Klassen zu Schulbeginn, Outdoor-Tage für die 2. Klassen der Handelsschule sowie das Theaterprojekt einer Klasse „Goldoni – Der Diener zweier Herren“. Die Schüler/innen erhielten darüber hinaus die Möglichkeit, mit Vertreter/innen aus Wirtschaft, Politik, Kunst und Kultur am sogenannten „Gender Day“ zu diskutieren. Die Veranstaltung wurde im Rahmen eines Maturaprojekts von Schüler/innen vorbereitet und evaluiert.

Zur Fortbildung der Lehrkräfte wurden zum einen ein SCHILF-Seminar und zum anderen zweitägige Outdoor-Tage für Lehrpersonen zur Auseinandersetzung mit der Gender-Thematik und zur Reflexion der eigenen Gender-Rolle organisiert. Die Informationsweitergabe erfolgte weiters durch Dienstbesprechungen, Aushänge, etc.

Zur Umsetzung des Projekts wurde eine Steuergruppe gebildet, der neben der Schulleitung neun Lehrpersonen angehörten und die mit anderen Steuergruppen (z.B. jene, die für die Umsetzung des kooperativen, offenen Lernens zuständig war) kooperierte. Die Schulleitung war in die Umsetzung des Projekts aktiv involviert (hatte die Projektleitung inne, berichtete

der Steuergruppe, nahm an Projektbesprechungen teil, organisierte ein SCHILF-Seminar etc.) und bezog alle relevanten Akteure und Akteurinnen in die Umsetzung ein.

Die Umsetzung des Clusterschul-Projekts ist stark geprägt durch die langjährige Auseinandersetzung mit offenem Lernen und die Synergien, die sich aus dem parallel zum Clusterschul-Projekt laufenden COOL-Projekt ergaben. Nicht zuletzt durch die Überschneidungen in diesen beiden Projekten wurde ein großer Kreis von Lehrkräften in die Umsetzung der Projekte eingebunden. Für letzteres standen neun Werteinheiten zur Verfügung, die zu einem hohen Stellenwert und Verpflichtungscharakter des Projekts führten (Clusterschul-Bericht VBS: 50).

Die Implementierung von GM wird eindeutig als Teil der Schulentwicklung gesehen und die Teilnahme am Clusterschul-Projekt führte zu einer klaren Positionierung hinsichtlich GM nach innen als auch in der Außendarstellung. So wurde beispielsweise 2004 das Bekenntnis zu GM in das Leitbild der Schule aufgenommen. Verstärkt wurde diese Positionierung durch die Einführung eines Gender Days, der ebenfalls die Bedeutung des Themas intern und extern unterstreichen half. Weiters kam es im Rahmen des Clusterschul-Projekts zu Unterrichts- und Personalentwicklung, die nachhaltig zu sein scheinen. Die einzelnen Aktivitäten werden im Bericht reflektiert und aus den Erfahrungen bereits Überlegungen hinsichtlich Weiterentwicklungen abgeleitet. D.h. vieles spricht für eine nachhaltige Verankerung von GM an der Schule. Auch die Beteiligung am GeKoS-Projekt soll zu einer Weiterentwicklung der gesetzten Aktivitäten beitragen.

4.4 Zusammenfassende Einschätzung der Umsetzung

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass die Umsetzung des zweijährigen Projekts an den fünf Schulen einige Gemeinsamkeiten aufweist, die in weiterer Folge für die Interpretation der Ergebnisse des GeKoS-Projekts relevant sein könnten.

Zum einen zeichnen sich alle fünf Beispiele durch ein hohes Commitment und eine aktive Beteiligung der Schulleitungen aus. Die Schulleitung ist in allen Fällen Teil des Projektteams und aktiv an der Positionierung des Themas an der Schule beteiligt, z.B. durch die Organisation von Pädagogischen Konferenzen oder SCHILF-Seminaren, die Weitergabe von Informationsmaterialien (z.B. Skripten).

Alle fünf Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass sie alle drei Ebenen der Schulentwicklung ansprechen: Unterrichtsentwicklung, Personalentwicklung und Organisations- bzw. Teamentwicklung. Es ergeben sich zwar Unterschiede in der Schwerpunktsetzung, die stark von den früheren Aktivitäten der Schule geprägt sind (z.B. Orientierung am offenen Lernen, Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils an der HTL, Organisationsentwicklung auf Basis der Erfahrungen mit früheren Schulentwicklungsprojekten), aber es werden stets alle drei Ebenen adressiert.

Charakteristisch für die fünf beschriebenen Schulstandorte ist auch, dass Aktivitäten mit großer Breitenwirkung gesetzt wurden, d.h. es dürften tatsächlich alle Angehörigen der Schule über GM zumindest informiert worden sein. Es ist davon auszugehen, dass damit eine gewisse Sensibilisierung aller Schulseitigen erreicht wurde, auch wenn deren Ausmaß auf Basis der vorliegenden Berichte nur schwer zu fassen ist.

Im Rahmen des Projekts wurden den Schulen einige gemeinsame Tools zur Verfügung gestellt, wie z.B. die Befindlichkeitsfragebögen von Prof. Eder, die teilweise auch nach der Projektlaufzeit Verwendung finden.

Die Begleitung des Projekts durch eine externe Koordinationsstelle und gemeinsame, moderierte Arbeitstreffen der Schulen haben wahrscheinlich nicht nur die Abwicklung des Projekts erleichtert, sondern auch die Identifikation mit dem Projekt gefördert. Es wird in den Berichten auch immer wieder der Erfahrungsaustausch mit anderen Schulen positiv erwähnt bzw. von sich daraus ergebenden Kooperationen gesprochen (z.B. „Kabarett on Tour“).

Weiters fällt auf, dass an mehreren Schulen ursprünglich geplant war, im Unterricht verwendete Schulbücher auf ihre Gender-Tauglichkeit zu prüfen. Diese Vorhaben wurden nicht durchgeführt, weil sie den Rahmen des zweijährigen Projekts gesprengt hätten.

5 Konzept, Zielsetzung, Umsetzung und Bewertung der GeKoS-Projekte

Im Folgenden werden Konzept und Zielsetzung von GeKoS auf Basis der Ausschreibungsunterlagen und der erläuternden Dokumente dazu beschrieben. Daran anschließend werden die GeKoS-Schulen kurz dargestellt und die umgesetzten Projekte vorgestellt. Es erfolgt für die einzelnen an den Schulen jeweils umgesetzten Projektvorhaben eine Bewertung vor dem Hintergrund der Zielsetzungen von GeKoS. Diese Einschätzung basiert ausschließlich auf den Projektberichten, die von den Schulen verfasst wurden, deren Qualität sich je nach Vorerfahrung mit GM, der Qualifikation der Autor/inn/en und der Erfahrung mit Projektmanagement deutlich unterscheidet. Es ist daher davon auszugehen, dass nicht alle Berichte alle relevanten Informationen über die Umsetzung an den Schulen und die dadurch erzielten Veränderungen enthalten und die Reliabilität der Informationen ebenso variiert.

5.1 Konzept und Zielsetzung von GeKoS

Im Frühjahr 2007 hat das BMUKK einen Fonds für Gender-Kompetenz-Schulen (Fonds für GeKoS-Schulen) eingerichtet und österreichweit mit der Ausschreibung „Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming in Schule & Unterricht“ Schulen eingeladen, ein Projekt zum Thema „Gender Kompetenz & Gender Mainstreaming in Schule & Unterricht“ einzureichen. Insgesamt sollten 25 Projekte gefördert werden, fünf davon als Aktionsforschungsprojekte. Das Auswahlverfahren sah eine externe Begutachtung der Bewerbungen der Schulen (Antragsformular) vor. Die endgültige Entscheidung traf die Steuergruppe im BMUKK, in der die schulführenden Abteilungen vertreten waren. Die Schulen konnten ihr Projekt zumindest einem der folgenden fünf Fondsthemen zuordnen:

- Gender & Qualität in der Unterrichtsentwicklung
- Gender & Qualität in der Personalentwicklung
- Gender & Schuldemokratie/Schulpartnerschaft
- Genderspezifisches Wahlverhalten
- Vermittlung von Sozialkompetenz

Folgende Ziele werden in der Ausschreibung für den GeKoS-Fonds formuliert (siehe Ausschreibung⁴ S. 2):

- Aufbau einer Struktur zur Förderung von Gender-Kompetenz und Gender-Bewusstsein sowie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Schulen

⁴ http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15209/gekos_ausschreibung.pdf

- Setzung von Impulsen zur Auseinandersetzung mit dieser Thematik an den Schulen und/oder Vertiefung von bereits bestehendem Know-how und Engagement zu Genderaspekten unter Berücksichtigung der Entwicklung der gesamten Schule (Hervorhebung im Original)
- Förderung eines systematischen Umgangs mit Erfahrungen aus der Praxis sowie Schaffung eines adäquaten Rahmens für Fragestellungen und der Forschung von Lehrer/inne/n
- Initiierung von Vernetzungen auf verschiedenen Ebenen: auf der Ebene der eigenen Schule, zwischen den Projektschulen (verschiedene Schulen und Schularten) sowie zwischen Expert/inn/en und Lehrkräften
- Sicherung der Qualität des Gesamtprojekts durch externe Expertise (Begutachtung der Projektanträge und Beratung der Schulen während des Projektjahres).

Zur Abwicklung und Begleitung des Projekts wurde ein Projektbüro als Servicestelle für Schulen eingerichtet. Dieses war zu Beginn mit zwei Teilzeitkräften besetzt, wurde aber nach der Startphase von einer Teilzeitkraft (30 Wochenstunden) alleine betreut. Die Schulen erhielten für die Abwicklung des GeKoS-Projekts ein operatives Budget von max. 2.000€ (z.B. für Referent/inn/en, Material- und Reisekosten) und vier Beratungstermine. Bei Aktionsforschungsprojekten erfolgte zusätzlich eine spezifische Beratung und wurden zwei Werteeinheiten pro Standort zur Verfügung gestellt. Für alle Schulen gemeinsam fand eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung statt und aufgeteilt auf zwei Termine eine Schreibwerkstatt.

Insgesamt wurden 33 Projektanträge begutachtet, wobei sieben Projekte (auch) als Aktionsforschungsprojekte eingereicht wurden.⁵ Davon wurde ein Projekt vom/von der Gutachter/in als nicht förderungswürdig eingestuft, da im Antrag zu wenig ersichtlich war, wie Gender-Kompetenz aufgebaut werden sollte. Elf Projekte (davon ein Aktionsforschungsprojekt) wurden mit Vorbehalt von den Gutachter/inne/n zur Förderung empfohlen. Acht dieser Projekte mit Vorbehalt wurden schließlich gefördert und die Empfehlungen der Gutachter/innen an die Berater/innen weitergeleitet. Bei drei Projekten wurde die Förderung von den Gutachter/inne/n zwar empfohlen, gleichzeitig aber auf deutliche Schwachpunkte des Konzepts hingewiesen (wie z.B. fehlende strukturelle Verankerung von GM an der Schule; Gefahr, dass sich nur wenige Personen und insbesondere Frauen am Prozess beteiligen werden; Zweifel an der Machbarkeit des Projekts innerhalb eines Schuljahres).

Die Begutachtung erfolgte anhand eines vom Projektbüro vorgegebenen Gutachtenformulars, das als sehr hilfreich und umfassend bezeichnet wurde. Damit wurde klar kommuniziert, welche Vorgaben das Projektbüro hatte. Aus dem Selbstverständnis der

⁵ Zwei Schulen haben sowohl ein GeKoS-Projekt als auch ein Aktionsforschungsprojekt eingereicht.

Gutachterinnen heraus, stellten die Gutachten eine Entscheidungshilfe für die Projektleitung dar. Ob und in welcher Weise Informationen an die Schule weitergegeben werden und welchen Stellenwert die Empfehlungen für die Schulen haben sollen, war den interviewten Gutachterinnen nicht bekannt.

Im Bewilligungsverfahren wurde pro Schultyp zumindest ein Projekt gefördert. Insgesamt wurden 25 Projekte (d.s. 80% der eingereichten Projekte) bewilligt. Ein bewilligtes Projekt wurde nicht gestartet, d.h. die endgültige „Bewilligungsquote“ lag schließlich bei 77%.

Tabelle 2 **Eingereichte und bewilligte Projekte nach Schultyp**

	Eingereichte Projekte			Bewilligte Projekte			Bewilligungs- quote (Schulen)
	GeKoS	AF	Schulen	GeKoS	AF	Schulen	
Volksschulen	2	1	3	2	1	3	100%
Hauptschulen	3	0	3	2	0	2	67%
KMS	1	0	1	1	0	1	100%
Berufsschulen	1	0	1	1	0	1	100%
AHS	6	2	8	5	1	5	63%
HLTW, FW/FSB	1	1	2	1	1	2	100%
HAK/HAS	3	1	3	2	1	2	67%
HTL	8	2	9	8	1	8	89%
Schulzentrum	1	0	1	0	0	0	0%
Summe	26	7	31	22	5	24	77%

Erläuterung: AF = Aktionsforschungsprojekte.

Quelle: Gutachten.

Im Rahmen von GeKoS waren die Schulen verpflichtet, an einer Startveranstaltung im Oktober 2007, an einem Vernetzungstreffen im Februar/März 2008 (Schreibwerkstatt) und an einer Abschlussveranstaltung (Dezember 2008) teilzunehmen. Darüber hinaus wurden drei Workshops für die Aktionsforschungsprojekte durchgeführt (im Rahmen der Startveranstaltung, im Dezember 2007 und im November 2008).

Die Auftaktveranstaltung im Oktober 2007 diente der Information zum Projektablauf, dem Vorstellen der begleitenden Projektstruktur sowie den vorgesehenen Workshops. Dabei sollten die Schulen über die eingegangenen Verpflichtungen und die ihnen zur Verfügung stehenden Ansprechpersonen bzw. Unterstützungsmöglichkeiten informiert werden. Die Abschlussveranstaltung im Dezember 2008 diente der Würdigung der beteiligten Schulen, der Vernetzung zwischen den Akteur/inn/en und der Reflexion der Erfahrungen mit dem Projekt an der jeweiligen Schule. Im Zuge dieser Abschlussveranstaltung erhielten die teilnehmenden Schulen ein Zertifikat, das sie als Teilnehmende am GeKoS-Projekt ausweist. Die involvierten Lehrkräfte (Projektleitung und Projektmitarbeit) erhielten in der Folge ebenfalls ein Zertifikat, das über die jeweilige Schulinspektion zugestellt wurde.

Schreibwerkstatt

Die teilnehmenden Schulen hatten bis Ende Oktober 2008 anhand eines vom BMUKK vorgegebenen Dokumentationsleitfadens einen Projektbericht über die Umsetzung von GeKoS an ihrem Standort zu erstellen. Zur Unterstützung wurde eine zweitägige Schreibwerkstatt eingerichtet, die Fragen rund um den Projektbericht klären, den Schulen die Möglichkeit zur Arbeit an den Dokumentationen geben und den Austausch zwischen den Schulen fördern sollte. Die Schreibwerkstatt richtete sich an die Projektleitung und eine Person, die am Projekt mitarbeitete, d.h. konkret an jene Personen, die den GeKoS-Bericht verfassten. Die Schulen wurden mit Rücksicht auf den jeweiligen Anfahrtsweg auf zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Schreibwerkstatt fand am 11./12. Februar 2008 in Eugendorf (Salzburg) und die zweite am 12./13. März 2008 in Retz (Niederösterreich) statt. Insgesamt haben 43 Personen an der Schreibwerkstatt teilgenommen.

Eine der Trainerinnen, die die Schreibwerkstatt durchgeführt haben, war zu diesem Zeitpunkt auch als Beraterin für die Aktionsforschungsprojekte in GeKoS eingebunden. Die Schreibwerkstatt war abgekoppelt von inhaltlichen oder administrativen Aspekten der Projekte. Aus diesem Grund legten die Trainerinnen Wert darauf, dass während der Schreibwerkstatt eine für derartige Fragen zuständige Ansprechperson verfügbar war. So war bei einer Schreibwerkstatt eine Vertreterin des Projektbüros anwesend, bei der anderen Schreibwerkstatt stand eine Person des Leitungsteams für telefonische Anfragen zur Verfügung.

Die Schreibwerkstatt wird von den interviewten Expertinnen durchwegs als wichtig und sinnvoll erachtet. Dies insbesondere deshalb, da für Schulen mit wenig Projekterfahrung die Berichterstellung eine Herausforderung darstellte und mit einigen Unsicherheiten verbunden war. Die interviewten Beraterinnen sprechen auch davon, dass das Thema Berichterstellung relativ viel Zeit der Beratungseinheiten beansprucht hatte und die damit verbundene Unsicherheit für die Projektverantwortlichen spürbar war.

Darüber hinaus stellte die Schreibwerkstatt eine Möglichkeit zur Vernetzung und zum Austausch zwischen den Schulen dar. Dies wird sowohl in den Projektberichten der Schulen als auch in den Expertinneninterviews deutlich. Nach Einschätzung der Trainerinnen der Schreibwerkstatt wurde die Schreibwerkstatt von den Schulen – mit einer Ausnahme – auch als Wertschätzung für ihre Arbeit gesehen, als Bereitstellung von Zeitressourcen, die ausschließlich dem Projekt gewidmet waren.

Wichtig erscheint auch der Zeitpunkt der Schreibwerkstatt: Durch den Termin im Frühjahr wurde zeitgerecht auf die Berichtlegung hingewiesen, auch wenn nach Einschätzung der Beraterinnen im Anschluss nicht kontinuierlich daran gearbeitet wurde, sondern die Berichterstellung erst im Herbst 2008 erfolgte.

Aktionsforschung im Rahmen von GeKoS

Im Rahmen von GeKoS war es fünf beteiligten Schulen möglich, auch Aktionsforschung in den Projektverlauf einfließen zu lassen: HLTW Wien 21, Schulen des bfi Wien, HTL Saalfelden, AHS Wasagasse und VS Braunau.

Laut Prammer-Semmler, Beraterin bei der Durchführung der Aktionsforschungsprojekte, liegen diesem Konzept folgende Überlegungen zugrunde⁶: Aktionsforschung ist als Antwort auf die Beforschung von außen zu verstehen und begreift die beteiligten Personen als aktiv und selbstreflektierend. Damit ist ein hoher emanzipatorischer Anspruch verbunden, der zu mehr Demokratisierung betragen soll. Entwicklung und Forschung sollen sich wechselseitig aufeinander beziehen. Die Mehrperspektivität von Erkenntnis und Forschung soll sichtbar werden, d.h. Ergebnisse und Eindrücke sind nicht nur aus der Sicht der Lehrperson zu erfassen, sondern auch Perspektiven der anderen werden durch Nachfragen (im Sinne einer Triangulation) erhoben. In diesem Sinne sollten gezielt alle oder mehrere betroffene Gruppen in die Evaluation der gesetzten Maßnahmen einbezogen werden. Ziel ist es, einen fachlichen Diskurs innerhalb der eigenen „professional community“ am Standort aber auch darüber hinaus anzubahnen bzw. es den Lehrer/inne/n zu ermöglichen, daran teilzunehmen. Aktionsforschung versteht sich schließlich als Hilfe und Beitrag zur Verbesserung des professionellen Handelns: dem eigenen aber auch am Schulstandort. Wissen ist immer vorläufig und prozesshaft und entwickelt sich im konkreten Tun. Dazu muss dieses Wissen aber systematisch und kritisch reflektiert sowie zur Diskussion gestellt werden. Aktionsforschung trägt somit dazu bei, die Reflexions- und Diskursfähigkeit der beteiligten Lehrpersonen und damit auch deren Professionsbewusstsein zu erhöhen.

Bei der Durchführung der Aktionsforschungsprojekte wurde in folgenden Schritten vorgegangen: (1) Entwicklungsinteresse formulieren; (2) Ausgangslage und Startposition beschreiben; (3) das erwünschte Ziel definieren; (4) Maßnahmen setzen; (5) Evaluation durchführen und Konsequenzen formulieren.

Vertreter/innen der Schulen, die an Aktionsforschungsprojekten teilnahmen, formulierten bei der Abschlussveranstaltung folgenden Gewinn für die beteiligten Schulen:

- Vorurteile konnten abgebaut und Dialoge initiiert werden.
- Die Reflexionsfähigkeit ist gewachsen, weil Zeit zum Verweilen und genauer Hinsehen genommen werden musste.
- Das eigene Methodenrepertoire hat sich erweitert.

⁶ Laut Protokoll über die Vorstellung der Aktionsforschungsprojekte im Rahmen der Abschlusstagung am 2. Dezember 2008.

Begleitende Beratung der GeKoS-Schulen

Die geförderten Schulen waren verpflichtet, vier Beratungstermine mit externen Expert/inn/en wahrzunehmen. Einige Schulen machten bereits in ihrem Projektantrag Vorschläge, wer als Berater/in in Frage käme, anderen wiederum wurde vom Projektbüro der Berater oder die Beraterin für die Schule vorgeschlagen. Einige Schulen hatten nach Angaben der Beraterinnen auch vorab konkrete Vorstellungen über ihren Beratungsbedarf.

Die Beratung sollte eine Unterstützung bei der Abwicklung des Projekts darstellen. In einigen Fällen war im Rahmen der Beratung auch die Vermittlung von grundlegendem Gender-Know-how erforderlich. Es wird auch davon berichtet, dass Gender-Know-how innerhalb des Projektteams in sehr unterschiedlichem Ausmaß vorhanden ist. Eine Beraterin schlägt in diesem Zusammenhang vor, bei einer Fortführung von GeKoS für Schulen ein gemeinsames Seminar zum Aufbau von Gender-Kompetenz durchzuführen und dieses auch verpflichtend für die Schulleitung zu machen (so nicht Gender-Kompetenz durch Seminarbesuche o.ä. nachgewiesen werden kann).

Dem Selbstverständnis der Beraterinnen zufolge war die Beratung zur Unterstützung der genehmigten Projekte da. Grundlage für die Beratung waren der Projektantrag der Schule sowie die Anmerkungen der Gutachter/innen, wobei letztere als Empfehlungen und nicht als Verpflichtungen verstanden wurden. Der Auftrag wurde sowohl als inhaltliche Beratung wie auch als Prozessbegleitung verstanden und umfasste sowohl die Vermittlung von Gender-Wissen wie auch die inhaltliche Beratung zu den Projekten und Unterstützung bei der Abwicklung des Projekts (z.B. Moderation von Sitzungen etc.). In einigen Fällen wurde die Beraterin zusätzlich zu den vier vorgeschriebenen Beratungsterminen eingeladen, um z.B. ein Gender-Training o.ä. durchzuführen.

Die für die Beratung zur Verfügung stehenden Ressourcen (vier Termine à zwei Unterrichtsstunden) werden – insbesondere bei Schulen, die über keine GM-Vorerfahrungen verfügen – als zu gering gesehen. Es wird davon berichtet, dass die Beratungseinheiten (unbezahlt) überzogen wurden oder dass die Schulen aus Eigenmitteln oder anderen Quellen zusätzliche Beratungseinheiten finanzierten. Darüber hinaus wird das Entgelt für die Beratung als sehr niedrig bezeichnet, hier v.a. von Personen, die hauptberuflich als Berater/innen tätig sind.

Etwas anders stellt sich die Situation für jene Schulen dar, an denen Aktionsforschungsprojekte gefördert wurden. Es standen aufgrund der zusätzlichen Aktionsforschungsberatung damit mehr Beratungseinheiten zur Verfügung, wobei hier jedoch eine Abstimmung zwischen den Berater/inne/n als notwendig erachtet wird. Eine solche Abstimmung erfolgte in einigen Fällen dadurch, dass die erste Beratungseinheit an der jeweiligen Schule von beiden Beraterinnen gemeinsam durchgeführt wurde.

5.2 Überblick über die GeKoS-Schulen

In diesem Abschnitt werden die Schulen, die sich an GeKoS beteiligt haben, kurz vorgestellt. Dabei wird zum einen auf die Charakteristika der Schule eingegangen (Schulgröße, fachliche Ausrichtung, Schulleitung etc.), zum anderen auf die Motive der Teilnahme an GeKoS und die Vorerfahrungen hinsichtlich Gender Mainstreaming.

5.2.1 Charakteristika der Schulen

Am GeKoS-Projekt haben 24 Schulen aus ganz Österreich teilgenommen, elf lassen sich dem allgemein bildenden Schulwesen zuordnen, 13 dem berufsbildenden Bereich. Die Ausgangslage stellt sich aufgrund der angebotenen Inhalte und zusätzlicher regionaler bzw. lokaler Besonderheiten sehr unterschiedlich dar.

Allgemeinbildende Schulen

Volksschulen

An den drei beteiligten Volksschulen werden zwischen 137 (VS Pantzergasse) und 226 (VS Ansfelden) Schüler/innen unterrichtet (Durchschnitt: 167,7 Schüler/innen), wobei das Verhältnis zwischen Buben und Mädchen erwartungsgemäß ziemlich ausgeglichen ist (durchschnittlich 47,9%). Die Zahl der Lehrpersonen schwankt zwischen zehn (VS Braunau) und 26 (VS Ansfelden), der Durchschnittswert beträgt 19 Lehrpersonen. An einem Standort arbeiten ausschließlich Frauen (VS Braunau), an den anderen beiden Standorten gibt es jeweils eine männliche Lehrperson. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 96,5% und ausschließlich weiblichen Schulleitungen stellen sie sich als „typische“ Volksschulen dar.

Hauptschulen

An den beiden Hauptschulen bzw. der Kooperativen Mittelschule findet sich folgende Ausgangslage: Diese Schulen werden von zwischen 170 (HS Altmünster) und 270 (KMS JoHo-Platz) Schüler/inne/n besucht (Durchschnitt: 219 Schüler/innen). Der Anteil der Mädchen beträgt durchschnittlich 49,1%⁷. Die Zahl der Lehrpersonen schwankt zwischen 19 (HS Altmünster) und 42 (KMS JoHo-Platz), im Durchschnitt sind es 29 Lehrkräfte. Der Frauenanteil bewegt sich zwischen 61,1% (HS Altmünster) und 78,6% (KMS JoHo-Platz) und beträgt durchschnittlich 71,3%. An allen drei Schulstandorten finden sich männliche Schulleiter.

Allgemein bildende höhere Schulen

Die Zahl der Schüler/innen an den fünf beteiligten AHSen liegt zwischen 627 (AHS Wasagasse/Wien) und 964 (AHS Reithmannstraße/Innsbruck). Durchschnittlich besuchen

⁷ Von der KMS JoHo-Platz liegen keine Angaben vor.

688 Schüler/innen diese Schulstandorte, der durchschnittliche Anteil der Mädchen beträgt dabei 55,4%. Allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede (AHS Reithmannstraße/Innsbruck: Mädchenanteil 41,4% versus AHS Babenbergerring/Wr. Neustadt: Mädchenanteil 66,6%). Die Zahl der Lehrpersonen variiert zwischen 62 (AHS Rainergasse/Wien) und 107 (AHS Reithmannstraße/Innsbruck), der Durchschnittswert beträgt 78,6 Lehrkräfte. Der Anteil der Frauen am Lehrpersonal ergibt im Durchschnitt 63,9%, differiert jedoch zwischen 50,5% (AHS Reithmannstraße/Innsbruck) und 75,6% (AHS Rahlgasse). Drei Standorte werden von Direktorinnen geleitet, zwei von Direktoren.

Berufsbildende Schulen

Die Gruppe der höheren technischen Lehranstalten stellt die größte Gruppe im GeKos-Projekt dar, wobei an den meisten Standorten auch Fachschulen angeschlossen sind. Die Zahl der Schüler/innen variiert beträchtlich: von 551 Schüler/innen (HTL Imst) bis 1.879 (HTL St. Pölten), der Durchschnittswert beträgt 1.051,8 Schüler/innen. Der Anteil der Mädchen ist mit 8,1% generell sehr niedrig, schwankt aber zwischen 2,5% (HTL Wien 10) und 23,8% (HTL Imst). An den einzelnen Standort arbeiten zwischen 66 (HTL Imst) und 193 (HTL St. Pölten) Lehrpersonen, der Durchschnittswert beträgt 116,5 Lehrkräfte. Der Frauenanteil liegt bei 13,7%, differiert aber ebenfalls zwischen 5,6% (HTL Hallein) und 20,0% (HTL Wien 10). Alle Schulen werden von Männern geleitet und auch die Abteilungsvorstände und Werkstättenleiter sind – sofern dies aus den Angaben in den Projektberichten zu entnehmen ist – männlich.

Die nicht dem technischen Bereich angehörenden berufsbildenden Schulen stellen sich sehr heterogen dar. Dazu zählen: eine Berufsschule, eine Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe, eine Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe und Tourismus sowie zwei Handelsakademien/Handelsschulen. Die Standorte variieren deutlich in ihrer Größe, und zwar von 349 (FW/FSB Kalvarienberggasse) bis 1.473 (Schulen des bfi Wien) Schüler/innen (Durchschnittswert: 789,6 Schüler/innen). Infolgedessen schwankt auch die Zahl der Lehrpersonen beträchtlich: 39 Lehrer/innen arbeiten in der Berufsschule und 139 an den Schulen des bfi Wien, durchschnittlich sind es 75,4 Personen. Der Mädchenanteil bei den Schüler/innen ist aber relativ hoch: den niedrigsten Anteil stellen sie an der HAK/HAS Mödling (56,0%), den höchsten an der FW/FSB Kalvarienberggasse (83,7%). Der Anteil der Lehrerinnen ist in der Berufsschule am niedrigsten (43,6%) und in der FW/FSB Kalvarienberggasse am höchsten (88,0%). Zwei Schulstandorte werden von Direktorinnen geleitet.

Tabelle 3 Anzahl der Schüler/innen, Lehrkräfte und Schulleitung nach Schule und Geschlecht

Schulname	Schüler/ innen	w.	%	Lehrer/ innen	w.	%	Schul- leitung
Allgemeinbildende Schulen							
Volksschulen							
VS Ansfelden	226	106	46,9	26	25	96,2	w
VS Braunau/Inn	140	67	47,9	10	10	100,0	w
VS Pantzergasse	137	68	49,6	21	20	95,2	w
Hauptschulen und Kooperative Mittelschulen							
HS Altmünster	170	88	51,8	18	11	61,1	m
HS Ranshofen	217	102	47,0	27	18	66,7	m
KMS JoHo-Platz	270	k.A.	-	42	33	78,6	m
Allgemein bildende höhere Schulen							
AHS Babenbergerr.	725	483	66,6	70	45	64,9	w
AHS Rahlgasse	742	472	63,6	82	62	75,6	w
AHS Rainergasse	652	369	56,6	62	42	67,7	w
AHS Reithmannstr.	964	399	41,4	107	54	50,5	m
AHS Wasagasse	627	332	53,0	72	48	66,7	m
Berufsbildende Schulen							
HTL Braunau/Inn	1.000	87	8,7	106	16	15,1	m
HTL Hallein	956	135	14,1	108	6	5,6	m
HTL Imst	551	131	23,8	66	12	18,2	m
HTL Klagenfurt	1.046	38	3,6	105	15	14,3	m
HTL Saalfelden	630	48	7,6	84	8	9,5	m
HTL St. Pölten	1.879	77	4,1	193	30	15,2	m
HTL Wels	1.453	143	9,8	140	15	10,7	m
HTL Wien 10	890	22	2,5	130	26	20,0	m
BS Eisenstadt	994	584	58,8	39	17	43,6	m
FW/FSB Kalvarienbergg.	349	292	83,7	50	44	88,0	w
HLTW Wien 21	607	465	76,6	97	62	64,0	w
Schulen des bfi Wien	1.473	936	63,5	135	94	69,6	m
HAK/HAS Mödling	525	294	56,0	56	41	73,2	m

Erläuterung: w. = Anzahl der Schülerinnen bzw. Lehrerinnen; % = Anteil der Schülerinnen bzw. Lehrerinnen in Prozent; k.A. = keine Angabe; w = weiblich, m = männlich.

Quelle: GeKoS-Projektberichte.

5.2.2 Auslöser für die Teilnahme am GeKoS-Projekt

Die Gründe und Motive, warum sich Schulen auf ein Schulentwicklungsprojekt einlassen, sind vielfältig und meist sehr komplex. Um diese Vielfalt zu ordnen, wurde von Schratz & Steiner-Löffler (1997) der sogenannte Innovationswürfel entwickelt. Dieser besteht aus drei Dimensionen:

- Druck – Zug: Ist das Projekt entstanden, weil Druck da ist, der nach Veränderungen verlangt (z.B. weil zu wenig Schüler/innen vorhanden sind) oder weil es eine Vision gibt, die Zug erzeugt?
- Top down – bottom up: Ist das Projekt von „oben“ gewünscht (von der Schulleitung, der Schulaufsicht) oder ist es als Initiative von „unten“, z.B. durch Lehrer/innen oder vielleicht auch Schüler/innen, entstanden?
- Innen – außen: Haben die Veränderungen auf Wunsch der Schule begonnen oder durch Anregungen von außen (z.B. durch Betriebe, Eltern, andere Schulen)?

Die auslösenden Bedingungen bzw. die Motivation, warum die einzelnen Schulen am GeKoS-Projekt teilgenommen haben, lassen sich nicht immer eindeutig aus den Projektberichten herauslesen, manchmal werden nur Andeutungen gemacht. Die folgenden Ausführungen sind daher erste Einschätzungen, die durch Interviews direkt an den Standorten bei den Projektleitungen verifiziert werden müssten. In einem weiteren Schritt wurden an zwölf Schulstandorten vertiefende Fallstudien zur Umsetzung von GeKoS durchgeführt (vgl. Wroblewski, Paseka 2009). Informationen aus diesen Fallstudien fließen im Folgenden ein, um etwaige Lücken aus den Projektberichten zu schließen. Die abschließende Abbildung soll bei der Verortung der einzelnen Schulstandorte helfen.

Innovation von innen durch die Schulleitung initiiert

In vier Schulen waren die Schulleitungen diejenigen, welche die Teilnahme am GeKoS-Projekt initiiert haben und von denen Impulse zur Umsetzung ausgingen. Teilweise waren entsprechende Visionen vorhanden, wie an der VS Ansfelden. Die Schulleiterin wollte das Leitbild und dessen Werte umsetzen (Motto: „wissen – wertschätzen – wohlfühlen“) sowie bisherige Anstrengungen in diese Richtung vertiefen. An der AHS Babenbergerring war ebenfalls die Schulleitung aktiv, die über eine Ausbildung zur Gender-Beauftragten verfügt und die eine Verankerung von GM sowohl im Lehrkörper wie auch im Unterricht anstrebt. An manchen Schulen zeigen sich sowohl Zug- als auch Druckbewegungen: An der VS Pantzergasse hatte die Schulleiterin entsprechende Visionen, allerdings stand die Schule auch unter Druck, weil der Standort nur (mehr) sieben Klassen hatte; zusätzlich haben sehr viele Schüler/innen eine nicht-deutsche Erstsprache und stammen aus wirtschaftlich schwachen Einkommensschichten. Es sollten daher Initiativen gesetzt werden, die die Schule wieder attraktiver machen. An der Fachschule für wirtschaftliche Berufe und der

Fachschule für Sozialberufe (FW/FSB) stellte sich die Situation so dar: Auf der einen Seite gab es entsprechende Visionen der Schulleiterin, gleichzeitig war Druck durch Gewalt (Mobbing) erkennbar.

Innovation von innen durch Lehrpersonen initiiert

An acht Schulen gingen die Initiativen von einzelnen Lehrer/inne/n oder Lehrer/innenteams aus. An der AHS Reithmannstraße, AHS Rainergasse, AHS Wasagasse und Berufsschule Eisenstadt hatten einzelne Lehrerinnen Visionen ausgelöst durch ein nebenberufliches Universitätsstudium oder Erfahrungen mit Schüler/inne/n bzw. Fachgebieten. Sie wollten sich genauer mit Gender-Fragen beschäftigen und auch mit der Thematik, wie sich eine geschlechterbewusste Pädagogik umsetzen ließe. An vier weiteren Standorten, der HS Altmünster, KMS JoHo-Platz, HTL Wels und den Schulen des bfi Wien war neben Visionen auch ein gewisser Druck erkennbar, der sich aus Gewalt und Störungen oder durch zu wenige Mädchen am Schulstandort ergab und der zum Handeln aufforderte.

Innovation von innen durch Lehrpersonen und Schulleitungen initiiert

An fünf Standorten gingen die Initiativen gemeinsam von den Direktionen und einigen Lehrpersonen aus. An den Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus (HLTW Wien 21) und an der HAK/HAS Mödling waren deren gemeinsame Visionen eine so starke Motivation sich zu bewerben. Beide Schulen haben bereits in Vorläuferprojekten mitgemacht, sodass es schon einen längeren Vorlaufprozess gegeben hat. Ähnlich die Situation an der AHS Rahlgasse: Auch hier gab es schon vielfältige Vorerfahrungen und eine eigene Vision dahingehend, die verschiedenen Initiativen an der Schule zu verknüpfen. Gleichzeitig gab es aber Gewalterfahrungen speziell mit Buben, die es zu bearbeiten galt. An der HTL Braunau, HTL Wien 10, HTL St. Pölten bzw. an der HTL Saalfelden war das gemeinsame Vorgehen dadurch motiviert, dass die Zahl der Schülerinnen trotz bereits gesetzter Initiativen gering blieb. Letztere steht zudem noch unter einem gewissen Druck, da sich Schülerinnen beklagten, dass frauenfeindliche Äußerungen seitens der Lehrer sie belasten; daraus ergab sich ebenfalls die Notwendigkeit von Mädchenarbeit.

Innovation von außen und durch Schulleitungen initiiert

Zwei Schulen wurden von einer anderen Schule, der HTL Braunau, zum Mitmachen motiviert. An der VS Braunau lagen positive Erfahrungen mit dieser Schule vor, weil es bereits Initiativen gab, den Kindern die Angst vor der Technik zu nehmen und Interesse für technische Inhalte zu wecken. Die Direktorin informierte zunächst sich selbst über das GeKoS-Projekt und stellte die Teilnahme im Kollegium zur Diskussion. Ähnlich verlief der Prozess an der HS Ranshofen: Aufgrund der positiven Vorerfahrungen mit der HTL war es für den Schulleiter nur ein „logischer Schritt“ (Projektbericht HS Ranshofen: 4). Die Vision der HS Ranshofen war es, den Blick im Rahmen des GeKoS-Projekts vermehrt auf Buben und deren Defizite zu richten, weil bisherige Projekte sich v.a. an den Mädchen und deren

Defizite ausrichteten. Gleichzeitig war bei beiden Schulen auch Druck vorhanden, genügend Schüler/innen zu bekommen und den Standort attraktiv zu gestalten.

Innovation von außen initiiert

An zwei Schulen lässt sich nicht genau erkennen, ob die Schulleitung und/oder die Lehrpersonen initiativ wurden. Die Teilnahme am GeKoS-Projekt war an der HTL Imst und der HTL Klagenfurt dadurch motiviert, bereits bestehende Initiativen, die im Rahmen von anderen Projekten begonnen worden sind (mut!, FIT), fortzusetzen. Die durch das BMUKK zur Verfügung gestellten Geldmittel wurden dazu genutzt. Es ist Zug zu erkennen, weiter an der Sensibilisierung gegenüber Geschlechterfragen bzw. an der schulpartnerschaftlichen Fairness und an der Leistungsmotivation der Schüler/innen zu arbeiten.

Innovation von innen und außen initiiert

An der HTL Hallein scheinen innere und äußere Antriebskräfte gewirkt zu haben: Die Schulleitung und die bisher in Gender-Projekten beteiligten Lehrpersonen waren da der Meinung, dass durch eine strukturierte Vorgangsweise, wie dies in diesem Projekt möglich ist, die im Leitbild verankerten Ziele („*Wir gestalten den Alltag bewusst geschlechtergerecht und erkennen und achten auf diese Weise die jeweilige individuelle Einzigartigkeit unserer SchülerInnen.*“) schneller erreicht werden können. Die finanzielle Unterstützung des Projekts war der Anreiz, weil sonst die bisherigen Initiativen nicht hätten weiter geführt werden können.

Tabelle 4 Anfänge an Schulen

Innovation begann ...	TOP DOWN	BOTTOM UP
INNEN	Innovation durch die Schulleitungen initiiert UND von innen VS Ansfelden (Z) VS Pantzergasse (Z/D) AHS Babenbergerring (Z) FW/FSB Kalvarienbergg. Wien (Z/D)	Innovation durch eine Gruppe von Lehrer/inne/n oder einzelnen Lehrpersonen initiiert UND von innen HS Altmünster (Z/D) KMS JoHo-Platz (Z/D) AHS Innsbruck (Z) AHS Rainergasse (Z) AHS Wasagasse (Z) HTL Wels (Z/D) BS Eisenstadt (Z) Schulen des bfi Wien (Z/D)
		AHS Rahlgasse (Z) HTL Braunau (D) HTL Wien 10 (D) HTL Saalfelden (Z/D) HTL St. Pölten (Z/D) HLTW Hertha Firnberg Schulen (Z) HAK/HAS Mödling (Z)
AUSSEN	HTL Hallein (Z/D)	
	HTL Imst (Z) HTL Klagenfurt (Z) HS Ranshofen (Z/D) VS Braunau (Z/D)	
	Innovation durch die Schulleitungen initiiert UND Anregung von außen	Innovation durch eine Gruppe von Lehrer/inne/n oder einzelnen Lehrpersonen initiiert UND Anregung von außen

Erläuterung: (Z) = Zug, (D) = Druck, (Z/D) = Zug und Druck.
Quelle: Projektberichte, Fallstudien.

5.2.3 Vorerfahrungen an den einzelnen Schulstandorten

Für eine Bewertung der Erfolge des GeKoS-Projekts ist es wichtig, nicht nur die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, wie Größe der Schulstandorte, Zahl der Lehrpersonen, Mädchen-/Bubenanteil, einzubeziehen, sondern auch zu schauen, welche Vorerfahrungen an den einzelnen Standorten vorhanden sind. Die dazu notwendigen Informationen wurden den Projektberichten sowie den Fallstudien entnommen. Die beteiligten Schulen lassen sich in vier Gruppen einteilen:

Schulen, die über keinerlei Vorerfahrungen verfügen

An diesen Schulen gibt es keinerlei Vorerfahrungen: weder mit dem Themenbereich Gender, noch mit speziellen Mädchen- oder Bubenförderungsmaßnahmen, noch mit Schulentwicklung und Schulprojekten generell.

In diesen Cluster gehören alle drei Volksschulen, die HS Altmünster sowie zwei der fünf allgemein bildenden höheren Schulen (AHS Rainergasse, AHS Wasagasse).

Schulen mit Vorerfahrungen im Bereich Schulentwicklung und mit Schulprojekten

An drei Standorten hat es zwar bisher keine Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen oder GM gegeben, doch gibt es Erfahrungen mit Schulprojekten bzw. mit Schulentwicklung.

Mit der Etablierung als Integrierte Ganztags-Gesamtschule konnte die HS Ranshofen viele Erfahrungen mit Schulentwicklung machen. Eine schulautonome Schultafel mit Alternativen Pflichtgegenständen wurde entwickelt, neue Methoden, wie der Projektunterricht, fanden Eingang in den Schulalltag.

An der AHS Reithmannstraße/Innsbruck waren Vandalismus und Gewalt immer wieder Thema. Vor vier Jahren wurde das „Buddy-Projekt“ ins Leben gerufen. Dessen Ziel war es, dass Streitschlichtung und Betreuung jüngerer Schüler/innen durch Schüler/innen der Oberstufe übernommen werden. Dazu erhalten diese eine Grundlagenausbildung, es gibt wöchentliche Treffen im Buddycafe und weiterbildende Maßnahmen. Durch diese klassenübergreifende Maßnahme konnte eine spürbare Entlastung in der Schule erreicht und neue Strukturen aufgebaut werden.

Die FW/FSB Kalvarienberggasse setzt schon seit Jahren einen Schwerpunkt auf interkulturelles Verständnis sowie Wertevermittlung. Mit interreligiösen Projekten wie der Pilgerwanderung „Gemeinsam unterwegs“, mit dem die Schule ihre Tätigkeit als Pilgrim-Schule aufnahm, würdigt sie die multikulturelle Vielfalt der Schüler/innen und fördert einen wertschätzenden Umgang miteinander.

Schulen mit Vorerfahrungen in der Mädchenarbeit

An etlichen Schulen hat es Vorerfahrungen mit Mädchenprojekten gegeben. Es sind dies sieben der acht höheren technischen Lehranstalten (HTL Hallein, HTL Imst, HTL Klagenfurt, HTL Saalfelden, HTL St. Pölten, HTL Wels, HTL Wien 10), die Berufsschule Eisenstadt und die HS Ranshofen.

Die HTLs weisen alle einen sehr geringen Mädchenanteil auf. Ziel der Mädchenprojekte war es, mehr Mädchen zu motivieren, an eine technische Schule zu kommen und/oder diese wenigen Mädchen entsprechend zu fördern. Um dies zu erreichen, wurden einerseits bereits

existierende Programme aufgegriffen, wie mut! (HTL Imst, HTL Wels, HTL Klagenfurt), FIT (HTL Klagenfurt) oder der Töchterttag (HTL Wien 10). Andererseits wurden an den einzelnen Standorten durchaus unterschiedliche Projekte entwickelt. Es gibt „Girls‘ Hours“ und „Girls‘ Scouts“ (HTL Hallein, HTL St. Pölten), das Projekt MALIDA zur „frauenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit“ (HTL Klagenfurt), einen Arbeitskreis „Mädchen und Technik“ (HTL Saalfelden), HTL4girls, Schnuppertage und Girls‘ Days (HTL St. Pölten), Schnuppertage und Mädchen-Workshops (HTL Wels).

Die HS Ranshofen hat nicht nur Erfahrungen mit Schulentwicklung, sondern setzte sich zusätzlich in den letzten fünf Jahren mit der gezielten Förderung von Mädchen für den Bereich Technik auseinander (→ Powergirls, Mädchen-Technik-Tage, Octopus-Projekt) und baute – auf Schulebene – eine Kooperation mit der HTL Braunau auf.

An der Berufsschule Eisenstadt gab es im Vorfeld viele kleinere einschlägige Projekte, konkret: Kleinprojekte zum Internationalen Frauentag, das Projekt „Frauen im Burgenland. Burgenland 80 Jahre“ und durch die Schüler/innen wurde ein „Frauen+Denk+Ruhe+Raum“ geschaffen.

Schulen mit Vorerfahrungen zu Gender-Projekten

An einigen Schulen gibt es nicht nur Erfahrung mit Mädchenprojekten, sondern auch mit Gender-Projekten. Drei Standorte haben bereits an den beiden Vorläuferprojekten des BMUKK „Schulentwicklung von unten“ (2000-2002) und „Clusterschulen“ (2003-2005) teilgenommen (HTL Braunau, HLTW Wien 21 Hertha Firnberg Schulen und HAK/HAS Mödling). Zwei Schulen verfügten bereits zu Projektbeginn über mehrjährige Erfahrungen mit einschlägigen Projekten, die durch das BMUKK evaluiert wurden: das PAIS-Projekt an der KMS JoHo-Platz (Schneider u.a. 2001) und das Projekt „Mädchenklasse“ an der AHS Rahlgasse (Parnigoni & Schritteser 1997).

Diese fünf Schulen haben daher schon einige externe Unterstützung in Form von personalen und finanziellen Ressourcen erhalten und konnten dabei auch Erfahrungen mit Evaluationen und Projektmanagement machen. Die Schulen sind – auch durch einige Publikationen bedingt – bereits als „Gender-Schulen“ positioniert. Es konnte bereits zu Projektbeginn davon ausgegangen werden, dass Gender-Kompetenz an diesen Standorten bei den Schulleitungen und Lehrenden vorhanden ist.

Zwei weitere Schulen haben in der Vergangenheit bereits Projekte durchgeführt, in die ein Gender-Schwerpunkt inkludiert wurde, ohne aber bisher eine derartige systematische und mehrjährige Unterstützung von außen erfahren zu haben wie die oben genannten Schulen: An der AHS Babenbergerring/Wr. Neustadt gab es Projekte zur Schulung von Sozialkompetenz, in die teilweise Gender-Aspekte bereits einbezogen wurden. Die Schulen

des bfi Wien arbeiten bereits seit mehreren Jahren mit einem differenzierten Angebot für Schülerinnen und Schüler.

Tabelle 5 Vorerfahrungen an Schulen

<p>Keinerlei Vorerfahrungen</p> <p>VS Ansfelden, VS Braunau, VS Pantzergasse HS Altmünster AHS Rainergasse, AHS Wasagasse</p>	<p>Vorerfahrungen mit Schulentwicklung und Schulprojekten</p> <p>HS Ranshofen AHS Babenbergerring/Wr. Neustadt AHS Rahlgasse / Wien AHS Reithmannstraße FW/FSB Kalvarienberggasse Schulen des bfi Wien</p>
<p>Vorerfahrungen mit Mädchen-Projekten</p> <p>HTL Hallein, HTL Imst, HTL Klagenfurt, HTL Saalfelden, HTL St. Pölten, HTL Wels, HTL Wien 10 BS Eisenstadt</p>	<p>Vorerfahrungen mit Gender-Projekten</p> <p>KMS JoHo-Platz HTL Braunau HLTW Wien 21 (Hertha Firnberg Schulen) HAK/HAS Mödling</p>

Quelle: Projektberichte, Fallstudien.

5.3 GeKoS-Umsetzung und Bewertung an den Schulen

Auf Basis der Ausschreibungsunterlagen und der darin formulierten Zielsetzungen wird nun die Umsetzung an den einzelnen Schulen fokussiert zusammengefasst. Folgende Bewertungskriterien werden herangezogen: Zielgruppen – Ziele – Maßnahmen, Sicherstellung der Nachhaltigkeit, geschlechtertheoretischer Hintergrund (wenn dieser offensichtlich ist und Aussagen dazu den Projektberichten entnommen werden können) und Dokumentation. Dabei wird v.a. der Frage nachgegangen, ob Schulentwicklung erkennbar ist, d.h. ob Personal-, Unterrichts- und Organisationsentwicklung ausgelöst durch GeKoS tatsächlich stattgefunden hat.

In diesem Zusammenhang wird nochmals darauf hingewiesen, dass die folgenden Ausführungen primär auf den Projektberichten der Schulen basieren, die teilweise nur beschränkt Aussagen zulassen.

5.3.1 Allgemeinbildende Schulen

Allgemein bildende Pflichtschulen

VS Ansfelden (Oberösterreich): „Die Wahrheit ist den Menschen zumutbar“

Vor Beginn des GeKoS-Projekts hat sich an dieser Volksschule nur die Schulleiterin intensiver mit Geschlechterfragen auseinander gesetzt. Bereits im Vorfeld fanden auf ihr Betreiben Fortbildungsveranstaltungen für das Kollegium zu einschlägigen Themen, wie „Frauensicksale im Wandel der Zeit“, statt. Laut ihrer Einschätzung war „eine breite Basis für Genderkompetenz und GM“ am Schulstandort vorhanden (Projektbericht VS Ansfelden: 7).

Zielgruppen des GeKoS-Projekts waren Schüler/innen, Lehrpersonen, Schulleitung und Management sowie Schulpartner/innen und schulexterne Bezugsgruppen. Ziel war es, vielfältige Informationen in altersadäquater und zielgruppenspezifischer Form anzubieten, Wissen zu vermitteln und eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen zu erreichen. Der Blick sollte dabei über die Schulklasse hinausgehen und so die „Welt“ in die Schule geholt werden.

Für alle Zielgruppen wurden spezifische Maßnahmen angeboten, wobei sich folgende Themen als roter Faden durchzogen: Blick in die Klasse, ins eigene Dorf, in die Vergangenheit, in die weite Welt und das mit Humor und in einer geschlechtergerechten Sprache.

Je nach Zielgruppe wurden unterschiedliche Maßnahmen gesetzt: Auf Initiative der Schulleiterin und durch Beteiligung aller Lehrpersonen fanden in allen Klassen im Rahmen einer zweiwöchigen Projektphase Unterrichtsprojekte zu sehr unterschiedlichen Themen statt (u.a. Berufe von Erwachsenen – Traumberufe der Kinder, Arbeitsteilung in der Familie, Theaterstück „Die dumme Augustine“, Juden und Jüdinnen im Nationalsozialismus). Für die Lehrer/innen wurde eine Fortbildungsveranstaltung zu Inhalten und Methoden für eine geschlechtersensible Pädagogik durchgeführt und eine Bildungsfahrt nach Linz („Frauen-Stadtpaziergang“) organisiert. Die Schulleiterin machte GM in jeder Konferenz zum Thema, war bei allen Projektbesprechungen dabei, stellte die Finanzierung aller Aktivitäten sicher und unterstützte das Kollegium. Sie leistete viel Vernetzungs-, Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit. Mit dem Elternverein wurden Maßnahmen diskutiert, schließlich für die Eltern ein Elternabend mit einer externen Referentin sowie ein Kabarett-Abend organisiert. Die Eltern gestalteten ein Kasperltheater, „das von der mutigen Gretl, dem kuchenbackenden Kasperl, dem Gespenst Anton und der Ratte Resi handelt“ (Projektbericht VS Ansfelden: 74). Auf Initiative der Direktorin wurde das Frauennetzwerk Ansfelden mit Vertreter/innen aus allen Bereichen der Gemeinde (Bäuerinnen, ÖVP- und SPÖ-Frauen, evangelische und katholische Pfarrgemeinde u.a.m.) gegründet, der Bürgermeister über die Aktivitäten laufend informiert und ein Schulfrühstück für Kinder in Nicaragua in

Zusammenarbeit mit dem „Personenkomitee für Nicaragua“ veranstaltet. Das GeKoS-Projekt wurde öffentlich gemacht durch Zeitungsartikel, einen Radioworkshop für die zweiten und vierten Schulklassen und schließlich einer Projektpräsentation im Kulturzentrum der Stadt Ansfelden.

Um die Nachhaltigkeit des Projekts zu sichern wurde GM im Leitbild verankert und einschlägige Literatur für die Schul- und Lehrer/innenbibliothek angekauft. Die Schulleiterin ist die treibende Kraft, es waren aber alle Lehrpersonen der Schule eingebunden und haben sich in ihrem Unterricht mit Geschlechterfragen auseinandergesetzt. Eine Projektgruppe als eigenes organisatorisches Element wurde nicht installiert. Eine Weiterführung der Aktivitäten in vielfältiger Weise ist bereits angedacht und zwar sowohl im Bereich der Unterrichtsentwicklung durch weitere Projekte als auch im Bereich der Personalentwicklung durch Fortbildungsveranstaltungen für die Lehrer/innen. Vereinzelt wird von Widerständen berichtet, die das Engagement der beteiligten Personen jedoch nicht beeinträchtigt haben.

Das GeKoS-Projekt an der VS Ansfelden hat zur Schulentwicklung auf allen Ebenen und in allen Bereichen geführt, der Prozess ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Bisher wurde der Blick v.a. auf die Differenzen von Frauen und Männer gerichtet, damit vorhandene dichotome Bilder möglicherweise verstärkt. Die Schule benötigt hier wahrscheinlich Beratung, wie damit weiter umzugehen ist.

Der Bericht ist teilweise nach den Vorgaben des Projektbüros gestaltet und durchgängig in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst. Alle am Projekt beteiligten Lehrpersonen sind durch einen Beitrag vertreten. Was fehlt sind konkrete Daten zur Evaluation.

VS Braunau am Inn (Oberösterreich): „Gender Mainstreaming und Technik“ (Aktionsforschungsprojekt)

Laut Angaben im Projektbericht gab es an dieser Volksschule keinerlei Vorerfahrungen mit GM. *„Eine Vorgeschichte zum Thema gibt es praktisch nicht. Wir haben noch keine Erfahrungen in Bezug auf Aktionsforschung gemacht und betreten, mit einigen Bedenken, Neuland.“* (Projektbericht VS Braunau: 3). Durch die HTL Braunau wurde die Volksschule über das GeKoS-Projekt informiert und entschloss sich – aufgrund der sehr positiven Vorerfahrungen und bestehender Kooperation mit dieser berufsbildenden Schule – daran teilzunehmen. Weiters versucht die Volksschule, aufgrund sinkender Schüler/innenzahlen und einem Anstieg an Schüler/inne/n mit nicht-deutscher Erstsprache, verstärkt Initiativen für die Profilbildung der Schule zu setzen, um sie im Vergleich zu anderen Standorten attraktiver zu machen.

Zielgruppen waren die Schulleitung, die Lehrerinnen⁸ und Schüler/innen. Ziel war es, die technische Kompetenz der Schüler/innen unabhängig von ihrem Geschlecht zu erhöhen. Um

⁸ An der VS Braunau am Inn gibt es ausschließlich weibliche Lehrpersonen.

dies zu erreichen, zielte das Projekt auf die Erhöhung der technischen Fachkompetenz und der Methodenkompetenz der Lehrpersonen. Dazu wurden spezielle Fortbildungen durch die HTL Braunau für den technischen Bereich bzw. von einer externen Expertin der PH Oberösterreich für die Anwendung von problemlösenden und partizipativen Lehr- und Lernmethoden angeboten. Anfängliche Skepsis löste sich in Neugierde und Interesse auf. In jeder Konferenz gab es drei Tagesordnungspunkte speziell zu GeKoS. Die Lehrerinnen stellten ihre Klassenprojekte vor und Materialien gegenseitig zur Verfügung. Die in der Umsetzung im jeweils eigenen Unterricht gemachten Erfahrungen wurden abschließend reflektiert und ausgetauscht. Das alle zwei Jahre stattfindende Schulfest stand unter dem Motto „Villa Kunterbunt“ und wurde zur Präsentation der durchgeführten Projekte genutzt. Die Kategorie Geschlecht floss so in die bestehenden Strukturen ein.

Die Nachhaltigkeit wird in zweifacher Weise sichergestellt: (1) durch die geplante Verankerung von GM im Leitbild der Schule; (2) die von den Lehrerinnen erarbeiteten Lerninhalte, Lernziele, Unterrichtsplanungen, Materialien und Versuchsanleitungen werden in Mappen gesammelt und inventarisiert und stehen damit allen Lehrpersonen zur Verfügung. Für eine Verbreitung des GeKoS-Projekts auch über die Schule hinaus sorgte eine bezirksinterne Fortbildung für VS-Lehrkräfte durch die Projektleiterin, die im Schuljahr 2008/09 an zwei Nachmittagen stattfand und interessierte Lehrer/innen über den Inhalt sowie die praktische Umsetzung des Projekts informierte.

Das GeKoS-Projekt hat an dieser Schule einen wesentlichen Input zur Personal- und Unterrichtsentwicklung geleistet. Die Reflexions- und Diskursfähigkeit der Lehrerinnen wurde durch den gegenseitigen Austausch gefördert, die Kollegialität gestärkt. Nur die geplanten gegenseitigen Unterrichtshospitationen fanden größtenteils nicht statt. Aus dem Projektbericht geht hervor, dass die Unterrichtsarbeit und der veränderte Blick die Wahrnehmung von Differenzen geändert haben. Einerseits wurden die Differenzen zwischen Mädchen und Buben deutlich, andererseits ist jedoch klar geworden, dass Mädchen und Buben vieles gemeinsam haben und dass es deutliche Unterschiede innerhalb der Mädchen- und Bubengruppen gibt. Daraus kann geschlossen werden, dass sich das Differenzbewusstsein der Lehrpersonen nach mehreren Richtungen weiter entwickelt hat. Auch eine Erhöhung der Ausdrucks- und Sprachkompetenz auf Ebene der Schüler/innen konnte beobachtet werden.

Für die Dokumentation wurden die Vorgaben des Projektbüros eingehalten. Die Evaluationsergebnisse sind jedoch nur teilweise nachvollziehbar. Der Bericht ist durchgängig in geschlechtergerechter Sprache abgefasst.

VS Pantzergasse (Wien): „Gendering@Pantzergasse“

Vor Projektbeginn dominierten an dieser Volksschule – laut Aussagen im Projektbericht – traditionelle Rollenbilder im Verhalten der Lehrpersonen und Schüler/innen, Geschlechterfragen waren kein Thema, Materialien wurden unreflektiert verwendet.

Insgesamt war nur eine geringe Bereitschaft zu erkennen, Althergebrachtes zu hinterfragen. Die Schulleiterin wurde initiativ und reichte das Projekt ein. Sie stellte Ressourcen zur Verfügung, beteiligte sich an der Ablauforganisation und half bei der inhaltlichen Umsetzung.

Eine erste Zielgruppe waren die Lehrpersonen, denn es galt, Gender-Bewusstsein und Gender-Kompetenz, die sich in einem reflektierten, pädagogischen und gendergerechten Handeln zeigen sollten, anzubahnen. Dazu wurden verpflichtende Fortbildungsveranstaltungen am Schulstandort durchgeführt bzw. die freiwillige und zusätzliche Teilnahme an anderen Einrichtungen ermöglicht, Materialien nachweislich verteilt, eine Gender-Literatur-Ecke aufgebaut und das GeKoS-Projekt ständig auf die Tagesordnung von Konferenzen gesetzt. Für die Umsetzung im Unterricht wurde eine Kleinbibliothek mit ausgewählten Unterrichtsmaterialien für individualisierenden und gendersensiblen Unterricht eingerichtet. Das (neue) Wissen der Lehrpersonen konnte im Rahmen von Unterrichtsprojekten umgesetzt und damit die zweite Zielgruppe, die Schüler/innen, erreicht werden. Um die Ergebnisse auch schulexternen Bezugsgruppen zugänglich zu machen, wurde am Ende des Schuljahres ein Gender-Fest veranstaltet. Die Einladung dazu erging an Eltern, die Schulaufsicht, Medien und die beiden Kooperationspartner VS Krottenbachstraße sowie den Hort am Schulstandort.

Die Nachhaltigkeit ist in mehrfacher Weise sichergestellt: zunächst einmal durch die Einrichtung einer Fachbibliothek für die Lehrer/innen und einer eigenen Gender-Ecke in der Schulbibliothek, zum anderen durch die Erstellung einer Praxismappe mit Beispielen und Unterrichtsmaterialien.

Im Rahmen des GeKoS-Projekts war die Schulleiterin zwar die treibende Kraft, es ist aber gelungen, einen Teil der Lehrer/innen aktiv einzubeziehen. Im Sinne von Personalentwicklung konnte ein Bewusstseinsprozess in Gang gesetzt werden, der laut Projektbericht noch nicht abgeschlossen ist. Es sind weitere Fortbildungsangebote notwendig, um fachliches und methodisches Wissen für die Umsetzung eines geschlechtersensiblen Unterrichts voranzutreiben. Derzeit ist der Blick noch fast ausschließlich auf die Differenzen zwischen Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männer gerichtet, was sich sehr deutlich in den Unterrichtsprojekten zeigt.

Die Vorgaben für die Dokumentation des Projekts wurden eingehalten, an manchen Stellen wäre für die Nachvollziehbarkeit jedoch etwas mehr Information notwendig gewesen. Die gewählten Evaluationsinstrumente sind nur teilweise geeignet. Eine geschlechtergerechte Sprache findet durchgängig Verwendung.

HS Altmünster (Oberösterreich): „Wir streben eine gendergerechte Welt an“

An der HS Altmünster war laut Einschätzung des dreiköpfigen Projektteams Bedarf gegeben: Gewalt, Disziplinlosigkeit und schlechte Schulleistungen bei vielen Jugendlichen sowie

Probleme im zwischenmenschlichen Bereich wurden als ebenso störend empfunden wie der sexistische und denunzierende Umgang mit dem anderen Geschlecht. Vorerfahrungen gab es keine.

Als Zielgruppen wurden Lehrer/innen, Schüler/innen und Eltern festgelegt. Welche Ziele tatsächlich angestrebt wurden, geht aus dem Projektbericht nicht eindeutig hervor. Es gab sowohl Abänderungen gegenüber dem Projektantrag, als auch Verschiebungen in das kommende Schuljahr. Maßnahmen fanden dann speziell für die Zielgruppe Lehrpersonen statt. In zwei schulinternen Workshops ging es um die Vermittlung von Grundwissen. *„Die mehrheitlich positiven Rückmeldungen der Kollegenschaft bestätigen den Erfolg dieser Maßnahme“* (Projektbericht HS Altmünster: 9). Ziel war es, dass die Lehrer/innen dieses Wissen im eigenen Unterricht umsetzen. Das ist aber offensichtlich nur in einem einzigen Fach, Bildnerische Erziehung, im Rahmen der Projekttag in der letzten Schulwoche gelungen. Genauere Informationen zum Verlauf und zu den Ergebnissen liegen nicht vor.

Obwohl das gesamte Kollegium durch die Schulleitung zur Teilnahme an den beiden einschlägigen Workshops verpflichtet wurde, muss aufgrund des Projektberichts davon ausgegangen werden, dass diese Maßnahme nicht zu nachhaltigen Veränderungen geführt hat. Reflexions- und Diskursfähigkeit sowie die Fähigkeit, Differenzen wahrzunehmen, konnten wahrscheinlich gesteigert werden. Allerdings hat der Transfer auf die Unterrichtsebene offensichtlich nur bei wenigen Lehrpersonen wirklich stattgefunden. Das GeKoS-Projekt konnte damit weder zu Veränderungen in der Organisationskultur noch zur Personal- und Unterrichtsentwicklung genutzt werden. Diese Schule bedarf – sofern sie das möchte – einer intensiven Betreuung, Beratung und Unterstützung.

Der Projektbericht ist unvollständig. So fehlen u.a. ein konkretes Fallbeispiel, Empfehlungen für Schulen bzw. das BMUKK. Die Ergebnisse werden wenig systematisch beschrieben und ausschließlich auf Basis von persönlichen Eindrücken bewertet. Eine geschlechtergerechte Sprache findet nicht durchgängig Verwendung.

HS Ranshofen (Oberösterreich): „GM Tipps. GM und Technik in den Pflichtschulen“

Die HS Ranshofen hatte vielfältige Vorerfahrungen mit Schulentwicklung in verschiedenen Bereichen. In den letzten fünf Jahren fanden verstärkt gezielte Maßnahmen zur Förderung von Mädchen für den Bereich Technik statt (Powergirls, Mädchen-Technik-Tage, Octopus-Projekt). Eine Zusammenarbeit mit der HTL Braunau existierte bereits. Für die Schulleitung war es daher ein „logischer Schritt“, das Angebot dieser berufsbildenden Schule, im GeKoS-Projekt mitzumachen, anzunehmen. Dabei entschied sich die Schule, den Blick vermehrt auf Buben und deren Defizite zu richten.

Schüler/innen, das Lehrpersonal und die Eltern bildeten die Zielgruppen, kooperiert wurde neben der HTL Braunau mit der VS Ranshofen und der VS Braunau. Sowohl Schüler/innen

als auch Lehrer/innen sollten sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Zuschreibungen auseinander setzen, eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten sollten erkannt und die subjektiven Handlungsoptionen erweitert werden. Die Schule legt Wert auf vielfältige Identifikationsmöglichkeiten und Angebote, die auf den unterschiedlichen Vorerfahrungen der Kinder aufbauen. Die Lehrpersonen sollen in die Lage versetzt werden, mit dem Thema Gender professionell umzugehen.

Um diese umfangreichen Ziele umzusetzen, wurde eine Steuergruppe bestehend aus sechs Personen etabliert. Vor allem im Rahmen des an der Schule etablierten Projektunterrichts wurden zahlreiche Unterrichtsprojekte durchgeführt, wobei sowohl in geschlechtshomogenen als auch in geschlechtsheterogenen Gruppen gearbeitet wurde. Im Wahlpflichtfach „Friedenserziehung und Politische Bildung“ arbeiteten die Schüler/innen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Europa und der „Dritten Welt“ heraus, wobei Verschränkungen zwischen ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht dargestellt wurden. Im Rahmen des Gender Days waren alle Lehrpersonen eingebunden. Die Schüler/innen zeigten die erworbenen Kompetenzen bei der Präsentation der Ergebnisse des Projektunterrichts vor Volksschulklassen. Die Eltern wurden über das GeKoS-Projekt und GM im Rahmen eines Elternabends informiert. Gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen mit den Partnerschulen und der PH Oberösterreich förderten die Vernetzung der Lehrpersonen. Zusätzlich wurde im Projektjahr erstmals mit der Männerberatungsstelle des Landes OÖ kooperiert, die in mehreren Workshops mit den Burschen jeweils einer zweiten und dritten Klasse das traditionelle Männerbild sowie deren Denk- und Verhaltensweisen reflektierten. Auch ein Workshop mit der Jugendberatungsstelle EGO wurde parallel dazu für die Mädchen der dritten Klasse durchgeführt.

Für das GeKoS-Projekt wurden bereits vorhandene Erfahrungen und Strukturen (z.B. alternative Pflichtgegenstände, Schulfest) genutzt, gleichzeitig die Bubenarbeit neu etabliert und in diesem Kontext eine neue Vernetzung mit der HLW Braunau aufgebaut. Eine Fortsetzung der Maßnahmen sowie die Verankerung von GM im Modell der Kooperativen Mittelschule ab 2010 sind geplant.

Die HS Ranshofen hat sich als Schule durch die Teilnahme am GeKoS-Projekt weiter entwickelt. Es haben Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung stattgefunden. GM ist an diesem Standort als Querschnittmaterie in viele Bereiche eingeflossen. Der Blick richtete sich dabei nicht nur auf die Differenzen zwischen den beiden Geschlechtergruppen. Dieser Blick wurde als zu einseitig in Frage gestellt, bei Gruppenbildungen ist man nach neuen Einteilungskriterien vorgegangen (z.B. Temperament). Besonders erwähnenswert sind die umfangreiche Vernetzung und die Tatsache, dass die Schüler/innen nicht nur als Adressat/inn/en einbezogen, sondern aktiv als Expert/inn/en tätig waren.

Die Vorgaben des Projektbüros für die Dokumentation wurden größtenteils eingehalten, an einigen Stellen bewusst die Vorgaben ignoriert. Der Bericht ist in geschlechtergerechter Sprache abgefasst.

KMS Johann-Hoffmann-Platz (Wien): „PLUS. Partnerschaftliches Lernen und Schule“

An diesem Standort wird seit 1998 geschlechtssensibel gearbeitet. Die bereits mehrjährigen Vorerfahrungen im Projekt PAIS (Partnerschaftliches Arbeiten in der Institution Schule) und dessen Fortsetzung PLUS (Partnerschaftlich Lernen und Schule) konnten für das GeKoS-Projekt genutzt werden.

Die Arbeit mit den Schüler/inne/n sollte fortgesetzt werden, wobei es das Ziel war, alte Rollenbilder aufzubrechen und neue zu etablieren, das Kommunikationsverhalten zu verbessern, erfolgreiches Lernen zu ermöglichen und ein demokratisches Bewusstsein aufzubauen. Dazu wurde sowohl in geschlechtshomogenen als auch in geschlechtsheterogenen Gruppen mit unterschiedlichen Konzepten gearbeitet. Vielfältige Angebote sollten den vielfältigen Bedürfnissen der Schüler/innen entgegenkommen und neue Erfahrungsmöglichkeiten gewährleisten. Die Angebote waren teilweise für Buben und Mädchen different (z.B. Workshop zur gewaltfreien Kommunikation für Buben, Projekt zum Thema Luft für Mädchen). Neben Maßnahmen zur Verbesserung der Sozialkompetenz der Schüler/innen wurden auch Maßnahmen zur Verbesserung des Unterrichts und damit der Lernleistung durchgeführt (z.B. Epochenunterricht, Leseunterricht unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lernstile).

Ein besonderes Ziel war es, die Eltern einzubinden. Dazu wurden drei Elternabende veranstaltet, die genau dokumentiert und evaluiert wurden. Trotz intensiver Vorbereitung konnte nur ein Teil der Eltern erreicht werden. Eine Fortführung dieser Elternabende war aufgrund fehlender Zeit-, sowie finanzieller Ressourcen für externe Referent/inn/en nicht möglich.

Aus der Sicht des Projektteams ist eine institutionelle Verankerung gelungen. Dies zeigt sich daran, dass pro Jahrgang in Zukunft je eine Gender-Klasse geführt werden soll, dass für Interessierte schulintern Fortbildungen angeboten werden (z.B. Gender und Migration) und dass sich die einzelnen Gender-Klassen vernetzen, wobei die für den Unterricht entwickelten Materialien ausgetauscht werden.

An der KMS JoHo-Platz arbeitet ein engagiertes Projektteam von acht Personen (das ist ein Fünftel der Lehrpersonen am Schulstandort), allerdings ist unklar, ob es tatsächlich gelungen ist, GM als Querschnittmaterie am Schulstandort zu etablieren. Die Schulleitung unterstützt laut Projektbericht zwar das Projekt, die Rolle des Gesamtkollegiums bleibt allerdings unklar. Die Maßnahmen bleiben größtenteils auf ausgewählte Klassen (Gender-Klassen) beschränkt, nur bei einem dreitägigen schulstufenübergreifenden Projekt zum Thema

„Körperwahrnehmung, Sexualität und Gefühle“ werden auch andere Schulklassen einbezogen. Ansatzweise wird geschlechtshomogener Unterricht auch im Regelunterricht umgesetzt (z.B. im EDV- oder Werkunterricht); ab kommenden Schuljahr 2008/09 sind für die Pausenbenützung des Sportplatzes so genannte Mädchen- und Bubenwochen vorgesehen. Die Lehrpersonen des Projektteams haben sicherlich eine hohe Gender-Kompetenz und die Maßnahmen zeigen, dass nicht nur die Differenzen zwischen Buben und Mädchen, sondern auch die Differenzen innerhalb der Genusgruppen gesehen werden. Der Unterricht wird so gestaltet, dass unterschiedliche Lernstile Berücksichtigung finden.

Für die Berichtlegung wurden die Vorgaben des Projektbüros weitgehend erfüllt. Es wird durchgehend eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Zusammenfassende Bewertung Allgemeinbildende Pflichtschulen

An fast allen beteiligten allgemein bildenden Pflichtschulen ist es – laut den vorhandenen Projektberichten – gelungen, im Rahmen des GeKoS-Projekts eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gender im gesamten Kollegium zu erreichen. Dazu haben einschlägige und alle Lehrer/innen betreffende Fortbildungen zu Gender bzw. GM stattgefunden. Damit konnte tatsächlich Personalentwicklung am Schulstandort initiiert werden.

Die KMS JoHo-Platz ist hier different zu bewerten. Diese Schule verfügte bereits im Vorfeld über Erfahrungen mit der Umsetzung von GM und es gab bereits entsprechende Strukturen, die die Arbeit im GeKoS-Projekt erleichterten. Es ist allerdings an diesem Standort nicht gelungen, die vielfältigen Erfahrungen und das vorhandene Wissen von einigen Lehrpersonen für den gesamten Schulstandort zu nutzen und effektiv – im Sinne der Grundidee von GeKoS – umzusetzen. Sehr schwierig ist es, das Ergebnis der HS Altmünster zu beurteilen, weil etliche Informationen fehlen und der Projektbericht nicht vollständig ist. Es hat zwar viel versprechende Ansätze gegeben, es ist jedoch nicht klar, was davon wie umgesetzt werden konnte.

An vier Schulen kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass im Rahmen von GeKoS vorhandenes Gender-Wissen vertieft werden konnte (VS Ansfelden, VS Braunau/Inn, VS Pantzergasse, HS Ranshofen). Vernetzungen und Austausch haben am Schulstandort stattgefunden, neue Formen von Kollegialität wurden ausprobiert (z.B. indem Lehrpersonen der HTL Braunau Fortbildungsseminare für die anderen Schulen kreiert haben oder indem Reflexionszirkel eingerichtet wurden). In diesen Schulen ist auch die Schulleitung hinter dem GeKoS-Projekt gestanden und hat dieses aktiv und engagiert unterstützt. Ebenso hat Öffentlichkeitsarbeit stattgefunden und die Schulen haben damit die Auseinandersetzung der Schule mit Geschlechterfragen nach außen sichtbar gemacht. Schließlich wird aufgrund der Berichte davon ausgegangen, dass die gesetzten Maßnahmen nachhaltig verankert werden konnten und die Impulse genutzt wurden, Unterricht weiter zu entwickeln.

Tabelle 6 Allgemein bildende Pflichtschulen: Zielerreichung und thematische Schwerpunkte

Ziele (auf Basis des Erlasses vom 10.5.2007)	VS Ansfelden	VS Braunau/Inn	VS Pantzergasse	HS Altmünster	HS Ranshofen	KMS JoHo-Platz
Auseinandersetzung mit dem Thema Gender hat stattgefunden.	✓	✓	✓	✓	✓	(✓)
Vertiefung von bestehendem Gender-Know-how ist erfolgt.	✓	✓	✓	(✓)	✓	(✓)
Einschlägige Fortbildungen im Bereich Gender/GM haben stattgefunden.	✓	✓	✓	✓	✓	(✓)
Reflexionskultur im Kollegium wurde gefördert.	✓	✓	–	–	✓	–
Vernetzung und Austausch in der Schule haben stattgefunden.	✓	✓	✓	–	✓	(✓)
Aktive Unterstützung der Schulleitung im Bereich Gender/GM ist erkennbar.	✓	✓	✓	?	✓	✓
Vernetzung und Austausch mit Expert/inn/en haben stattgefunden.	✓	✓	–	✓	✓	–
Vernetzung und Austausch mit anderen Schulen (Kooperationen) haben stattgefunden.	–	✓	✓	–	✓	–
Gender-Know-how wurde nach außen verbreitet und sichtbar gemacht (Öffentlichkeitsarbeit).	✓	✓	✓	–	✓	(✓)
Nachhaltigkeit am Schulstandort ist sichergestellt.	✓	✓	✓	–	✓	(✓)
Fondsthemen						
Unterrichtsentwicklung hat stattgefunden.	✓	✓	✓	(✓)	✓	(✓)
Personalentwicklung hat stattgefunden.	✓	✓	✓	✓	✓	(✓)
Veränderung von Schuldemokratie hat stattgefunden.	–	–	–	–	–	–
Maßnahmen zur Verbesserung der Schulpartnerschaft haben stattgefunden.	✓	✓	(✓)	–	(✓)	✓
Genderspezifisches Wahlverhalten ist thematisiert und/oder reflektiert worden.	–	✓	–	–	✓	–
Arbeit an der Sozialkompetenz hat stattgefunden.	–	–	–	–	(✓)	(✓)

✓ = gilt uneingeschränkt für den Schulstandort.

(✓) = gilt nur für einen Teil der Lehrkräfte bzw. Schüler/innen (z.B. nur die in GeKoS involvierten Personen oder Klassen).

? = keine (konkreten) Angaben im Bericht der Schule.

– = trifft nicht zu.

Allgemein bildende höhere Schulen

AHS Babenbergerring in Wiener Neustadt (Niederösterreich): „Frauen in der Arbeitswelt“

Seit 2005, nach einem Beschluss des SGA (Schulgemeinschaftsausschuss), werden an diesem Standort Projekte zur Schulung der sozialen Kompetenz der Schüler/innen auf

mehreren Schulstufen und aufbauend angeboten. Durch diesen wurden einerseits Differenzen zwischen Mädchen und Buben erkannt und thematisiert (z.B. betreffend Gefühle, Aggressionen, Berufswahl), andererseits wurden auf Basis dieser Differenzen anschließend spezielle Angebote gemacht und in geschlechtshomogenen Gruppen auch umgesetzt (z.B. Workshop zum Thema Essstörungen für Mädchen, zur Gewaltprävention und männlichen Identitätsentwicklung für Buben). Auch ein Projekt zur Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt wurden im Schuljahr 2006/07 mit einer 6.Klasse durchgeführt. Parallel dazu gab es spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte, in denen ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede zur Sprache kamen.

Grundsätzliches Ziel, das durch die Teilnahme am GeKoS-Projekt erreicht werden sollte, war die Beibehaltung von Bewährtem und die Setzung von neuen Impulsen. Es wurden daher in Kooperation mit der Ärztekammer und dem Arbeitsinspektorat spezielle Angebote für die Berufsorientierung konzipiert, um damit den Schüler/inne/n eine Auseinandersetzung mit ihrer eigenen geschlechtlichen Identität im Hinblick auf ihre Berufswahl zu ermöglichen. Einbezogen wurden die 6. und 7. Klassen (10. und 11. Schulstufe). Diese erhielten Informationen zu Mutterschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gender-Medizin und vier erfolgreiche Frauen berichteten über ihre Zugänge zu und Erfahrungen in typischen Männerberufen. Im Rahmen der Berufserkundungswochen für Schüler/innen der 7. Klassen sollten sich diese anschließend vermehrt nicht-traditionelle Praktikumsplätze suchen. Laut Einschätzung im Projektbericht lassen sich Erfolge erkennen. Diese Einschätzung ist jedoch aufgrund fehlender Daten nicht nachvollziehbar. Zusätzlich wird darauf hingewiesen, dass sich – zumindest teilweise (für die 6. Klassen) – die Erfolge erst im kommenden Schuljahr zeigen werden.

Die Lehrkräfte wurden im Rahmen von Konferenzen über GeKoS informiert und „*von der Direktion zur Kooperation angehalten*“ (Projektbericht AHS Babenbergerring: 17). Ein Workshop zur Erhöhung der Gender-Sensibilität des Lehrpersonals fand „*im kleinen Kreis*“ (ebd.: 10) statt. Als zentraler Erfolg wird wahrgenommen, dass „*viele Lehrer*“ (ebd.: 22) das Thema aufgegriffen und in die Klassen getragen haben und dass sich eine geschlechtergerechte Schreibweise am Schulstandort etabliert hätte.

Eine Sicherstellung der Nachhaltigkeit abseits des bereits Bewährtem ist nicht erkennbar: Die Schulleitung, die über eine Ausbildung zur Gender-Beauftragten verfügt, unterstützte das GeKoS-Projekt, eine eigene Organisationsstruktur wurde nicht entwickelt. Der Wunsch der Direktorin, eine/n Gender-Beauftragte/n im Lehrerkollegium zu installieren, konnte nicht realisiert werden. Maßnahmen zur Personalentwicklung haben zwar stattgefunden, allerdings auf freiwilliger Basis und nicht flächendeckend. Ob sich Überlegungen zu einer geschlechtersensiblen Pädagogik in der Unterrichtsarbeit der Lehrpersonen wiederfinden lassen, kann nicht gesagt werden. Erfahrungen werden anderen nicht systematisch zur Verfügung gestellt.

Die Anlage des Projekts bzw. die Formulierungen deuten darauf hin, dass v.a. die Unterschiede zwischen den Schülerinnen und Schülern im Vordergrund stehen. Es gab zwar ein „Sonderprojekt“ für Mädchen (Frauen in Männerberufen) zum Abbau von traditionellen Berufswahlentscheidungen, ein Angebot für die Schüler wurde jedoch nicht überlegt. Im Bericht wird immer wieder von der „Genderproblematik“ gesprochen – GM erhält damit den „touch“, dass es um „Probleme“ geht.

Im Projektbericht fehlen teilweise Informationen, so werden die Vorläuferprojekte sehr genau dargestellt, während man nur sehr wenig über die Berufserkundungswochen und die Evaluationsergebnisse erfährt. Eine geschlechtergerechte Sprache findet kaum Verwendung, was darauf hindeutet, dass ein solcher Sprachgebrauch noch nicht nachhaltig implementiert ist.

AHS Rahlgasse (Wien): „Aufbau eines Gender/Diversity-Teams und Vernetzung mit dem Umwelt- und Mediationsteam im Rahmen der Neuen Organisationsstrukturen“

Die AHS Rahlgasse hat drei ausgewiesene Schwerpunkte: Sozialkompetenz, Umweltkompetenz, Gender-Kompetenz. Hinsichtlich Gender-Kompetenz gibt es vielfältige Vorerfahrungen bereits seit 1992: KOKOKO-Stunden, Mädchen- und Bubentage, in allen Klassen jeweils ein Schüler und eine Schülerin als Klassenvertreter/innen, Mädchen- und Bubenbeauftragte, Textiler und Technischer Werkunterricht für Buben und Mädchen sind bereits verankert. Im Leitbild finden sich an drei Stellen Verweise: Im Hinblick auf Gleichberechtigung soll unabhängig vom Geschlecht ein individuelles Optimum an Bildung gewährleistet werden; durch bewusste Koedukation sollen tradierte Handlungsmuster hinterfragt und neue Verhaltensmuster erprobt werden; die kulturelle Vielfalt soll als Ressource genutzt werden.

Ab 1999 gibt es Projekte zum Thema Umweltschutz, die durch ein umfassendes Umweltmanagement (EMAS = Eco-Management-Audit-Scheme) abgesichert werden. Motivation für die Teilnahme am GeKoS-Projekt war es, die drei ausgewiesenen Schwerpunkte miteinander zu verknüpfen, Synergien und Annäherungen herzustellen. Dadurch sollte der Grad der Professionalisierung erhöht, vorhandene Ressourcen besser vernetzt und vorhandene Kompetenzen der Lehrpersonen sichtbar gemacht werden. Dazu sollte am vorhandenen Wissen der Lehrpersonen aufgebaut und bereits entwickelte organisatorische Strukturen (z.B. Steuergruppe) genutzt werden.

Das geschah dadurch, dass auf Initiative der Schulleitung die Position einer Koordinatorin für Gender & Diversity in der Fachgruppe „Koordination der Leitbildumsetzung“ und ein GM-Team geschaffen wurden. Damit wurde GM von der Person der Direktorin gelöst und eine Art „mittleres Management“ installiert. In Pädagogischen Konferenzen wurde an den Schwerpunkten Umwelt, Gender und Soziales gearbeitet. Im Rahmen von SCHILF gab es am Schulstandort Fortbildungsangebote zu neuen Lernformen und alternativen Formen der

Leistungsbeurteilung. Teamkonferenzen wurden dazu genutzt, Erfahrungen auszutauschen. Von der Schulleitung wurde die Teilnahme an externen Fortbildungsveranstaltungen unterstützt, was jedoch nur eine Minderheit der Lehrpersonen nutzte.

In allen Klassen wurden – als das „*Herzstück des Projekts*“ (Projektbericht AHS Rahlgasse: 33) – „Genderteams“ installiert, die als sogenannte „*Gleichberechtigungsbeauftragte*“⁹ aktiv wurden. Dazu erhielten diese ein ganztägiges Gender-Training unter externer Leitung. Ihre Aufgabe ist es, die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache im Unterricht sowie die Gleichbehandlung im Unterricht durch Beobachtungen zu kontrollieren. Damit erwerben die Schüler/innen Handlungskompetenz zur Umsetzung von GM-Wissen, können aber gleichzeitig ihre Sichtweisen und Fragestellungen einbringen. Bei monatlichen Treffen können Erfahrungen ausgetauscht werden. Am Ende des Schuljahres erhielten die beteiligten Schüler/innen sogenannte „Gender-Buttons“, um ihre Rolle und Funktion für alle sichtbar zu machen. Allerdings konnten laut Projektbericht die Gleichberechtigungsbeauftragten den an sie gestellten Aufgaben nur in geringem Ausmaß nachkommen. So wurden nur wenige der zur Verfügung gestellten Beobachtungsbögen ausgefüllt abgegeben, sodass eine Auswertung für die Schule nicht möglich war (ebd.: 26).

Laut Einschätzung der Projektleiterin ist die Gender-Sensibilität der Schüler/innen und Lehrer/innen gewachsen, während die Skepsis gegenüber der Gender-Arbeit abnahm. GM wurde als Qualitätsmerkmal der Schule etabliert. Vorhandene Wissensressourcen im Gender-Bereich wurden wieder entdeckt und bei Konferenzen ausgetauscht. Eine systematische Evaluation wurde jedoch nicht durchgeführt und es gibt Andeutungen, die darauf hinweisen, dass die Zahl der „Genderaktivist/inn/en“ nicht sehr groß ist.

Durch die institutionelle Verankerung der Koordinatorin für Gender & Diversity und der Gleichberechtigungsbeauftragten in allen Klassen ist die Nachhaltigkeit sichergestellt. Weiterentwicklungen sind geplant, wobei dabei die Verankerung dieser Gremien im Schulprofil als wichtig erscheint. Ebenso ist geplant, neue Lehrpersonen mit den Schulschwerpunkten vertraut zu machen und die Qualitätssicherung sicher zu stellen.

Die Teilnahme am GeKoS-Projekt konnte zur Organisationsentwicklung in der AHS Rahlgasse genutzt werden, auch ansatzweise zur Personalentwicklung. Inwiefern sich der Unterricht der Lehrpersonen im Hinblick auf eine integrative Berücksichtigung von Gender-Aspekten und deren Verschränkung mit den beiden anderen Schulschwerpunkten tatsächlich weiter entwickelt hat, kann aufgrund der Projektdokumentation nicht gesagt werden. Die Schule sieht sich auf dem Weg „*von der Mädchenförderung über die Bubenförderung zum Differenzansatz und von da schließlich zu ‚Gender und Diversity‘*“ (ebd.: 36).

⁹ Die Wahl der Bezeichnung ist nicht nachvollziehbar und im Projektbericht auch nicht begründet. Im Sinne von GM sollte es um die Gleichstellung von Mädchen und Buben gehen, denn gleiche Rechte sind per Gesetz bereits festgelegt.

Für die Projektdokumentation wurden die Vorgaben des Projektbüros eingehalten. Eine geschlechtergerechte Sprache wird durchgängig verwendet.

AHS Rainergasse (Wien): „Buben- und Mädchenstunden am Rainergymnasium. Geschlechtssensible Pädagogik in der Praxis“

Der Großteil der Lehrer/innen arbeitet an dieser Schule engagiert im Unterricht, Gender-Kompetenz haben jedoch nur wenige und da v.a. die „frauenbewegten“ Lehrerinnen (Projektbericht AHS Rainergasse: 7). Im Mai 2007 fanden in einer ersten Klasse Mädchenstunden (gehalten von einer Sozialarbeiterin) und Bubenstunden (Trainer waren ein Psychotherapeut und ein Jugendleiter) statt, die durch die Schüler/innen sehr positives Feedback erhielten.

Im Rahmen des GeKoS-Projekts sollten die Lehrer/innen Gelegenheit haben, ihr eigenes Mann- bzw. Frau-Sein zu reflektieren und eine geschlechtssensible Haltung aufzubauen. Ebenso sollten sich die Schüler/innen mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern sowie den eigenen Wünschen und Ängsten auseinander setzen und Beschränkungen erkennen. Ziel war es, dass sie ihre Handlungskompetenzen erweitern, v.a. im Bereich der Konfliktlösung.

Um diese Ziele zu erreichen, wurde für das Kollegium ein kleiner Workshop angeboten, an dem jedoch nur 14 Personen (22,6% aller Lehrpersonen) teilnahmen. Um Maßnahmen für die Schüler/innen einer zweiten Klasse (6. Schulstufe) zu planen, ging die Projektleiterin und Klassenvorständin dieser Klasse sehr systematisch vor. Zunächst wurden mittels eines Fragebogens die Meinungen von Eltern, Lehrer/inne/n und Schüler/inne/n zu Konflikten und Gewalterfahrungen in der Klasse erhoben, die deutlich divergierten. In Folge fanden geschlechtshomogene und gemeinsame Workshops statt, die genau protokolliert wurden. Abschließend wurden die Kinder befragt. Dabei zeigte sich, dass durch die gewählten Methoden, Materialien und den zugewiesenen Raum (Turnsaal für die Buben, Klassenraum für die Mädchen) erwartete Geschlechterunterschiede perpetuiert wurden, was bei den Mädchen Unzufriedenheit hervorgerufen hat. Auch der Workshop für das Kollegium verlief nicht so wie erhofft: die Lehrer/innen erhofften sich mehr Information zu Unterschieden zwischen Mädchen und Buben sowie „Rezepte“, wie sie mit Konflikten umgehen sollen, und diese erhielten sie nicht im gewünschten Ausmaß.

Trotz dieser Erfahrungen hat die Teilnahme am GeKoS-Projekt der Projektleiterin ermöglicht, Erfahrungen im Umgang mit Workshops und Trainer/innen zu sammeln, aus denen gelernt werden muss. Ihre Erkenntnis: Buben- und Mädchenstunden sind nicht die Lösung für Konfliktbewältigung. Die Klassenlehrer/innen waren in das Projekt nicht eingebunden. Die Trainer/innen müssen sorgfältig(er) ausgewählt werden.

Das GeKoS-Projekt in der AHS Rainergasse war kein Schulentwicklungsprojekt, weil die Aktivitäten nur auf eine einzige Klasse beschränkt blieben. Die Organisation blieb trotz

großem Engagement der Projektleiterin von den gesetzten Maßnahmen weitgehend unberührt. Die Schulleiterin hat das Projekt zwar befürwortet, jedoch nicht in das schulische Geschehen eingebunden. Ebenso war nur ein kleiner Teil des Kollegiums involviert. So waren weder Personal- noch Unterrichtsentwicklung möglich.

Die Projektleiterin weist eine hohe Geschlechtersensibilität auf und ist in der Lage, unterschiedliche Differenzen wahrzunehmen. Es ist zu überlegen, wie ihr Know-how für den Schulstandort genutzt werden könnte. Dazu ist eine intensive Beratung v.a. dahingehend notwendig, wie es gelingen kann, GM als Querschnittmaterie zu verankern.

Der Projektbericht ist äußerst aussagekräftig und genau, die Aktivitäten können sehr gut nachvollzogen werden. Die Schlussfolgerungen entspringen genauen Beobachtungen und Erhebungen. Eine geschlechtergerechte Sprache findet durchgängig Verwendung.

AHS Reithmannstraße in Innsbruck (Tirol): „Bestandsaufnahme und Reflexion vorhandener Projekte“

Die Schule hat viel Projekterfahrung in unterschiedlichen Bereichen, GM ist bisher jedoch kein Thema gewesen. Trotzdem ist eine Gender-Kultur in Ansätzen vorhanden und ein Bemühen um eine geschlechtergerechte Sprache ist erkennbar. An der Schule zeigen sich traditionelle Muster: Der Sport- und Realzweig sind männlich dominiert, der Europazweig (mit Sprachen) ist hauptsächlich für Mädchen attraktiv. Die meisten Kolleg/inn/en haben ein traditionelles Rollenverständnis, ebenso zeigt sich dieses beim Großteil der Schüler/innen.

Vandalismus und Gewalt sind immer wieder Thema. Vor vier Jahren wurde daher das „Buddy-Projekt“ ins Leben gerufen. Ziel: Streitschlichtung und Betreuung jüngerer Schüler/innen durch Schüler/innen der Oberstufe, wobei sich v.a. Mädchen zu einer Mitarbeit bereit erklären. Dazu erhalten diese eine Grundlagenausbildung, wöchentliche Treffen im Buddycafe und weiterbildende Maßnahmen werden angeboten. Dies erwies sich als spürbare Maßnahme zur Gewaltprävention.

Im Rahmen des GeKoS-Projekts wurden zwei Ziele angestrebt: die Unterstützung des Buddy-Projekts auf der Schüler/innenebene und die Sensibilisierung des Kollegiums für GM. Basis für zu setzende Maßnahmen war eine Ist-Stand-Analyse, die die Projektleiterin im Rahmen ihrer Diplomarbeit durchführte. Ursprünglich sollten Workshops für alle sechs 4. Klassen (8. Schulstufe) angeboten werden, dies war jedoch aus Kostengründen nicht möglich. Daher entschloss man sich, zum einen gezielt Buben als Buddys zu rekrutieren und für die bereits aktiven Buddys Workshops in geschlechtshomogenen Gruppen anzubieten. Dadurch konnte das Gender-Wissen und die Gender-Sensibilität der Schüler/innen erhöht werden. Die Workshops verliefen aus Sicht des Projektteams sehr erfolgreich und ermöglichten den Teilnehmer/innen vielfältige Erfahrungen.

Um die Lehrer/innen zu erreichen, war die Vorstellung des GeKoS-Projekts im Rahmen eines Pädagogischen Tages geplant. Aufgrund der Neuorganisation der modularen Oberstufe war dies jedoch nicht möglich, weil diese zu sehr das Interesse auf sich zog. Stattdessen gab es zunächst ein Informationsblatt für die Lehrer/innen in die Postfächer. Auch am zweiten Pädagogischen Tag war kein Platz für GeKoS. Erst in einem dritten Anlauf im Herbst 2008 gelang es dem Projektteam, das Thema – sehr erfolgreich – zu platzieren. Das gelang mit Hilfe einer externen Referentin und eines externen Referenten sowie durch die Organisation eines anschließenden World Cafés, in dem Gruppenarbeit seitens der Lehrkräfte gefragt war und mit dem Interesse im Kollegium geweckt werden konnte.

Nach anfänglichen Schwierigkeiten ist es dem Projektteam (vier Personen) gelungen, die zu Beginn formulierten Ziele zu erreichen. Als besonders positiv hat sich die Verschränkung von Gender-Aspekten mit einem bereits existierenden Schulprojekt, das auf große Akzeptanz stößt, herausgestellt. Im Unterschied zu den Schüler/innen zeigt sich im Kollegium doch beträchtlicher Widerstand, sich auf das Thema überhaupt einzulassen. Nur wenige Kolleg/inn/en waren von Anfang an zur Mitarbeit bereit und zeigten Engagement. Da der Schulleiter Teil des Projektteams war, konnte er schlussendlich doch aufgrund seiner Vorgesetztenposition dem Projekt Raum verschaffen. Durch den Pädagogischen Tag ist es gelungen, Interesse zu erzeugen und eine Personalentwicklungsinitiative zu setzen. Allerdings gibt es nach wie vor offenen und stillschweigenden Widerstand gegen das Thema. Die Nachhaltigkeit ist noch nicht sichergestellt, weil keine strukturelle Verankerung erfolgte, es besteht jedoch der Wunsch nach Weiterarbeit.

Der Projektbericht ist zwar nicht durchgängig nach den Vorgaben des Projektbüros gestaltet, jedoch sehr ausführlich; auch die einzelnen Aktivitäten sind gut nachvollziehbar. Die Bestandsaufnahme zu Projektbeginn ist äußerst übersichtlich und systematisch durchgeführt und dargestellt. Verwirrend ist allerdings die Sprachverwendung: An einigen Stellen wird nur die weibliche Form verwendet, obwohl wahrscheinlich sowohl Schülerinnen als auch Schüler gemeint sind. Es bleibt unklar, ob das absichtlich geschehen oder einfach passiert ist.

AHS Wasagasse (Wien): „gender and media literacy“ (Aktionsforschungsprojekt)

Die Schwerpunkte an dieser AHS liegen in der Unterstufe im sozialen Lernen (Klassenvorstandsstunden, Projekt MASALA zur Konfliktlösung). In der Oberstufe haben sich zwei autonome Schwerpunkte etabliert: Kommunikation und Sprachkompetenz im Gymnasium und IKT im Realgymnasium. Die Klassen mit IKT werden fast ausschließlich von Buben besucht. Die Projektleiterin machte im Vorfeld die Beobachtung, dass sich die Mädchen bei der Handhabung von digitalen Medien eher zurückhalten, während die Buben mehr Selbstbewusstsein an den Tag legen. Die AHS Wasagasse nahm an keinem Vorläuferprojekt teil.

Als Zielgruppen für das GeKoS-Projekt wurden die Schüler/innen, das Kollegium und die Schulpartner/innen festgelegt. Die Projektleiterin beabsichtigte aber auch – und das ist explizit im Projektbericht so formuliert – die eigenen Kompetenzen nicht nur zu reflektieren, sondern auch zu erweitern und so zur Professionalisierung der eigenen Arbeit beizutragen. Sie reichte daher ein Aktionsforschungsprojekt ein.

Gegenüber der Einreichung mussten jedoch bald einige gravierende Änderungen vorgenommen werden. Da jener Kollege, mit dem eine Kooperation angedacht war, wegen Arbeitsüberlastung ausfiel und die Kooperation mit einer Zubringerschule aufgrund der späten Ressourcenzusage nicht durchgeführt werden konnte, reduzierte sich die Arbeit mit Schüler/inne/n auf zwei Klassen (1. und 7. Klasse), in denen je ein Medienprojekt durchgeführt wurde. Dazu wurde mit der Medienproduktionsfirma „blinklicht“ und der HTL Spengergasse Kontakt aufgenommen, mit einer Medienkünstlerin (in der 1. Klasse) und einem Regisseur (in der 7. Klasse) zusammen gearbeitet. Die Schüler/innen erstellten mit Hilfe unterschiedlicher Methoden altersadäquate Videos. Die Projektleiterin erhob zunächst die Vorerfahrungen und die Ausgangslage in den beiden Klassen. Dabei gelangten unterschiedliche Methoden zum Einsatz. Der Prozessverlauf wurde beobachtet, die Ergebnisse in einem Forschungstagebuch und auf Fotos festgehalten und anschließend analysiert. Am Ende wurden die Schüler/innen motiviert, mit Hilfe eines Leitfadens ihre eigene Arbeit zu reflektieren.

Um die Zielgruppe Kollegium zu erreichen, wurden folgende Maßnahmen gesetzt: Das GeKoS-Projekt wurde im Rahmen einer Konferenz vorgestellt und der Verlauf auf einer Projekttafel am Schulstandort und der Schulhomepage präsentiert. Bis auf einen Kollegen, der die Verantwortung für die Schulhomepage über hatte, übernahmen die anderen eher die Rolle von Beobachter/innen und Zuschauer/innen.

Wenngleich der Schulleiter von Anfang an eingebunden war und unterstützte, gelang es nicht, GM zu etablieren. Dafür wäre von seiner Seite mehr Initiative notwendig gewesen. Das GeKoS-Projekt war zwar durch die Projekttafel und die Schulhomepage präsent, eine institutionelle Verankerung hat jedoch nicht stattgefunden.

Obwohl es sich hier um ein sehr innovatives und von großem Engagement einer Einzelperson getragenes Projekt handelt, hat an dieser Schule Schulentwicklung nicht stattgefunden: Es wurden weder geeignete Organisationsstrukturen aufgebaut, noch passierte nachhaltige Personal- und Unterrichtsentwicklung auf breiter Basis. Nach Aussagen der Projektleiterin ist es ihr jedoch gelungen, an der eigenen Professionalisierung zu arbeiten und sie stellte bereits sehr positive Auswirkungen auf die Gestaltung des eigenen Unterrichts fest. Weiters ist eine deutliche Weiterentwicklung ihrer Differenzfähigkeit erkennbar: Während zunächst nach Unterschieden in der Herangehensweise von Mädchen und Buben im Mittelpunkt standen und diese Unterschiede auch mit den Kindern thematisiert wurden, entstand im Laufe des Projekts ein veränderter Blick auf Gemeinsamkeiten sowie

auf die je eigene Herangehensweise und (Selbst-)Darstellung unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit, unter Besinnung auf die je eigenen Stärken und Schwächen. Diese Expertise und Gender-Sensibilität müsste für den Schulstandort nutzbringend für eine Weiterentwicklung auf Basis der vorhandenen Erfahrungen verwendet werden, wobei es zusätzlich einer intensiven Beratung von außen, aber auch der Unterstützung durch die Schulleitung bedarf, um GM als Querschnittsthema nachhaltig zu verankern.

Insgesamt resümiert die Projektleiterin jedoch kritisch, dass es an der Einbindung der Kolleg/inn/en mangelte und so *„konnte das Projekt nicht über den Rahmen meines Unterrichts auf die Schulentwicklung ausgedehnt werden“* (Projektbericht AHS Wasagasse: 28).

Die Vorgaben des Projektbüros für die Dokumentation wurden eingehalten und der Bericht sprachlich geschlechtergerecht formuliert. Die Darstellung ist äußerst übersichtlich und dicht, der Projektverlauf sehr gut vorstellbar.

Zusammenfassende Bewertung Allgemeinbildende Höhere Schulen

An allen AHS-Standorten hat eine Auseinandersetzung mit Gender-Fragen zwar stattgefunden, aber nur an drei Schulen tatsächlich auf Schulebene. Initiativen zur Personalentwicklung sind erkennbar, diese haben jedoch entweder nur wenige Personen erfasst oder es blieb bei einem einmaligen Ereignis (wie z.B. AHS Reithmannstraße).

Ebenso konnten alle anderen Ziele großteils für die Schulstandorte *nicht* erreicht werden. Die meisten Projekte waren von Einzelpersonen bzw. wenigen Lehrpersonen getragen und wurden von diesen mit großem Engagement durchgeführt. Diese Personen haben sehr viel dazu gelernt, sich selbst und ihren Unterricht weiter entwickelt (siehe im Besonderen die Projekte in der AHS Wasagasse oder AHS Rainergasse) und Kontakte mit externen Expert/inn/en hergestellt. Ihr Wissen wurde jedoch nicht für die Entwicklung des Schulstandortes genutzt, was möglicherweise mit der mangelnden Unterstützung durch die Schulleitung zusammenhängt. Vernetzungen und Reflexionen blieben, wenn sie überhaupt stattfanden, auf einen kleinen Kreis beschränkt.

An einem einzigen Standort war eine nachhaltige Maßnahme erkennbar, und zwar durch die Installierung von „Gleichberechtigungsbeauftragten“ in allen Schulklassen bzw. einer Koordinatorin für Gender & Diversity (AHS Rahlgasse). Inwiefern diese Maßnahmen jedoch auf Schulebene und bei allen Lehrpersonen Wirkung zeigte und mit Leben gefüllt werden konnte, kann aufgrund der zur Verfügung gestellten Dokumentation nicht beurteilt werden.

Tabelle 7 Allgemein bildende höhere Schulen: Zielerreichung und thematische Schwerpunkte

Ziele (auf Basis des Erlasses vom 10.5.2007)	AHS Babenbergerring	AHS Rahlgasse	AHS Rainergasse	AHS Reithmannstraße	AHS Wasagasse
Auseinandersetzung mit dem Thema Gender hat stattgefunden.	✓	✓	(✓)	✓	(✓)
Vertiefung von bestehendem Gender-Know-how ist erfolgt.	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)
Einschlägige Fortbildungen im Bereich Gender/GM haben stattgefunden.	(✓)	(✓)	(✓)	✓	–
Reflexionskultur im Kollegium wurde gefördert.	–	(✓)	–	(✓)	–
Vernetzung und Austausch in der Schule haben stattgefunden.	–	(✓)	–	(✓)	–
Aktive Unterstützung der Schulleitung im Bereich Gender/GM ist erkennbar.	✓	✓	–	(✓)	–
Vernetzung und Austausch mit Expert/inn/en haben stattgefunden.	✓	–	–	✓	(✓)
Vernetzung und Austausch mit anderen Schulen (Kooperationen) haben stattgefunden.	–	–	(✓)	–	–
Gender-Know-how wurde nach außen verbreitet und sichtbar gemacht (Öffentlichkeitsarbeit).	–	–	–	–	–
Nachhaltigkeit am Schulstandort ist sichergestellt.	–	✓	–	?	–
Fondsthemen					
Unterrichtsentwicklung hat stattgefunden.	–	–	(✓)	–	(✓)
Personalentwicklung hat stattgefunden.	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)	(✓)
Veränderung von Schuldemokratie hat stattgefunden.	–	✓	–	–	–
Maßnahmen zur Verbesserung d. Schulpartnerschaft haben stattgefunden.	–	–	–	–	–
Genderspezifisches Wahlverhalten ist thematisiert und/oder reflektiert worden.	(✓)	–	–	–	–
Arbeit an der Sozialkompetenz hat stattgefunden.	–	(✓)	(✓)	(✓)	–

✓ = gilt uneingeschränkt für den Schulstandort.

(✓) = gilt nur für einen Teil der Lehrkräfte bzw. Schüler/innen (z.B. nur die in GeKoS involvierten Personen oder Klassen).

? = keine (konkreten) Angaben im Bericht der Schule.

– = trifft nicht zu.

5.3.2 Berufsbildende Schulen

HTL Braunau/Inn (Oberösterreich): „GM-Tipps – Gender Mainstreaming und Technik in die Pflichtschulen“

Die Schule befasst sich bereits seit dem Schuljahr 2001/02 mit der Implementierung von GM, wobei zunächst Lehrkräftefortbildungen und Pädagogische Konferenzen zum Thema

GM durchgeführt wurden. Weiters wurden spezifische Veranstaltungen für Schüler/innen organisiert (z.B. Outdoor-Tage im Rahmen des Clusterschul-Projekts) und parallel dazu spezifische Maßnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils. So gibt es seit dem Schuljahr 2000/01 Mädchen-Technik-Tage an der Schule. Die Implementierung von GM dürfte mit Widerständen und Konflikten einhergegangen sein, die u.a. dazu führten, dass für die Umsetzung des GeKoS-Projekts neue Verantwortlichkeiten geschaffen wurden (die alte Steuerungsgruppe löste sich auf).

Zielsetzung des GeKoS-Projekts war es, in Kooperation mit Pflichtschulen das Selbstvertrauen von Mädchen so weit zu stärken, dass *„sie sich auch ‚alleine‘ trauen, den Weg in die Technik anzutreten“* (Projektbericht HTL Braunau: 9). Ergänzend dazu wurden Veranstaltungen zu „GM und Gewaltprävention“ durchgeführt. Die Kooperation mit Pflichtschulen umfasste eine Konzeption und Durchführung von GM- und Techniktagen mit einer Volks- und einer Hauptschule sowie die Erstellung eines Anforderungskatalogs für Fortbildungskurse für Pflichtschullehrkräfte. Geplant, aber mit den verfügbaren Ressourcen nicht realisierbar, war außerdem die Kooperation mit einem Kindergarten. Diese wurde in „abgespeckter“ Form durchgeführt, indem Schüler der 4. Jahrgänge der HTL die pädagogischen Materialien des Kindergartens unter einer Gender-Perspektive analysierten. Die durchgeführten Aktivitäten wurden – unter Einbeziehung der Schüler/innen – fundiert evaluiert.

Die Nachhaltigkeit des Projekts ist auf vielfältige Weise gegeben: Zum einen konnte durch die neu besetzte Steuerungsgruppe der Kreis der in die GM-Implementierung eingebundenen und auch sensibilisierten Personen ausgeweitet werden. Weiters arbeiteten rund 20 Lehrkräfte (d.s. rund 20% des Lehrkörpers) an der Umsetzung des GeKoS-Projekts mit. Darüber hinaus ist die Unterstützung durch die Schulleitung gegeben. Die Verankerung von GM im Schulprofil und Leitbild ist noch nicht erfolgt, allerdings scheint das Thema im Schulalltag (z.B. Pädagogische Konferenzen) stark präsent zu sein. Darüber hinaus ist die Weiterführung der Aktivitäten geplant, wobei hier hinsichtlich der Nachhaltigkeit v.a. die angedachte Fortbildung für Pflichtschullehrkräfte zu erwähnen ist. Durch diese Fortbildung sollen Lehrkräfte in der Volks- oder Hauptschule in die Lage versetzt werden, Technikworkshops an ihrer Schule durchzuführen.

Insgesamt wurde durch das GeKoS-Projekt ein bereits seit mehreren Jahren laufender Prozess unterstützt, verstärkt und weiterentwickelt. Die im Rahmen von GeKoS gesetzten Aktivitäten stellen eine logische Weiterentwicklung der bisherigen Aktivitäten dar und tragen zu einer Qualitätssteigerung des Gesamtprozesses bei. Es hat an diesem Standort tatsächlich Schulentwicklung stattgefunden. Dies zeigt sich an der strukturellen Verankerung und an den Maßnahmen zur Personalentwicklung, die offensichtlich zur Weiterentwicklung des Unterrichts beigetragen haben. Dabei werden einerseits die Unterschiede zwischen Mädchen und Buben wahrgenommen, andererseits wird durch vielfältigen Methodeneinsatz

der Heterogenität der Schüler/innen auch jenseits von Geschlecht versucht gerecht zu werden.

Für die Zukunft ist zu überlegen, wie die Schule konkret in ihrer „Multiplikator-Rolle“ unterstützt werden kann. Insbesondere die Realisierung eines institutionellen Fortbildungsangebots für Pflichtschullehrkräfte sollte vorangetrieben werden.

Der Bericht erfüllt die Kriterien des Projektbüros; er ist durchgängig gendergerecht formuliert, beinhaltet eine vollständige und nachvollziehbare Dokumentation des Projekts sowie der Ergebnisse.

HTL Hallein (Salzburg): „high-tech-learning – genderbewusst – technikkritisch – kreativ“

GM ist im Schulprofil und Leitbild der Schule verankert *„Wir gestalten den Alltag bewusst geschlechtergerecht und erkennen und achten auf diese Weise die jeweilige individuelle Einzigartigkeit unserer Schüler/innen“* (Projektbericht HTL Hallein: 4). Die Aktivitäten im Rahmen des GeKoS-Projekts basieren auf Erfahrungen mit Projekten zur Erhöhung des Mädchenanteils unter Schüler/innen (z.B. „Girls' Hour“, „Girls' Scouts“), die von der Gender-Beauftragten und der Arbeitsgruppe „Mehr Mädchen an die HTL-Hallein“ durchgeführt wurden. Konkret wurden im Rahmen von GeKoS zwei Schwerpunkte gesetzt: gendersensible Planung eines Schulneubaus in Bezug auf Lerntypen bzw. Lernumgebungen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Gender-Kompetenz von Lehrkräften. Im Zusammenhang mit der Planung des Schulneubaus wurde der Frage nachgegangen, wie die Bedürfnisse von Buben und Mädchen sowie unterschiedliche Lerntypen berücksichtigt werden können. Ein Pädagogischer Tag zum Thema „Gender und Diversity“ sollte zur Sensibilisierung der Lehrkräfte beitragen. Im Vorfeld wurde dazu eine Befragung durch eine externe Expertin durchgeführt. Die Befragung zeigte deutlich die Vorbehalte, mit denen dem Thema begegnet wird und verdeutlichte den Bedarf an weiteren Lehrkräftefortbildungsmaßnahmen.

Insgesamt werden im Rahmen des GeKoS-Projekts bestehende Mädchenförderungsmaßnahmen ergänzt und der begonnene GM-Implementierungsprozess fortgeführt und aufgrund der zusätzlichen Mittel wahrscheinlich beschleunigt. Die Diskussion von Gender-Aspekten im Zusammenhang mit der Planung des Schulneubaus führt zum einen dazu, dass wahrscheinlich alle Lehrkräfte mit dem Thema in Berührung kommen und in die Diskussion involviert sind, was im Hinblick auf Nachhaltigkeit positiv zu bewerten ist. Ebenfalls positiv ist die Planung und Durchführung von Lehrkräftefortbildungen auf Basis einer fundierten Ist-Stand-Analyse, durch die es möglich ist, Vorbehalte gegenüber dem Thema explizit aufzugreifen und diesen dadurch eventuell effizienter zu begegnen. Unklar bleibt jedoch, inwieweit Austausch und Vernetzung bzw. Reflexion über die unmittelbar am Projekt beteiligten Lehrkräfte hinaus stattgefunden hat. Es wird jedoch auch deutlich, dass

Bedarf an Personalentwicklungsmaßnahmen in Form von weiteren Fortbildungen besteht und ebenso Unterstützungsbedarf im Hinblick auf die Nutzung der vorliegenden Ergebnisse (Befragungsergebnisse, Realisierung der genderrelevanten Aspekte beim Schulneubau).

Der vorliegende Bericht erfüllt die Kriterien des Projektbüros und ist durchgängig geschlechtsneutral formuliert.

HTL Imst (Tirol): „Korrelation: Geschlecht/Leistung“

Zielsetzung des GeKoS-Projekts war es, durch eine umfassende Gender-Analyse der Leistungen bzw. der Leistungsbeurteilung von Schüler/inne/n zum einen Gender-Kompetenz aufzubauen und zum anderen eine Reflexion der Lehrkräfte auszulösen. GM ist im Leitbild der Schule verankert und stellt einen selbstreflexiven Prozess in den Vordergrund: *„Leitsätze für einen geschlechtssensiblen Unterricht zu entwickeln und danach zu handeln, beschreibt grundsätzlich das Bemühen, einen qualitätvollen, weil abwechslungsreichen und an den einzelnen Individuen orientierten Unterricht zu gestalten, wovon Mädchen und Burschen in gleicher Weise profitieren.“* (Projektbericht HTL Imst: 1). Eine intensive Auseinandersetzung mit dem Gender-Thema erfolgte seit dem Schuljahr 2004/05 im Rahmen des Projekts „mut!2“. Das GeKoS-Projekt wird als Fortführung bzw. Intensivierung des mut!-Projekts verstanden.

Die Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede erfolgt durch einen Vergleich von Zeugnisnoten (hard facts) mit subjektiven Wahrnehmungen (Fragebogenerhebung). Für die Analyse der Zeugnisnoten wurden die Halbjahres- und Jahreszeugnisse der letzten Jahre erfasst und ausgewertet. Eine Fragebogenerhebung richtete sich an Lehrpersonen, eine weitere an Schüler/innen. Themen der Befragung von Lehrkräften waren stereotype Eigenschafts- und Handlungszuweisungen, persönliche Erfahrungen mit Rahmenbedingungen und der Erreichung von Unterrichtszielen sowie persönliche Beobachtungen und Anmerkungen. Dabei wurde zwischen allgemein bildenden Fächern, Fachtheorie und Fachpraxis differenziert. Diese Ergebnisse bildeten die Grundlage, um die Ursachen dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede zu hinterfragen und Egalisierungsstrategien anzudenken, d.h. so zu einer Sensibilisierung der Lehrkräfte beizutragen. Die Ergebnisse wurden im Rahmen eines Pädagogischen Halbtags (d.h. innerhalb des Lehrkörpers) und mit Schüler/inne/n diskutiert. Ursprünglich war geplant, das Projekt in Kooperation mit zwei anderen HTLs (Innsbruck, Hallein) mit ähnlichem Fächerspektrum durchzuführen. Diese Idee wurde jedoch aus Ressourcengründen fallen gelassen.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit ist das Projekt vorläufig positiv zu beurteilen: Es wurde durch das GeKoS-Projekt ein im Rahmen von mut! begonnener Reflexionsprozess des Unterrichtsalltags fortgeführt, der sowohl den Bedarf an weiteren Maßnahmen (v.a. Weiterbildung im Gender-Kontext) wie auch an weiterer Beratung aufzeigt. So sollten die

Ergebnisse der Befragungen als Grundlage für eine Reflexion der Unterrichtspraxis und für die Entwicklung genderneutraler Unterrichtskonzepte herangezogen werden. Für eine abschließende Beurteilung gilt es festzustellen, welche Schritte zur Weiterführung des Projekts tatsächlich gesetzt wurden. Positiv im Hinblick auf Nachhaltigkeit ist auch, dass GM im Leitbild der Schule verankert, dass das Projekt von der Schulleitung unterstützt und ein breiter Kreis der Lehrer/innenschaft einbezogen wurde. Weiters liegt der Wunsch nach Kooperation mit anderen Schulen vor, der für die erste Phase der GM-Implementierung hintangestellt werden musste. Insgesamt scheint für die Schule ein kontinuierlicher GM-Implementierungsprozess vorzuliegen, der alle drei Ebenen berücksichtigt und durch GeKoS wahrscheinlich unterstützt wurde.

Der Bericht ist durchgängig gendergerecht formuliert, beinhaltet eine vollständige und nachvollziehbare Dokumentation des Projekts und der Ergebnisse.

HTL Klagenfurt (Kärnten): „Eine Reise nach Gender“

Zielsetzung der GM-Implementierung an der Schule ist es, den Mädchenanteil unter den Schüler/inne/n zu erhöhen. Die im Rahmen des GeKoS-Projekts gesetzten Schritte sind in erster Linie diesem Ziel verpflichtet. Einen zweiten Schwerpunkt bildet Gewalt bzw. Gewaltprävention. GM soll als Teil des Qualitätsmanagements verankert werden. Die HTL nimmt an einem Peer-Review-Prozess gemeinsam mit anderen HTLs teil, in dem GM verankert ist. D.h. im Rahmen dieses Peer-Review-Verfahrens sollen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sein, eine geschlechtergerechte Sprache ist zu verwenden und alle Daten sind geschlechtsspezifisch aufzubereiten.

Im Zentrum vom GeKoS steht ein Beratungsprojekt von Schülerinnen für interessierte Mädchen in der Sekundarstufe I („MALIDA“). Dieses Projekt wurde bereits im Schuljahr vor der GeKoS-Teilnahme durchgeführt und im Rahmen des GeKoS-Projekts weitergeführt. MALIDA ist eine von mehreren Aktivitäten, die dazu führen sollen, dass sich mehr Mädchen für die HTL entscheiden (wie z.B. FIT/MIT, Gender Day, Beratungen durch das Mädchenzentrum). MALIDA ist ein Projekt von Schülerinnen der HTL, die mit Schülerinnen in Hauptschulen Kontakt aufnehmen und sie an die HTL einladen, um ihnen die Schule vorzustellen und sie über die Ausbildungsmöglichkeiten der HTL zu informieren. Darüber hinaus wurden Veranstaltungen zur Gewaltprävention durchgeführt (Gewalt und Gewaltprävention, Dezember 2007; Vortrag zum Thema Mobbing, Jänner 2008; Seminar zum Thema Gewaltfreie Kommunikation, Dezember 2008), die jedoch nicht mit MALIDA verbunden sind.

Die im Rahmen von GeKoS gesetzten Maßnahmen zur Mädchenförderung bzw. Gewaltprävention sind jedoch nicht Teil einer umfassenden GM-Implementierung oder eines Schulentwicklungsprozesses. So gibt es beispielsweise keine Verankerung von GM im Leitbild oder eine definierte GM-Zuständigkeit. GM ist zwar punktuell verankert, nicht jedoch

als Teil der Schulkultur präsent. Dies ist z.B. daran ersichtlich, dass – trotz der Feststellung, dass gendergerechte Sprache verwendet wird – der vorliegende GeKoS-Bericht nicht durchgängig geschlechtergerecht formuliert ist. Auch wird nicht darauf eingegangen, inwieweit die Schulleitung die GM-Implementierung vorantreibt bzw. unterstützt, inwieweit die Lehrkräfte in das Projekt eingebunden und über das Projekt informiert sind bzw. inwieweit sie über Gender-Kompetenz verfügen.

Im Hinblick auf Nachhaltigkeit ist davon auszugehen, dass die Maßnahmen zur Mädchenförderung weitergeführt werden. So wird u.a. angestrebt, die Schule nach außen mit einem Gender-Schwerpunkt zu positionieren. Es ist durch GeKoS jedoch nicht gelungen, die Entwicklung eines GM-Konzepts anzustoßen bzw. zu unterstützen. Die Schule benötigt – sofern sie an einer Fortsetzung interessiert ist – beratende Unterstützung, um GM als Querschnittmaterie zu implementieren.

Der Bericht zum GeKoS-Projekt enthält einige Auszüge aus anderen Berichten (z.B. Jahresberichte), wobei an mehreren Stellen nicht eindeutig zwischen dem Projektbericht und anderen Quellen zu unterscheiden ist. Auch ist der Bericht nicht durchgängig geschlechtsneutral formuliert und es fehlen vom Projektbüro geforderte Themenbereiche (z.B. Empfehlungen für Schulen, Empfehlungen an das BMUKK). Ebenso fehlt eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen (z.B. Feedback-Bögen zum Seminar, Reflexion der einbezogenen Lehrkräfte).

HTL Saalfelden (Salzburg): „Lebensraum für Burschen und Mädchen. Burschen fördern – Mädchen stärken.“ (Aktionsforschungsprojekt)

An der Schule wird Mädchenarbeit seit Ende der 1990er Jahre durchgeführt, die darauf abzielt, den Mädchenanteil unter den Schüler/innen zu erhöhen und dass sich Mädchen an der Schule wohlfühlen. 2005 wurde ein Arbeitskreis „Mädchen und Technik“ gegründet; auch einen Mädchenbeauftragten gibt es an der Schule. Durch einen jährlich stattfindenden Mädchentag sollen die jungen Technikerinnen bestärkt und die Gemeinschaft untereinander intensiviert werden. Die Implementierung von GM steckt noch im Anfangsstadium, wobei mit dem Aufbau von Gender-Know-how bereits begonnen wurde und auch erste Schritte zur Lehrkräftesensibilisierung gesetzt wurden (Befragung von Lehrkräften zum Thema Gender Mainstreaming). GM ist in der Verhaltensvereinbarung der Schule verankert, es ist aber noch keine Zuständigkeit geschaffen worden (Steuerungsgruppe, GM-Beauftragte/r o.ä.).

Im Rahmen des GeKoS-Projekts soll ergänzend zur bestehenden Mädchenarbeit Bubenarbeit aufgebaut werden. Konkret wurden Workshops für Buben zum Thema Gewalt und geschlechtergerechtes Verhalten in den ersten Jahrgängen und eine Fortbildung für Lehrkräfte durchgeführt. Insbesondere durch die Fortbildung, die von der Lehrer/innenschaft kontrovers aufgenommen wurde, wurde ein Diskussionsprozess ausgelöst. Die Schule plant für die Zukunft, Gender verstärkt im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung zu

thematisieren, den Arbeitskreis „Gender“ als Arbeitskreis „Gender & Diversity“ fortzuführen und Lehrkräftefortbildung anzubieten. Die Buben-Workshops sollen fortgeführt und die Nacharbeit verstärkt werden, ebenso ist beabsichtigt, die Mädchenarbeit fortzusetzen.

Die Fokussierung im Rahmen des GeKoS-Projekts auf Bubenarbeit stellt eindeutig eine Weiterentwicklung unter einer Gender-Perspektive dar. Allerdings geht aus dem Bericht nicht hervor, inwieweit für die Schule eine GM-Strategie konzipiert wurde oder ob diese Maßnahmen punktuell sind.

Der Bericht ist durchgängig geschlechtsneutral formuliert, beinhaltet den Projektablauf sowie die Ergebnisse der Feedback-Runden und erfüllt die Anforderungen des Projektbüros. Allerdings sind die Ergebnisse der Feedback-Runden nur deskriptiv dargestellt und es wird nicht klar, inwieweit eine Analyse dieser Daten erfolgt ist und welche Schlüsse daraus gezogen wurden.

HTL St. Pölten (Niederösterreich): „Was macht eine Ingenieurin oder ein Ingenieur aus: Hausverstand + Technisches Interesse? = Lebensqualität“

„Zielsetzung der GM-Implementierung an der Schule ist es u.a., verstärkt Mädchen für die Technik zu interessieren, sie zu kompetenten Technikerinnen auszubilden und auf ihre Rolle in einer männlich dominierten Arbeitswelt gut vorzubereiten“ (Schulprogramm, zitiert nach Projektbericht GeKoS HTL St. Pölten: 4). Die im Rahmen von GeKoS gesetzten Maßnahmen bauen auf langjährigen Erfahrungen mit dem Projekt HTL4girls auf, durch das Mädchen in der Hauptschule über die Möglichkeiten einer technischen Ausbildung informiert werden. Durch GeKoS werden diese Aktivitäten auf die Volksschule ausgeweitet. Dem liegt die Beobachtung zugrunde, dass in der Hauptschule bereits viele Weichenstellungen passiert sind, die durch eine frühere Intervention gegebenenfalls beeinflusst werden können.

Konkret erfolgt im Rahmen des GeKoS-Projekts die Entwicklung eines Konzepts für Schulbesuche an Volksschulen, die Ausbildung von Schüler/inne/n zu Scouts, die die Schulbesuche durchführen, sowie die Entwicklung eines Konzepts für den Besuch der Volksschulen an der HTL (u.a. Entwicklung altersadäquater Übungsbeispiele für den Werkstättenbesuch). Dass sowohl Schülerinnen wie auch Schüler als Scouts tätig sind, erhöht die Akzeptanz des Projekts an der Schule. Die Maßnahmen werden durch begleitende Öffentlichkeitsarbeit und eine umfassende Evaluierung der Maßnahmen (Akzeptanzanalyse, Reflexion durch die involvierten Schüler/innen) ergänzt.

Dem Projekt liegt eine umfassende Analyse der Ausgangslage zugrunde, auf deren Basis das GeKoS-Projekt konzipiert wurde. Es erfolgte somit eine Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen, die Teil einer GM-Gesamtstrategie bzw. eines Schulentwicklungsprozesses sind. Es wird aus dem Bericht eine Unterstützung durch die Schulleitung ersichtlich und dass eine Reihe von Lehrkräften aus verschiedenen Bereichen sowie Schüler/innen in die

Umsetzung des Projekts involviert waren. GM ist somit als Querschnittmaterie verankert und die Schule positioniert sich nach innen und außen mit einem Gender-Schwerpunkt, der auch in Zukunft weitergeführt werden soll. Für die Zukunft ist zu überlegen, wie das good-practice-Beispiel an andere Schulen weitergegeben werden kann bzw. wie die Erfahrungen der Schule im Rahmen von GeKoS für Lehrkräftefortbildung o.ä. genutzt werden können.

Der Bericht ist überwiegend gendergerecht formuliert, beinhaltet eine vollständige und nachvollziehbare Dokumentation des Projekts sowie der Ergebnisse.

HTL Wels (Oberösterreich): „Rollenverhalten im Chemielabor“

Zielsetzung der Schule ist es, den Mädchenanteil unter Schüler/inne/n zu erhöhen. In diesem Zusammenhang beteiligte sich die Schule in den letzten Jahren an einer Reihe von Maßnahmen, wie z.B. mut!, FIT, go4tech. Im Rahmen des GeKoS-Projekts soll der Unterrichtsalltag im Chemielabor analysiert werden, um anhand dieses Beispiels einen Reflexionsprozess der Lehrkräfte und Schüler/innen über traditionelles Rollenverhalten auszulösen. Dazu wurde u.a. eine Befragung von Schüler/inne/n zum Thema Gender und Labor durchgeführt sowie für Buben und Mädchen jeweils getrennt ein Awareness-Workshop mit externen Expert/inn/en abgehalten (Expert/inn/en der Frauenstiftung Steyr und der Männerberatung Oberösterreich). Um alle Lehrpersonen auf das GeKoS-Projekt aufmerksam zu machen, wurde von der Schulleitung eine allgemeine Konferenz mit Anwesenheitsverpflichtung einberufen. Der von einem externen Experten gehaltene Vortrag hat heftige Diskussionen ausgelöst. Trotzdem sollte allen Lehrenden nun klar sein, dass GM jede/n einzelne/n angeht. Zusätzlich wurden die nicht unmittelbar am Projekt beteiligten Lehrkräfte über GeKoS schriftlich informiert (Informationsbrief) und auf die einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen der PH Oberösterreich aufmerksam gemacht.

Die folgende Einschätzung basiert auf dem Rohbericht, da ein Endbericht den Evaluatorinnen noch nicht vorliegt (Stand 7.1.2009). Der Rohbericht ist teilweise sehr genau, wobei die Kontrastierung der Fragebogenergebnisse mit den Beobachtungen während des Unterrichts interessante Erkenntnisse ermöglicht hat, die über eine Mädchen-Buben-Dichotomisierung hinaus verweisen. Andere Informationen fehlen, u.a. die Empfehlungen an das BMUKK, die abschließende Bewertung und Angaben zur Fortführung des Projekts.

Die Maßnahmen im Rahmen von GeKoS haben zwar einen klaren GM-Bezug, sind jedoch nicht Teil einer GM-Strategie der Schule, denn es sind nur zwei Klassen und ein Teil der darin unterrichtenden Lehrpersonen tatsächlich einbezogen und eine standortbezogene Personalentwicklung hat erst begonnen. An der Schule scheint Mädchenförderung gut verankert zu sein, denn spezifische Informations- und Beratungsveranstaltungen für Mädchen haben bereits eine längere Tradition. Eine Verankerung von GM ist jedoch nicht erkennbar. Auf Basis des Berichts ist es nicht möglich, abzuschätzen, inwieweit die Maßnahmen fortgeführt bzw. zur Weiterarbeit genutzt werden. Auch ist unklar, inwieweit die

Schulleitung und die Kolleg/inn/enschaft das Projekt unterstützt bzw. akzeptiert haben. Insofern ist die Nachhaltigkeit eher gering einzuschätzen.

HTL Wien 10: „Implementierung von Genderaspekten in der Lehre“

Zielsetzung der GM-Implementierung an der Schule ist es, mehr Frauen für technische Ausbildungen zu begeistern, wofür es notwendig ist, die Gender-Kompetenz der Lehrkräfte zu erhöhen. Im Bereich der Mädchenförderung setzt die Schule bereits mehrere Aktivitäten (z.B. Töchertag, spezielle Betreuung der Mädchen am Tag der offenen Tür, Teilnahme an FIT); auch eine Gender-Beauftragte kümmert sich zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten der HTL um diese Agenden. Das Bekenntnis zu GM ist im Schulprofil verankert und die Direktion daran interessiert, konkrete Maßnahmen im Bereich GM – zumeist in Kooperation mit der Fachhochschule FH Campus Wien – durchzuführen. Bis GeKoS war GM stark mit einzelnen engagierten Personen assoziiert, aber kein breit im Bewusstsein der Lehrkräfte verankertes Thema. Ziel war es daher, *„einen möglichst hohen Prozentsatz der Lehrkräfte mit der Bedeutung von GM und der Relevanz der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle als Voraussetzung für einen geschlechtersensiblen Unterricht vertraut zu machen“* (Projektbericht HTL Wien 10: 8). Konkret wurden Gender-Trainings für interessierte Lehrkräfte und die Schulleitung sowie Workshops zu geschlechtergerechter Sprache und Didaktik durchgeführt. Weiters wurden die Beschilderung der Schule sowie die Klassenbücher geschlechtergerecht formuliert und Gender-Kompetenz im Qualitätsmanagement der Schule verankert.

Auf Basis des vorliegenden Berichts ist es nicht möglich, nachzuvollziehen, welche Lehrkräfte an welchen Maßnahmen (Trainings, Workshops etc.) teilgenommen haben. Auch eine systematische Evaluierung dieser Maßnahmen fehlt. Ein Feedback-Bogen war zwar vorgesehen, es ist jedoch unklar, ob dieser auch eingesetzt wurde. Es werden vier Berichte von Teilnehmer/inne/n an den Maßnahmen angeführt, die eine hohe Akzeptanz der Maßnahmen zeigen. Diese sind allerdings ohne weitere Informationen über die Zielsetzung und Durchführung der Maßnahmen schwer zu interpretieren.

Insgesamt scheint GM zwar im Leitbild der Schule, nicht jedoch im Schulalltag verankert zu sein. Wenngleich das GeKoS-Projekt einen Bewusstseinsprozess im Lehrkörper initiiert hat, hat sich daran auf Unterrichtsebene offensichtlich nichts geändert. Für das kommende Schuljahr ist eine verstärkte Verschränkung von GM mit Diversität geplant, was eine erhöhte Akzeptanz der Thematik im Kollegium verspricht. *„Gender hat als ein Kriterium von Diversität den Zugang zu anderen Diversitäten geöffnet.“* (Projektbericht HTL Wien 10: 10).

Zusammenfassende Bewertung berufsbildende technische Schulen

Allen berufsbildenden technischen Schulen ist gemeinsam, dass sie sehr große Schulen sind und einen geringen Anteil an Schülerinnen verzeichnen. Alle verfügten bereits über

Vorerfahrungen, zumindest mit Mädchenprojekten, als sie sich für das GeKoS-Projekt bewarben. Eine Ausnahme bildet die HTL Braunau, die bereits am Cluster-Projekt teilgenommen hat und dabei auch Erfahrungen mit Gender-Projekten machen konnte.

Mit einer einzigen Ausnahme ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gender an den Standorten erkennbar. Nur an der HTL Klagenfurt blieben die Mädchen auch weiterhin alleiniger Fokus der gesetzten Maßnahmen.

Um Personalentwicklung in Gang zu setzen, wurden teilweise Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Ebenso haben Vernetzungen und Austausch mit Expert/inn/en stattgefunden. Damit konnte an einigen Standorten eine Vertiefung von bestehendem Gender-Know-how erzielt werden. Auswirkungen auf den Unterricht lassen sich nur an zwei Standorten erkennen. Aufgrund der Größe der Schulen war es offensichtlich sehr schwierig, Vernetzungen und Austausch zu ermöglichen und damit die Reflexionskultur im Kollegium zu fördern. Die Rolle der Schulleitungen schwankt zwischen aktiv unterstützend bis nicht vorhanden, in manchen Berichten wurde jedoch darauf nicht eingegangen.

Zwei Schulen müssen besonders herausgehoben werden: die HTL Braunau und die HTL St. Pölten. Beide Schulen haben im und durch das GeKoS-Projekt Multiplikatorenfunktion übernommen und „leadership“ bewiesen. Die HTL Braunau hat zwei weitere Schulen „hereingeholt“, zu einer Teilnahme motiviert (VS Braunau und HS Ranshofen) und diese bei der Umsetzung von deren Zielen unterstützt. Der HTL St. Pölten ist klar geworden, dass eine Motivation für Technik nicht erst in der Sekundarstufe I beginnen kann, sondern dass es notwendig ist, an Volksschulen zu gehen. Beide Schulen waren äußerst innovativ sowohl auf der konzeptuellen Ebene, als auch auf der Umsetzungsebene, indem nicht Einzelpersonen, sondern zahlreiche Lehrpersonen involviert wurden. Durch die Weitergabe von Wissen von Schulstandort zu Schulstandort wurden Gewinne auf beiden Seiten erzielt: Personalentwicklung hat dadurch ebenso stattgefunden wie Unterrichtsentwicklung. An beiden Schulen wurden sogar Schüler/innen einbezogen und ihnen damit ein deutlicher Kompetenzzuwachs ermöglicht.

Tabelle 8 Berufsbildende technische Schulen: Zielerreichung und thematische Schwerpunkte

Ziele (auf Basis des Erlasses vom 10.5.2007)	HTL Braunau/Inn	HTL Hallein	HTL Imst	HTL Klagenfurt	HTL Saalfelden	HTL St. Pölten	HTL Wels	HTL Wien 10
Auseinandersetzung mit dem Thema Gender hat stattgefunden.	✓	✓	✓	–	✓	✓	✓	(✓)
Vertiefung von bestehendem Gender-Know-how ist erfolgt.	✓	✓	(✓)	–	–	✓	(✓)	(✓)
Einschlägige Fortbildungen im Bereich Gender/GM haben stattgefunden.	–	✓	✓	–	✓	–	✓	(✓)
Reflexionskultur im Kollegium wurde gefördert.	(✓)	(✓)	(✓)	–	–	(✓)	(✓)	–
Vernetzung und Austausch in der Schule haben stattgefunden.	(✓)	?	(✓)	–	–	(✓)	(✓)	–
Aktive Unterstützung der Schulleitung im Bereich Gender/GM ist erkennbar.	✓	✓	?	–	✓	✓	?	?
Vernetzung und Austausch mit Expert/inn/en haben stattgefunden.	–	✓	–	✓	✓	–	✓	(✓)
Vernetzung und Austausch mit anderen Schulen (Kooperationen) haben stattgefunden.	✓	–	–	–	–	✓	–	–
Gender-Know-how wurde nach außen verbreitet und sichtbar gemacht (Öffentlichkeitsarbeit).	✓	–	–	(✓)	✓	✓	–	–
Nachhaltigkeit am Schulstandort ist sichergestellt.	✓	?	–	(✓)	✓	✓	?	–
Fondsthemen								
Unterrichtsentwicklung hat stattgefunden.	✓	–	–	–	–	✓	(✓)	–
Personalentwicklung hat stattgefunden.	(✓)	✓	✓	–	✓	(✓)	✓	(✓)
Veränderung von Schuldemokratie hat stattgefunden.	–	–	–	–	–	–	–	–
Maßnahmen zur Verbesserung d. Schulpartnerschaft haben stattgefunden.	✓	–	–	–	–	–	–	–
Genderspezifisches Wahlverhalten ist thematisiert und/oder reflektiert worden.	✓	–	–	✓	✓	✓	–	–
Arbeit an der Sozialkompetenz hat stattgefunden.	✓	✓	–	(✓)	(✓)	(✓)	–	–

✓ = gilt uneingeschränkt für den Schulstandort.

(✓) = gilt nur für einen Teil der Lehrkräfte bzw. Schüler/innen (z.B. nur die in GeKoS involvierten Personen oder Klassen).

? = keine (konkreten) Angaben im Bericht der Schule.

– = trifft nicht zu.

Berufsschule Eisenstadt (Burgenland): „FrauenArbeit. MännerArbeit“

An der Berufsschule werden Lehrlinge in elf Lehrberufen ausgebildet, die – abgesehen von zwei Ausnahmen – stark frauendominiert sind (z.B. Einzelhandel, Büroberufe, Friseur/in). Die Ausbildung zum/r Gastronomiefachmann/frau weist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf bzw. in der Ausbildung zum/r Maler/in dominieren Männer. Die

Schüler/innen haben Block-Unterricht, d.h. sie sind für rund zehn Wochen pro Schuljahr an der Schule. Die Schule hat in den letzten Jahren eine Reihe von kleineren Projekten zur Situation von Frauen in der Arbeitswelt durchgeführt, z.B. zum Internationalen Frauentag, Projekt „Frauen im Burgendland. Burgenland 80 Jahre“, und eine Gender-Perspektive auch in andere Projekte integriert, wie z.B. in ein Roma-Projekt. Inwieweit GM an der Schule bereits vor der Teilnahme am GeKoS-Projekt verankert war, ist nicht ersichtlich.

Zielsetzung des GeKoS-Projekts war es zum einen, den bestehenden Unterricht aus einer Gender-Perspektive zu reflektieren und zum anderen, die Erhöhung der Gender-Kompetenz von Schüler/inne/n und Lehrkräften, sowie die Schärfung des Bewusstseins für Gender-Themen. Dazu wurden Fortbildungsseminare für das Kollegium organisiert, Gender-Themen in einzelnen Unterrichtsgegenständen behandelt und schulübergreifende Projekte durchgeführt (z.B. Gender-Round-Table-Gespräch, Gender-Karriere-Workshops, Gender-Karriere-Mappe, Gender-Fest). Weiters wurde in der Außendarstellung der Schule die Gender-Thematik stark hervorgehoben, konkret durch Gender-Karriere-Leitern in der Eingangshalle, ein Gender-Mobile und einen Gender-Flyer.

Aufgrund der starken Präsenz des Gender-Themas wird davon ausgegangen, dass alle Lehrkräfte über das Projekt informiert waren. Weiters waren zehn von 39 Lehrpersonen in das GeKoS-Projekt involviert. Die Schulleitung unterstützte das Projekt und nahm auch an den Weiterbildungsveranstaltungen teil, die von einigen Lehrkräften auf freiwilliger Basis besucht worden sind. Eine genaue Angabe über die Teilnehmer/innen liegt nicht vor; es ist daher anzunehmen, dass Personalentwicklung nicht für die gesamte Schule sondern nur für den Kreis der involvierten Lehrkräfte stattgefunden hat. Die Integration von Gender-Themen in den Unterricht hat eindeutig zu Unterrichtsentwicklung geführt. Das GeKoS-Projekt war auch in der Außendarstellung der Schule sehr präsent, d.h. es wurde eine Gender-Zeitung (wo.men.TIMES) herausgegeben, ein entsprechender Flyer aufgelegt und ein Schulfest veranstaltet.

Auch wenn GM bislang nicht im Leitbild der Schule verankert wurde, so deutet doch einiges auf eine nachhaltige Verankerung von GM an der Schule hin: Es wurden Unterrichtsmaterialien entwickelt, die eine Weiterverwendung im Unterricht erlauben, die entwickelten Muster-Karrieremappen sollen weitergeführt werden und es ist ein Gender-Karriere-Workshop mit dem AMS geplant. Auch das zitierte Gender-Verständnis geht zum Teil bereits über die Differenzierung zwischen Männern und Frauen hinaus und es wird das soziale Geschlecht thematisiert. D.h. insgesamt scheint die Verankerung von GM als Querschnittmaterie an der Schule gelungen zu sein und Schulentwicklung hat im Sinne einer Personal- und Unterrichtsentwicklung stattgefunden.

Der vorliegende Bericht entspricht über weite Strecken den Vorgaben des Projektbüros. Eine systematische Evaluation liegt nicht vor, die bisherige Reflexion erfolgte eher unsystematisch; auch die Beschreibung eines Fallbeispiels fehlt. Der Bericht liefert jedoch

ein detailliertes Bild der Umsetzung von GeKoS am Schulstandort, ist spannend zu lesen und durchgängig geschlechtsneutral formuliert.

Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe (Wien, Kalvarienberggasse): „Geschlechtstypischer Gewalt und Diskriminierungen im Schulalltag wirksam begegnen“

Die Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe hat kaum Vorerfahrung mit der Umsetzung von GM-Projekten. Im Schuljahr 2006/07 beauftragte die Schulleiterin die Gender-Beauftragte, GM in Schulentwicklungsprozesse zu integrieren. GM kommt ein hoher Stellenwert zu und ist im Leitbild der Schule verankert. Im Schulalltag werden von der Schule drei geschlechtsspezifisch relevante Themenbereiche identifiziert: Gewaltprävention (v.a. im Zusammenhang mit Mobbing), die Überrepräsentanz von Buben in Klassen- und Schulsprecher/innenpositionen trotz eines insgesamt deutlich höheren Mädchenanteils unter den Schüler/innen und schließlich die insgesamt geringe Präsenz von Buben an der Schule (Schulwahl).

Zielsetzung des GeKoS-Projekts war es, Gender-Know-how unter den Lehrkräften und Schüler/innen aufzubauen, weiters ein fächerübergreifendes Unterrichtsprojekt, das in möglichst vielen Unterrichtsfächern Gender-Themen behandelt, durchzuführen und der geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegen zu steuern, indem Mädchen und Buben ermutigt werden, untypische Ausbildungs- und Berufswünsche zu realisieren.

Insgesamt zeichnet sich das Projekt, das den Anfang des GM-Implementierungsprozesses darstellt, durch ein sehr breites und vielfältiges Set an Zielsetzungen aus, die aus einer nicht näher beschriebenen Analyse der Ausgangslage abgeleitet wurden und die mehrere Ebenen gleichzeitig adressieren: die Schulleitung und Administration, Lehrkräfte, Qualitätsmanagement und Schüler/innen. Zu deren Umsetzung wurde ein Gender-Team aus fünf bis sieben Personen gebildet, deren Tätigkeit von der Schulleitung unterstützt wurde. Das ambitionierte Programm hat in einigen Aspekten auch deutliche Veränderungen ausgelöst, wie z.B. in der Vorgangsweise bei der Wahl der Klassen- und Schulsprecher/innen. Weiters wurde durch spezifische Trainings die Konfliktlösungs- und Kommunikationskompetenz der Schüler/innen erhöht, ebenso wie durch die Ausbildung von Klassen- und Schulsprecher/innen zu Junior-Coaches. Durch ein verpflichtendes Seminar zum Thema „Gleichstellung statt Gleichmacherei“ wurde der gesamte Lehrkörper für GM sensibilisiert, weitere Fortbildungen sind geplant. Das Ziel, die Zahl der Buben an der Schule zu erhöhen, wurde im Laufe des Projekts als zu überdimensioniert erkannt. Bei einigen anderen Interventionen ist der unmittelbare Bezug zu GM nicht direkt ersichtlich (z.B. Besuch des Aids-Hilfe-Hauses). Für die Zukunft ist die Fortführung der im Rahmen von GeKoS gestarteten Aktivitäten vorgesehen; auch die weitere Bereitstellung der Unterrichtsprojekte in einer Gender-Unterrichtsmappe ist gewährleistet. Das Fortbestehen des Gender-Teams, sowie die Integration der Gender-Beauftragten in die Q-HUM-

Steuergruppe der Schule liefern dafür nachhaltige Strukturen. Es besteht jedoch weiterhin Bedarf an Begleitung bzw. Beratung für die Implementierung des GM-Prozesses, um die Vielzahl an Aktivitäten zu bündeln, aufeinander abzustimmen und sinnvoll zu evaluieren. Die Evaluierungsinstrumente verbleiben zum Teil auf einer sehr allgemeinen Ebene und die Schlüsse, die aus den Ergebnissen gezogen werden, sind teilweise als gewagt zu bezeichnen. Beispielsweise wird aus einer 92%-Zustimmung auf die dichotome Frage „Es ist wichtig, Gender im Unterricht zu thematisieren“ geschlossen, *„dass für den Großteil des Lehrer/innenkollegiums Genderthemen zu einem bedeutenden und vielleicht sogar selbstverständlichen Teil des Unterrichts geworden ist“* (Projektbericht Fachschule für wirtschaftliche und soziale Berufe: 24).

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass durch GeKoS eine Vielzahl an Aktivitäten angestoßen wurde, durch die Gender in unterschiedlichsten Kontexten thematisiert wird. Es kommt jedoch nur bedingt zu einer Reflexion des Unterrichtsalltags und der Auswirkungen der gesetzten Interventionen, wohl auch bedingt durch die Projektdauer und die hohen Ambitionen, die mit GeKoS verbunden waren. Gleichzeitig wird deutlich, dass für Schulen, die am Anfang des GM-Implementierungsprozesses stehen, mehr Begleitung und Schulung notwendig ist als für „erfahrene“ Schulen.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des Projektbüros und ist durchgängig geschlechtergerecht formuliert.

Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus (HLTW Wien 21, Wassermann-gasse): „Gender Mania – Gendersymposion“ (Aktionsforschungsprojekt)

Die Auseinandersetzung mit Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hat an der Schule eine lange Tradition. GM wird als Teil der Schulentwicklung gesehen und ist im Leitbild der Schule verankert. Zur Umsetzung von GM wurde eine Steuergruppe eingerichtet. Es besteht ebenfalls bereits länger eine Berücksichtigung von GM im Rahmen der Lehrkräftefortbildung. So erhalten beispielsweise Lehrpersonen, die in den ersten Klassen das Amt des Klassenvorstandes übernehmen, eine zusätzliche Fortbildung, durch die sie die Klasse zur Gender-Kultur der Schule hinführen. Insgesamt ist GM auf allen Ebenen der Schule (in der Leitung, Unterrichtsentwicklung und Personalentwicklung) verankert. Ein wesentlicher Bestandteil des Schulalltags ist „Gendermania“, eine Veranstaltung, die Schüler/inne/n die Möglichkeit gibt, ohne Anleitung und Beeinflussung von Lehrkräften ihren Bewusstseinsstand bezüglich GM darzustellen, der gesamten Schulgemeinde weiterzugeben und Feedback durch externe Expert/inn/en zu bekommen.

Ziel des GeKoS-Projekts war es, die Arbeit am Gender-Thema weiter differenzierend voranzutreiben und „Gendermania“ durch das „Gendersymposion“ zu ergänzen. Das Gendersymposion ist als Möglichkeit gedacht, Gender-Projekte zu präsentieren, die

Schüler/innen mit Unterstützung ihrer Lehrkräfte innerhalb und außerhalb des Unterrichts durchführen (z.B. als Maturaprojekte).

Das Gendersymposium stellt eine Weiterentwicklung von Gendermania dar (ausgehend vom Feedback von Gendermania 2006/07), wobei sich das Gendersymposium an „fortgeschrittene“ Gender-Expert/inn/en unter den Schüler/inn/en richtet; sowohl Gendermania wie auch das Gendersymposium wurden im Rahmen eines Gender Days im Projektjahr durchgeführt. Die Vorbereitung der Teilnahme am Gendersymposium erfordert eine höchst individualisierte Form des Unterrichts und stellt damit an Schüler/innen und Lehrkräfte gleichermaßen hohe Anforderungen. Für die Zukunft ist ebenfalls eine Weiterentwicklung auf Basis der Erfahrungen mit dem Gendersymposium 2008 geplant (z.B. Reduktion der Zahl präsentierter Projekte, Ergänzung des Kriterienkatalogs). Für die Schule besteht kein Unterstützungsbedarf mehr hinsichtlich des Aufbaus von Gender-Kompetenz oder Sensibilisierung. Trotz des hohen Niveaus das bislang erreicht wurde, könnte Begleitung oder Coaching bei der Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen hilfreich sein. Gleichzeitig wäre zu überlegen, wie die Erfahrungen der Schule für andere Schulen konkret zugänglich gemacht werden könnten. Die Schule zeichnet sich durch hohes Engagement und viel Erfahrung bei der Umsetzung von GM am eigenen Schulstandort aus und leistet aktiv Öffentlichkeitsarbeit, um sich als „Gender-Schule“ zu positionieren (z.B. durch Präsentation der Ergebnisse in Fachjournalen wie z.B. „Schulheft“, „Wissen plus“). Allerdings besteht kaum Vernetzung mit anderen Schulen.

Die Schule verfügt nach eigenen Angaben über umfassendes Projektmanagement-Know-how. Das Gendersymposium 2008 wurde im Rahmen eines Projektmanagement-Lehrgangs dokumentiert. Mit dem GeKoS-Projekt wurde Aktionsforschung als neue Arbeitsform an der Schule eingeführt und so das Methodenrepertoire erweitert, d.h. auch Lehrkräftefortbildung betrieben.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des Projektbüros und ist durchgängig geschlechtsneutral formuliert. Der Bericht beinhaltet eine fundierte Reflexion des Projektablaufs und verdeutlicht das Vorliegen von Gender-Kompetenz und Projektmanagementenerfahrung.

Schulen des bfi Wien (HAK/HAS): „Verhaltensformen im interkulturellen Austausch zur Förderung der Kommunikation, des Verständnisses und der Toleranz zwischen den Geschlechtern“ (Aktionsforschungsprojekt)

GM ist nicht ausdrücklich im Leitbild der Schule verankert, doch ist die Thematik nach Einschätzung der Autor/inn/en im Schulalltag verankert, z.B. durch einen gendergerechten Sprachgebrauch. Geschlechterförderung wird im Rahmen unterschiedlicher Maßnahmen betrieben, wie z.B. Sportgruppen für Buben und Mädchen gemeinsam, Fußball für Mädchen, Förderung von Schüler/inn/en mit nicht-deutscher Erstsprache. Es wird viel Wert auf den

Erwerb interkultureller und sozialer Kompetenz gelegt, so können sich z.B. interessierte Schüler/innen zu Mediator/inn/en ausbilden lassen. Der Schulalltag ist weiters durch einen hohen Anteil an Schüler/inne/n mit Migrationshintergrund geprägt (1. und 2. Generation).

Zielsetzung des GeKoS-Projekts ist es, dass Schüler/innen mit Migrationshintergrund Verhaltensformen nach dem Prinzip der Gleichberechtigung in der österreichischen Gesellschaft und Kultur kennen lernen und im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben umsetzen können. Die Schüler/innen lernen dabei auch, ihre tradierten Rollenbilder zu hinterfragen und entwickeln entsprechende Verhaltensstrategien. Das Projekt startete mit zwei Klassen des 4. Jahrgangs der HAK und wurde auf drei weitere Klassen ausgeweitet. Im ersten Teil des Projekts wurde der Ist-Zustand betreffend Gender-Bewusstsein unter den Schüler/inne/n im Rahmen des Unterrichts erhoben. Dafür wurden konkrete Stundenbilder erarbeitet und im Unterricht eingesetzt; diese stehen auch nach dem Projekt weiter zur Verfügung. Ergänzend dazu wurde eine Exkursion mit einem Businesslunch und einem Vortrag zum Thema „Etikette“ abgehalten. Die Ergebnisse des GeKoS-Projekts wurden an der KMS Johann-Hoffmann-Platz (1120 Wien), mit der im Rahmen des Projekts „KMS meets bfi“ kooperiert wird, von den teilnehmenden Schüler/inne/n präsentiert.

Das Projekt wird von der Schulleitung unterstützt und das gesamte Kollegium wurde über das Projekt informiert. Die Evaluation erfolgte primär durch eine Reflexion der involvierten Klassenlehrkräfte und Rückmeldungen der Schüler/innen. Die Ergebnisse werden im Bericht beschrieben, nicht jedoch systematisch aufbereitet und analysiert. Im Zusammenhang mit der Evaluierung besteht noch Weiterentwicklungsbedarf für die involvierten Lehrkräfte.

Durch das GeKoS-Projekt kam es in den beteiligten Klassen zu einer Veränderung des Unterrichts, die für die beteiligten Lehrkräfte nachhaltig sein dürfte. Es kam jedoch nicht zu einer strukturellen Verankerung von GM an der Schule. Weiters ist nicht klar, ob bzw. inwieweit das Projekt über die fünf beteiligten Lehrpersonen hinaus akzeptiert und mitgetragen wird, weshalb die Einschätzung der Nachhaltigkeit für den Schulstandort nicht abschließend erfolgen kann.

Für die Zukunft ist eine Fortführung des Projekts (durch Integration in einen neuen Freigegegenstand „Kunst und Kultur“) und eine engere Zusammenarbeit mit der Kooperativen Mittelschule Johann-Hoffmann-Platz geplant.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des GeKoS-Projektbüros und ist durchgängig geschlechtergerecht formuliert. Er wurde von einem Team verfasst, was auch nahe legt, dass das Projekt im Team durchgeführt wurde.

Vienna Business School (HAK/HAS Mödling, NÖ): „GeKoS – Sozialkompetenz in der Vienna Business School HAK/HAS Mödling“

Die Schule nahm an beiden Vorgängerprojekten zu GeKoS teil, d.h. die Schule setzt sich seit dem Schuljahr 2001/02 intensiv mit der Implementierung von GM auseinander. Seit 2004 ist GM im Leitbild der Schule verankert und die Schule hat sich auch nach außen mit einem Gender-Schwerpunkt etabliert. Im Zentrum der GM-Implementierung stehen die Schüler/innen, d.h. GM wird als Teil von deren Persönlichkeitsentwicklung und Verbesserung der Sozialkompetenz gesehen. Seit 2004 werden Gender Days veranstaltet, an denen Schüler/innen mit Vertreter/innen aus Bildung, Wirtschaft und Politik genderspezifische Themen diskutieren. Teile der Vorgängerprojekte wurden institutionalisiert, d.h. in den Schulalltag übernommen, wie z.B. die Kennenlern- und Outdoor-Tage für Lehrkräfte („Schulentwicklung von unten“) oder das zertifizierte Cool-Projekt. Nach Einschätzung der Autor/inn/en des GeKoS-Projektberichts ist die Sensibilisierung der Lehrkräfte hoch und das Thema gut verankert.

Zielsetzung des GeKoS-Projekts ist es, Schüler/innen bewusst zu machen, dass ihre Entwicklungsmöglichkeiten häufig durch Rollenklischees eingeschränkt sind, und sie bei der Entwicklung erweiterter Handlungsoptionen zu unterstützen. Mädchen und Buben sollen sich mit ihrer eigenen Geschlechtsidentität, mit eigenen Vorstellungen, Ängsten und Wünschen auseinander setzen, um Handlungsspielräume und Perspektiven zu erweitern. Dazu wurde u.a. ein Transaktionsanalyse-Seminar mit Schüler/innen durchgeführt, durch das sie für die geschlechtsspezifische Kommunikationskultur sensibilisiert werden sollen. Einen wesentlichen Bestandteil der Umsetzung bilden die GeKoS-Aktionstage, die im Mai 2008 mit den 4. Jahrgängen der Handelsakademie und im Oktober 2008 mit den 3. Klassen der Handelsschule durchgeführt wurden. In mehreren Workshops mit externen Expert/inn/en wurden jeweils Rollenbilder von Burschen bzw. Mädchen und geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten thematisiert. Im Zuge der GeKoS-Aktionstage wurde jeweils vor und nach der Veranstaltung eine Befragung von Schüler/innen durchgeführt. Es werden im Bericht die Ergebnisse dieser Befragung auszugsweise dargestellt. Allerdings wird nicht klar, wie diese Ergebnisse aufgegriffen und weiter bearbeitet wurden.

Für die Umsetzung von GeKoS wurde eine Steuergruppe eingerichtet, der sechs Lehrkräfte angehören. Die Schulleitung hatte die Projektleitung inne und nahm an einem Beratungstermin teil.

Für die Schule scheint ein hohes Maß an Sensibilisierung im Gender-Kontext charakteristisch zu sein, allerdings ist auf Basis des Berichts nicht klar, inwieweit dies tatsächlich auf den gesamten Lehrkörper zutrifft. GM ist über weite Strecken institutionell gut verankert, die GeKoS-Aktivitäten stellten eine Weiterentwicklung bisheriger Initiativen dar. Die im Rahmen von GeKoS gesetzten Maßnahmen zur Personal- und Unterrichtsentwicklung konzentrieren sich auf die einbezogenen Klassen (Lehrkräfte,

Schüler/innen). Die Weiterführung der GeKoS-Aktivitäten (Transaktionsanalyse, Aktionstage) ist geplant, wird jedoch von der Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen abhängig gemacht, d.h. sie sind nicht nachhaltig verankert. Da die Schüler/innen bereits im Rahmen des GeKoS-Projekts einen Unkostenbeitrag zu leisten hatten, erscheint eine Erhöhung dieser Beiträge problematisch.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des Projektbüros und es wird durchgängig eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.

Zusammenfassende Bewertung nicht-technische berufsbildende Schulen

Die Voraussetzungen an den berufsbildenden Schulen, die nicht dem technischen Bereich zuzurechnen sind, waren sehr unterschiedlich: sowohl betreffend die Vorerfahrungen als auch die organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen. Zwei der Schulen (HUM Hertha Firnberg Schulen und HAK/HAS Mödling) nahmen an beiden Vorläuferprojekten teil und konnten dadurch auf eine mehrjährige Erfahrung zurückgreifen. An beiden Schulen war bereits zu Projektbeginn der Gedanke von GM weitgehend verankert und Teil des Schulalltags. Durch die Teilnahme am GeKoS-Projekt sollte eine Fortführung und Vertiefung der Maßnahmen angestrebt werden. Die anderen Schulen konnten nicht auf solche Vorerfahrungen zurückgreifen.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass an allen Schulen eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gender stattgefunden hat, jedoch in unterschiedlicher Intensität. Vernetzungen mit Expert/inn/en haben stattgefunden. Auch die Unterstützung der Schulleitungen war – mit einer Ausnahme – erkennbar. Die Nachhaltigkeit ist – ebenfalls mit einer Ausnahme – sicher gestellt. An allen Standorten war die Arbeit an der Sozialkompetenz der Schüler/innen zentral, die Zahl der dabei erreichten Jugendlichen variierte jedoch. Ebenso hat bei den Lehrer/inne/n Personalentwicklung stattgefunden und Maßnahmen zur Unterrichtsentwicklung sind an fast allen Standorten erkennbar. Allerdings konnten nicht immer alle Lehrpersonen erreicht werden.

Jene zwei Schulen, die schon in den Vorläuferprojekten dabei waren (Hertha Firnberg Schulen und Vienna Business School) haben von einem hohen Ausgangsniveau begonnen. GeKoS wurde dazu genutzt, den Standort weiter zu entwickeln. Eine Vernetzung mit anderen Schulen und die Weitergabe von Wissen an diese haben in Ansätzen stattgefunden.

Tabelle 9 Nicht-technische berufsbildende Schulen: Zielerreichung und thematische Schwerpunkte

Ziele (auf Basis des Erlasses vom 10.5.2007)	Berufsschule Eisenstadt	Fachschule für wirtschaftl. Berufe und Fachschule für Sozialberufe	Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus (HLTW Wien 21)	Schulen des bfi Wien	Vienna Business School (HAK/HAS Mödling)
Auseinandersetzung mit dem Thema Gender hat stattgefunden.	✓	✓	✓	(✓)	(✓)
Vertiefung von bestehendem Gender-Know-how ist erfolgt.	(✓)	✓	✓	(✓)	-
Einschlägige Fortbildungen im Bereich Gender/GM haben stattgefunden.	(✓)	✓	-	-	(✓)
Reflexionskultur im Kollegium wurde gefördert.	(✓)	✓	-	(✓)	-
Vernetzung und Austausch in der Schule haben stattgefunden.	(✓)	✓	✓	-	?
Aktive Unterstützung der Schulleitung im Bereich Gender/GM ist erkennbar.	?	✓	✓	✓	✓
Vernetzung und Austausch mit Expert/inn/en haben stattgefunden.	✓	✓	✓	✓	✓
Vernetzung und Austausch mit anderen Schulen (Kooperationen) haben stattgefunden.	-	-	-	✓	-
Gender-Know-how wurde nach außen verbreitet und sichtbar gemacht (Öffentlichkeitsarbeit).	✓	-	✓	-	-
Nachhaltigkeit am Schulstandort ist sichergestellt.	✓	✓	✓	✓	?
Fondsthemen					
Unterrichtsentwicklung hat stattgefunden.	✓	✓	✓	(✓)	?
Personalentwicklung hat stattgefunden.	(✓)	✓	✓	(✓)	(✓)
Veränderung von Schuldemokratie hat stattgefunden.	-	✓	-	-	-
Maßnahmen zur Verbesserung d. Schulpartnerschaft haben stattgefunden.	-	-	-	-	-
Genderspezifisches Wahlverhalten ist thematisiert und/oder reflektiert worden.	✓	✓	-	(✓)	-
Arbeit an der Sozialkompetenz hat stattgefunden.	✓	✓	(✓)	(✓)	(✓)

✓ = gilt uneingeschränkt für den Schulstandort.

(✓) = gilt nur für einen Teil der Lehrkräfte bzw. Schüler/innen (z.B. nur die in GeKoS involvierten Personen oder Klassen).

? = keine (konkreten) Angaben im Bericht der Schule.

- = trifft nicht zu.

5.4 GeKoS aus Sicht der Gutachter/innen und Berater/innen

Schnittstelle Gutachter/innen – Berater/innen

An die Gutachter/innen wurden klare Vorgaben gemacht, worauf bei der Begutachtung der Projektanträge zu achten ist und wie die unterschiedlichen Zielsetzungen operationalisiert werden könnten. Die Gutachter/innen verstanden sich als Unterstützung der Projektleitung, indem sie die Projektanträge für die Entscheidungsfindung aufbereiteten. In den Gutachten werden immer wieder Hinweise auf potentielle Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Projekts gegeben. Auffallend ist, dass sich diese Aspekte häufig auch in der Bewertung durch die Evaluation als problematisch herausgestellt haben (z.B. HTL Klagenfurt, HTL Wien 10, AHS Rainergasse, Schulen des bfi Wien). Dies wirft die Frage auf, warum diesen Vorbehalten nicht offensiv begegnet wurde.

Eine Begründung dafür mag im Auftrag der Berater/innen liegen bzw. in deren Interpretation ihrer Rolle. Die Berater/innen sahen sich primär als Unterstützung für die Umsetzung der Projekte an den Schulen, in jener Form, wie diese genehmigt wurden. D.h. es wurde hier mit den Projektanträgen, den dort formulierten Zielsetzungen etc. gearbeitet. Eine Beraterin beschreibt ihren Auftrag folgendermaßen: *„dass ich die Schulen in irgendeiner Art und Weise unterstützen soll, die von ihnen formulierten Ziele zu realisieren oder umzusetzen.“* (I3)

Eine Konkretisierung bzw. Überarbeitung der Zielsetzungen erfolgte nur in Ausnahmefällen, auch wenn die Projekte häufig als zu groß dimensioniert beschrieben werden: *„an beiden Schulen war es so, dass ich das Gefühl hatte, das was im Ansatz formuliert wurde war viel zu überdimensioniert dafür, was erstens einmal in einem Schuljahr realistischweise geleistet werden kann und was auch im Rahmen dieser vier Beratungstreffen sinnvollerweise abgearbeitet werden kann.“* (I3)

Eine Konkretisierung der Projektvorhaben in der Anfangsphase erfolgte zwar zum Teil, jedoch aus Sicht der Berater/innen eher in unbedeutendem Ausmaß. Eine Adaptierung der Projektvorhaben wird auch nicht als unmittelbarer Auftrag der Beratung gesehen. So meinte eine Beraterin auf die Frage, ob es notwendig war, die Projekte zu konkretisieren: *„Das ist die Aufgabe der Gutachter/innen, da habe ich mich nicht eingemischt. Ich als externe Beraterin, habe sozusagen den Auftrag übernommen. Wenn ich als Gutachterin gearbeitet hätte, denn hätte ich von den Projektanträgen mehr infrage gestellt. Aber das war nicht meine Funktion. Es hat schon Anregungen gegeben oder wo die Gutachterin so was wie eine auch Unklarheit beschrieben hat. Und mein Ansatz war schon zu schauen, was sind die Ziele des Projekts, wie sind sie beschrieben, wie hat die Gutachterin das eben begutachtet und mit dem arbeite ich und das, was von der Projektgruppe kommt.“* (I6)

Auch waren die Berater/innen über die Zielsetzungen von GeKoS, z.B. den Anspruch der Vernetzung zwischen den Schulen oder der Koppelung von GM an Schulentwicklung, nicht ausreichend informiert. So antwortet eine Beraterin auf die Frage, inwieweit Vernetzung mit

anderen Schulen auch im Rahmen der Beratung thematisiert wurde: *„Das war mir auch nicht bewusst, dass das ein Ziel von GeKoS ist, also ich hab das nicht realisiert. Vielleicht hab ich was überlesen in den Informationsmaterialien, die ich zu Beginn geschickt bekommen habe, aber mir war das nicht klar, dass das ein Ziel von GeKoS ist.“* (13)

D.h. eine potentielle Möglichkeit, bei der Umsetzung der Projekte steuernd einzugreifen, indem die Berater/innen ihre Tätigkeit auf die GeKoS-Zielsetzung insgesamt hin ausrichten, wurde nicht wahrgenommen.

Fehlendes Gender-Know-how an Schulen

Ein problematischer Aspekt ist das Wissen um GM bzw. die Gender-Kompetenz der Schulen. Diese stellt sich zum einen sehr unterschiedlich dar, zum anderen ist auch innerhalb des Projektteams nicht von einem gemeinsamen Hintergrund auszugehen. Auch wenn einige Projektkoordinatorinnen als Expertinnen gesehen werden, wird generell der Wissensstand um GM oder Gender als niedrig und damit für die Umsetzung der Projekte als problematisch gesehen.

„Teilweise muss ich schon sagen, gibt es Leute, die sich intensivst damit auseinandersetzen. Da gibt es welche, da würde ich sagen, die hat heimlich studiert. Aber man kann nicht sagen, dass es flächendeckend so ist.“ (17)

„Bei mir ist der Eindruck entstanden, dass in den meisten Schulen auch Leute, die sich gerne mit Gender beschäftigen wollen und daran interessiert sind, da etwas zu machen, keine Ahnung haben. (...) Bei den meisten ist die erste Assoziation: wir müssen was für die Mädchen tun. (...) Aber Doing-Gender-Prozesse zu verändern, dazu braucht es wesentlich mehr Know-how und Hintergründe, und die sind nicht vorhanden. (...) Da fehlt Gender-Kompetenz, um so ein Projekt überhaupt professionell abwickeln zu können.“ (12)

Auch an jenen Schulen, die bereits an den Vorgängerprojekten teilgenommen haben, scheint Gender-Kompetenz nicht in jenem Ausmaß vorzuliegen, wie man vielleicht annehmen würde: *„Ich habe den Eindruck gehabt, dass die Gender-Kompetenz in der Schule X [„neue“ Schule] einfach höher ist, als in der Schule Y [„alte“ Schule]. Sehr engagiert in Schule Y, keine Frage, aber jetzt nicht so fundiert. (...) Also ich habe nicht gefunden, dass das Vorgängerprojekt auffallend die Kompetenzen erhöht hat. Das kann ich eigentlich eindeutig mit „Nein“ beantworten. Aber sehr engagiert, das auf jeden Fall.“* (16)

Es wird auch angemerkt, dass die Schulen „Lichtjahre“ davon entfernt sind zu wissen, *„wann welche Theorie [Anm: Gleichheitstheorie, Differenztheorie, Transformationstheorie] angesagt ist und welche dieser Theorien wann wo Sinn macht.“* (17)

Diese Voraussetzungen prägen in weiterer Folge stark die Beratungssituation. Die Vermittlung von Gender-Know-how war Bestandteil aller Beratungen und konnte häufig aus Zeitgründen nicht so erfolgen, wie es aus Sicht der Berater/innen notwendig gewesen wäre. Umgekehrt meint eine Beraterin, sie hatte Glück, weil die Projektkoordinatorin vor Ort *„Gender-Expertin ist und sich auskennt“* (I1).

Unklarheit über die Zielsetzung von GeKoS

Wie bereits ausgeführt, waren nicht alle Expert/inn/en über die Zielsetzungen von GeKos in umfassender Weise informiert und sie nehmen dies auch von den Schulen nicht an.

„Das Wort ‚Schulentwicklung‘ ist nirgends gefallen. (...) Da passt, glaube ich, die Kompetenz, auch was die Strukturen betrifft, mit dem, wie es nachhaltig verankert werden sollte, überhaupt nicht zusammen. Und ich glaube, dass es viel mehr brauchen würde. (...) Und von dem her glaube ich, dass es ziemlich weit weg ist, das irgendwie in die Organisationsstrukturen oder in die Personalentwicklungsstrukturen zu integrieren.“ (I6)

Ressourcen für Gutachten und Beratung

Es wird in allen Interviews davon gesprochen, dass die Zahl der Beratungen – vor allem im Hinblick auf die ambitionierte Zielsetzung von GeKoS – nicht ausreichte, um Veränderungen auf der Organisations-, Unterrichts- und Personalebene anzustoßen.

„Vier Beratungseinheiten (...) also ich finde sowieso auch sehr schmalgeschnitten, für das, was man eigentlich alles, oder was das Ministerium, wenn ich das richtig verstehe, alles möchte. Dafür finde ich es nicht adäquat.“ (I6)

„Also generell, (...) 100 Minuten beträgt offiziell ein Beratungstermin, d.h. gute eineinhalb Stunden. Für mich und ich glaub auch für die GeKoS-Teams war diese Zeit einfach zu kurz.“ (I3)

„Ich finde, dass zu wenig Budget zur Verfügung gestellt worden ist für die Gutachtung, für die Berater/innen aber auch zu wenig Zeitausmaß an Beratung und Schulungsunterstützung und das führt mich sozusagen zum Gesamteindruck, dass das für die Schulen schon ziemliche Herausforderungen und Überforderungen vermutlich mal waren.“ (I2)

Die Abgeltung für die Gutachten bzw. die Beratungstätigkeit wird von allen Beteiligten als gering bezeichnet. Die Bandbreite reicht dabei von „an der Grenze“, über „nicht sehr lukrativ“ bis zu „völlig unzureichend“. Aufgrund des hohen Engagements und der Verpflichtung der Sache gegenüber wird häufig auch unbezahlt für das Projekt gearbeitet, indem Beratungseinheiten überzogen werden oder Veranstaltungen (Abschlussveranstaltung oder

Events der Schule) aus Wertschätzung der Schule gegenüber in der Freizeit besucht werden.

Vorschläge für die Weiterentwicklung von GeKoS

Für die Weiterentwicklung von GeKoS wird vorgeschlagen, die inhaltliche Betreuung der Projekte an Schulen und den **Aufbau von Gender-Kompetenz** zu stärken. Dies insbesondere auch in der Antragsphase.

„Um die Qualität zu verbessern, müsste man die Leute schulen und viel stärker begleiten. Ich glaube, dass es de facto zu wenig Begleitung gibt. Ich fantasiiere jetzt einmal einfach vor mich hin, ich hätte eher so ein Bild von: es gibt eine Einschulung für das Kollegium, dann gibt es ein Team, das stellt einen Projektantrag, der wird dann begutachtet und wenn es da noch einmal eine Beratungsphase gibt und eine zweite Begutachtungsphase.“ (12)

„Es kommt darauf an, was man will. Also je nachdem, wie sehr man es implementiert wissen will und wie gefestigt man was wissen will. Ich würde vielleicht weniger bei den einzelnen Beratungen ansetzen, weil ich eher am Anfang versuchen würde, ein gemeinsames Ziel zu formulieren, derjenigen Engagierten, die das tragen und die Leitung mit einbinden. (...) Wenn die aufgestellt sind, wenn sie wissen, was sie wollen, wenn sie wissen, worüber sie reden und worum es geht, dann muss es gar nicht so viele Beratungen geben.“ (17)

Weiters wird konkret eine verpflichtende GM-Schulung zu Beginn der Projektlaufzeit vorgeschlagen, um einen gemeinsamen Hintergrund aller Beteiligten für die Projektabwicklung zu schaffen.

„Es bräuchte ein Grundverständnis, worum geht es überhaupt bei Gender Mainstreaming. (...) Das heißt ein Stück weit war es damals so auch, dass es irgendwie Privatvergnügen der Einzelnen war, auszudefinieren, was sie jetzt unter Gender Mainstreaming verstehen. (...) Ein sehr konkreter Vorschlag wäre, die sehr engagierten Leute einfach am Anfang ein Seminar machen zu lassen zu Gender Mainstreaming. Das sind schon eh die, die sich gerne auseinandersetzen. Und einfach einmal klar zu machen, was ist State of the Art, worüber redet man, was ist einfach kein Diskussionsgegenstand mehr.“ (17)

Gefordert wird weiters eine stärkere **Vernetzung** aller beteiligten Akteure und Akteurinnen, wodurch auch der Informationsfluss verbessert werden könnte.

„Ich hätte ein bisschen mehr wissen wollen über den Ablauf des Jahres, also erstens einmal, wer sind die anderen Personen.“ (13)

Eine mehrmals geäußerte Forderung ist jene nach der **Ausweitung der Ressourcen** für die Schulprojekte an sich und v.a. für nachhaltige Implementierung von GM an der Schule.

„Ein bisschen mehr Geld gehört in die Hand genommen (...) für die Schulprojekte. Also erstens einmal, wer so ein Projekt aufsetzt und macht, gehört bezahlt, und das bitte zumindest genauso wie die Externen. [Da kann man sich überlegen], ob man eine Prämie macht oder irgendetwas (...). Und auch den Leuten mehr Geld in die Hand gibt, damit sie mehr Materialien verwenden können, vielleicht einen größeren Aktionsspielraum haben.“ (17)

„Für eine nachhaltige Verankerung in den Organisationsstrukturen braucht es mehr Ressourcen. (...) ich könnte mir zum Beispiel vorstellen (...), dass GeKoS zum Beispiel sagt: OK die Schulen, die schon länger dabei sind können zwar weiterhin mitmachen, aber da muss es dann hauptsächlich um eine nachhaltige Integration des Themas in der Schule gehen. (...) Da müssten natürlich dann auch diejenigen, die die Projekte gemacht haben, auch mal stärker Position beziehen. Das finde ich auch angemessen. (...) Wobei ich glaube, dass die Leute überfordert sind, wenn sie das allein tun müssen und ich glaube, dass sie das sehr gut könnten mit jemandem, der Organisationswissen oder Organisationsentwicklungsberatung anbietet.“ (16)

Im Zusammenhang mit der Diskussion von Weiterentwicklungsoptionen für GeKoS wird immer wieder eine **Konkretisierung der Zielsetzung und Zielgruppe** für das Gesamtprojekt gefordert, aus der sich konkreter Weiterentwicklungsbedarf ableiten würde.

„Es kommt darauf an, was man will. Wenn man will, dass Gender Mainstreaming sich an den Schulen in Österreich verbreitet, dann sollten die Voraussetzungen eher niedrig gehalten werden. Wenn man sagt, wir wollen perfekte Gender-Projekte haben und auf dieser Basis auch noch wissenschaftlich ausgewertete Erfahrungsprojekte oder Dinge, auf die wir zurückgreifen können im Sinne von Daten und Fakten und im Sinne von, dass an dieser Schule Gender Mainstreaming auf jeder dieser GeKoS-Schulen-Ebenen umgesetzt ist, dann brauchen die Schulen sehr hohe Voraussetzungen. (...) Wenn die Schule das [Gender-Kompetenz] nach außen verkörpern soll, was, ich glaube, auch im Kriterienkatalog drinnen ist, dann braucht es die Leitung. Wenn die Schule Gender Mainstreaming umsetzen soll im Sinne von: im Lehrkörper wird gendersensibel miteinander umgegangen, alle Lehrer/innen reflektieren sich selber und das Schulmanagement ist gendersensibel gestaltet und wird genderreflektierend durchgeführt, dann geht es auch nicht ohne Leitung. Wenn ich sage, wir wollen, dass der Unterricht gendersensibel durchgeführt wird, dann braucht es den Rückhalt von der Leitung insofern, dass die das absegnen, was man tut. Auch finde ich, kommt es wieder darauf an, auf welcher Ebene man es ansetzt. Ich finde den GeKoS- Kriterienkatalog, auf den stehe ich total, den finde ich wirklich super, weil er eben alle Ebenen drinnen hat, aber all das zu erreichen ist für eine Schule ein Zehnjahresprojekt, sage ich. Also das ist nicht, was man in einem Jahr erreichen kann, meines Erachtens geht das nicht. Wenn man die Vorzeigeschulen hernimmt, die arbeiten halt auch schon seit zehn Jahren dran.“ (12)

6 Resümee

6.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die drei untersuchten Programme zur Implementierung von GM an Schulen stellen GM eindeutig in den Kontext von Schulentwicklung, am deutlichsten ausformuliert wurde dieser Anspruch für die Clusterschulen. Diese Schwerpunktsetzung sollte wieder verstärkt werden, v.a. wenn die Nachhaltigkeit der gesetzten Interventionen angestrebt wird. Dieser Anspruch, dass GM als Teil der Schulentwicklung zu verankern sei, wurde von den GeKoS-Schulen in unterschiedlichem Ausmaß aufgegriffen. Dies ist insbesondere an jenen Schulen gelungen, die durch andere Projekte oder aber im Rahmen des Clusterschul-Projekts bereits Erfahrung mit Schulentwicklung gemacht haben.

Bewährt hat sich die begleitende Projektinfrastruktur – das Projektbüro und die Schreibwerkstatt. Das Projektbüro war in die Konzeption des Projekts eingebunden, übernahm die Projektadministration, die Koordination aller am Projekt beteiligten Akteure und Akteurinnen und war für die Weitergabe relevanter Informationen zuständig. In der Umsetzung von GeKoS dürften sich Probleme für Schulen durch teilweise zu spät erfolgte oder verwirrende Informationen ergeben haben. So waren beispielsweise die Anforderungen für die Berichtlegung ein Thema, das relativ viel Zeit der Berater/innen in Anspruch nahm. Verwirrungen ergaben sich beispielsweise bezüglich der Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache. Für die Abwicklung eines Projekts, das derartig viele unterschiedliche Akteursgruppen umfasst, erscheint eine koordinierende Stelle zentral. Die koordinierende Stelle sollte über ausreichende Ressourcen verfügen und sowohl für die administrative Abwicklung wie auch inhaltlich kompetent sein.

Die Schreibwerkstatt wurde von allen Akteursgruppen als unterstützend und hilfreich bewertet. Durch die Schreibwerkstatt konnte jenen Projektkoordinator/inn/en, die bislang wenig oder keine Projekterfahrung hatten, die „Angst“ vor dem Bericht genommen werden. Gleichzeitig war die Schreibwerkstatt ein zentrales Element der Vernetzung zwischen den Schulen. Wenig genutzt wurde jedoch die Möglichkeit, von den Trainerinnen der Schreibwerkstatt Rückmeldungen zu Berichtsteilen zu bekommen. Derartige Rückmeldung wurde jedoch in einigen Fällen von den Berater/inne/n eingeholt.

Zentrales Charakteristikum der Umsetzung ist das hohe Engagement der involvierten Lehrkräfte. Die Umsetzung der Projekte an den Schulen ist darüber hinaus einerseits von den Schulcharakteristika (Schultyp, Größe, Region etc.), andererseits von der vorliegenden Gender-Kompetenz der Schulleitung und Lehrkräfte, von den Vorerfahrungen mit Maßnahmen zur Mädchenförderung oder GM-Maßnahmen, sowie von der Einbindung der Leitung geprägt. Je größer die Schule, desto schwieriger ist eine Einbindung des gesamten Lehrkörpers bzw. eine Verankerung im Unterricht, die alle Schüler/innen betrifft. Auch ist eine

aktive Einbindung der Leitung zentrale Voraussetzung dafür, dass Schulentwicklung stattfinden kann. Ist die Leitung nicht eingebunden, so bleibt das GeKoS-Projekt auf ausgewählte Lehrkräfte oder Klassen beschränkt.

6.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Auf Basis der vorliegenden Dokumente zur Umsetzung der drei Projekte zur Implementierung von GM an Schulen ergeben sich einerseits Schlussfolgerungen für eine künftige Konzeptgestaltung und andererseits für die konkrete Projektabwicklung.

Empfehlungen auf konzeptueller Ebene

- Ausweitung auf alle Schultypen, d.h. auch auf Sonderschulen und Polytechnische Schulen.
- Stärkere Betonung der Verankerung von GM als Teil der Schulentwicklung. Geförderte Projekte sollten sich nicht auf einzelne Lehrpersonen oder Klassen beschränken. Ausnahmen könnten klar definierte Pilotprojekte sein, wobei hier in der Antragstellung bereits der Weg für eine schulweite Implementierung skizziert werden sollte.
- Der Anspruch, GM als Teil der Schulentwicklung zu verankern, sollte deutlicher an alle beteiligten Gruppen transportiert werden (durch die Ausschreibung an Antragsteller/innen, Gutachter/innen, Berater/innen etc.).
- Beibehalten der begleitenden Infrastruktur zur Unterstützung der Schulen (koordinierende Stelle, Berater/innen, Gutachter/innen, Schreibwerkstatt). Zu überlegen ist eine Differenzierung des Unterstützungsangebots für Schulen mit und ohne Erfahrung mit der Implementierung von GM bzw. Schulentwicklung.
- Ergänzung der Prozessbegleitung durch einen stärkeren Know-how-Aufbau über GM und Schulentwicklung, z.B. im Rahmen verpflichtender „Einstiegsseminare“ o.ä. Dies ergibt sich zum einen aus den Rückmeldungen der Berater/innen, die die fehlende Gender-Kompetenz bei den involvierten Personen betonen. Zum anderen aus dem bestehenden Unterstützungsbedarf hinsichtlich Reflexion der gesetzten Maßnahmen (Evaluation, Selbstreflexion, Ableitung von Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen für die Weiterarbeit).
- Stärkere Einbindung der Schulleitung in die Projekte. Bereits in der Ausschreibung sollte die Einbeziehung der Schulleitung in die Projekte gefordert werden und die Rolle der Schulleitung im Rahmen der Antragstellung ausformuliert werden. Anträge ohne sichtbare bzw. eindeutig zugesagte Beteiligung der Leitung sollten nicht genehmigt werden.

- Einführung eines zweistufigen Antrags- und Genehmigungsverfahrens, das die Überarbeitung der Anträge entsprechend der Vorschläge oder Anmerkungen der Gutachter/innen vorsieht.

Empfehlungen für die Projektabwicklung

- Förderung der Vernetzung der beteiligten Akteure und Akteurinnen, um die Identifikation mit dem Projekt zu stärken und den Informationsfluss zu verbessern. Dies könnte z.B. durch eine gemeinsame Auftakt- und Abschlussveranstaltung erfolgen, wobei die Teilnahme daran als Teil der Projektabwicklung zu verstehen und damit aus dem Projekt zu finanzieren wäre (z.B. Teilnahme von Berater/inne/n und Gutachter/inne/n an derartigen Veranstaltungen).
- Angemessene Bezahlung der Tätigkeit als Gutachter/in oder Berater/in, wobei die Beratung, Vor- und Nachbereitung sowie die Berichterstattung an die Projektkoordination zu berücksichtigen ist.
- Formulierung klarer Vorgaben an Gutachter/innen und Berater/innen über ihren Auftrag und den Stellenwert ihrer Tätigkeit für das Gesamtprojekt. Es sollte sowohl an die Gutachter/innen wie auch an die Berater/innen die generelle Zielsetzung des Projekts kommuniziert werden und diese Zielsetzung den Rahmen für ihre Tätigkeit bilden.
- Vermeiden von Projekten, die nicht innerhalb eines Jahres abgewickelt werden können, keine eindeutig definierten oder zu viele Zielsetzungen haben.
- Wichtig wäre auch, eine Form der Rückmeldung an die Schulen zu institutionalisieren, die von (internen oder externen) Expert/inn/en auf den Projektbericht gegeben wird, wobei besonderes Augenmerk auf Ansatzpunkte zur Weiterarbeit gelegt werden sollte. Weiters wird empfohlen, einen Teil der Förderung erst nach Erbringen aller Nachweispflichten (Vorlage des Endberichts etc.) auszusahlen.

7 Literatur

Altrichter, Herbert (2000), Schulentwicklung und Professionalität. Bildungspolitische Entwicklungen und neue Anforderungen. In: Bastian, Johannes; u.a. (Hg.): Professionalisierung im Lehrerberuf. Opladen: Leske + Budrich, 145-166.

Altrichter, Herbert; Posch, Peter (2007), Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Amesberger, Günter; Rosenbichler, Ursula (2003a), Gender Mainstreaming und Schulentwicklung von unten. Ein handlungsorientierter Ansatz mit dem Ziel gesamtschulische Entwicklungsimpulse zu setzen und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen und Handlungsoptionen zu ermöglichen. Endbericht. Studie im Auftrag des BMBWK. Wien.

Amesberger, Günter; Rosenbichler, Ursula (2003b), Gender Mainstreaming und Schulentwicklung von unten. Ein handlungsorientierter Ansatz mit dem Ziel gesamtschulische Entwicklungsimpulse zu setzen und geschlechtergerechte Rahmenbedingungen und Handlungsoptionen zu ermöglichen. Kurzfassung. Studie im Auftrag des BMBWK. Wien.

Ettl, Marlies (2006), Gender Mainstreaming und Schulentwicklung: Das Projekt "Gender Mainstreaming Clusterschulen" an der Tourismusschule Wien 21, in: Schulheft 122, 98-109.

Kriehebauer, Viktoria (2006), Gender Mainstreaming – eine Form der Demokratisierung von Schule – aus Sicht der Direktorin, in: Schulheft 122, 110-113.

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2002), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner Alexander; Littig Beate; Menz Wolfgang (Hrsg.), Den ExpertInnen auf der Spur - Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis. Opladen: Leske und Budrich, 241–256.

Parnigoni, Brigitte; Schrittmesser, Ilse (1997), Geschlechtsdifferenzierender Unterricht und Koedukation. Gymnasium Rahlgasse, Wien VI. Wien: BMUK.

Rolf, Hans-Günter; Buhren, Claus C.; Lindau-Bank, Detlev; Müller, Sabine (1998), Manual Schulentwicklung. Handlungskonzept zur pädagogischen Schulentwicklungsberatung. Weinheim + Basel: Beltz.

Schneider, Claudia; Kaltenecker, Siegfried (2001), PAIS. Partnerschaftliches Arbeiten in der Institution Schule. Hauptschule Johann-Hoffmann-Platz, Wien XII. Wien: BMBWK.

Schratz, Michael; Schritteser, Ilse; Forthuber, Peter; Pahr, Gerhard; Paseka, Angelika; Seel, Andrea (2008), Domänen von Lehrer/innenprofessionalität im Rahmen einer kompetenzorientierten Lehrer/innen/bildung. In: Kraler, Christian; Schratz, Michael (Hg.): Wissen erwerben, Kompetenzen entwickeln. Modelle zur kompetenzorientierten Lehrerbildung. Münster: Waxmann, 123-138.

Schratz, Michael; Steiner-Löffler, Ulrike (1997), Der Innovationswürfel. In: journal für schulentwicklung 1, 22-36.

Tourismusschule Wien 21 (2005), Gender Mainstreaming. Clusterschulen 2003-05. Projektbericht (38 Seiten).

Wulz, Thomas (2006), Retrospektive – Eine SchülerInnensteuergruppe entsteht ..., in: Schulheft 122, 114-116.

8 Anhang

8.1 Liste der Interviewpartnerinnen

Abdul-Hussain Surur, Mag.^a, MSc, Gutachterin

Appiano-Kugler Iris, Mag.^a, Beraterin und Gutachterin

Horschinegg Jürgen, Mag., BMUKK

Pammer-Semmler Eva, Dipl. Päd.ⁱⁿ, Schreibwerkstatt, Moderation Abschlussveranstaltung

Schneider Claudia, Mag.^a, Beraterin

Soukop-Altrichter Katharina, Dr.ⁱⁿ, Schreibwerkstatt, Moderation Abschlussveranstaltung

Spitzbart Gertrudis, M.A., GeKoS-Projektbüro

Steinbacher Sabine, Dr.ⁱⁿ, Beraterin

Tschenett Roswitha, Mag.^a, BMUKK

Wendt Tosca, Dr.ⁱⁿ, Beraterin

8.2 Zusammenfassung der Hintergrundinfos zu den GeKoS-Schulen

Im Folgenden wird für jede der Schulen, die am GeKoS-Projekt teilgenommen haben, eine kurze Beschreibung der Hintergrundcharakteristika der Schule gegeben, wie sie bereits in Kapitel 5.2 zusammenfassend dargestellt wurde. Dadurch soll es Leser/inne/n des Berichts erleichtert werden, ein Bild über die jeweilige Schule zu bekommen.

8.2.1 Allgemein bildende Schulen

VS Ansfelden (Oberösterreich)

Die Volksschule Ansfelden wurde im Jahr 1907 gegründet. Im Leitbild der Schule sind die Werte „wissen – wertschätzen – wohlfühlen“ verankert und werden im Schulalltag und Unterricht eingebunden. An der Volksschule Ansfelden unterrichten im Schuljahr 2007/08 26 Lehrkräfte (Frauenanteil: 96,2%, Schulleitung: weiblich) insgesamt 226 Schüler/innen (Frauenanteil: 46,9%) in zwölf Klassen. Der Anteil der Schüler/innen mit Migrationshintergrund beträgt 32 Prozent. Weiters befinden sich in zwei Klassen je fünf Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Im Schuljahr 2006/07 wurde eine Ausstellung zu „Frauensicksalen im Wandel der Zeit“ als Bildungsveranstaltung für die Lehrer/innen der Volksschule Ansfelden besucht. Auch weitere Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gender wurden durch die Schulleiterin in den letzten Jahren vorgeschlagen.

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der Volksschule Ansfelden verankert. Konkret will die Schule Benachteiligungen, die durch stereotypes Rollenverhalten entstehen bzw. gefestigt

werden, abbauen, damit alle Bildungspotentiale bei Mädchen und Buben ausgeschöpft werden können. Auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch wird vor allem von der Schulleiterin großen Wert gelegt.

VS Braunau am Inn (Oberösterreich)

An der Volksschule Braunau unterrichten im Schuljahr 2007/08 zehn Lehrerinnen insgesamt 140 Schüler/innen (Frauenanteil: 47,9%). Die Schulleitung und alle Lehrkräfte sind weiblich. Das Leitbild der VS Braunau ist durch gute Umgangsformen sowie einer Sprachkultur, die gegenseitigen Respekt zum Ausdruck bringt, geprägt. Seit einigen Jahren gibt es eine Kooperation mit der HTL Braunau/Inn. Einmal im Jahr besuchen Schülerinnen und Schüler der HTL Braunau/Inn die Schüler/innen der VS Braunau. Diese Zusammenarbeit mit der hiesigen HTL hat zum Ziel, den Kindern die Angst vor der Technik zu nehmen und Interesse für technische Inhalte zu wecken. Die VS Braunau hat keine Vorerfahrungen im Bereich von Gender Mainstreaming.

Vor dem GeKoS-Projekt gab es keine Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming oder Aktionsforschung. Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert.

VS Pantzergasse (Wien)

Die Volksschule Pantzergasse ist eine Volksschule mit Frühaufsicht und Hort und zeichnet sich besonders durch ihre starke Multikulturalität aus. Im Schuljahr 2007/08 unterrichten 21 Lehrkräfte (Frauenanteil: 95,2%, Schulleitung: weiblich) insgesamt 137 Schüler/innen (Frauenanteil: 49,6%) in sieben Klassen. Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund beträgt an der VS Pantzergasse über 80 Prozent. Im Schuljahr 2007/08 sind vier der sieben Klassen Integrationsklassen, in welchen insgesamt 18 Integrationsschüler/innen beschult werden. Die Teilnahme am GeKoS-Projekt ist ein Anliegen der Schulleiterin, um Geschlechtergerechtigkeit an der VS Pantzergasse zu stärken. Im Bereich Gender Mainstreaming weist die Volksschule Pantzergasse keine Vorerfahrungen auf.

Neben der Schwerpunktsetzung auf Integration zeichnet sich die Schule durch die enge Kooperation mit dem sich im gleichen Gebäude befindenden Hort aus, die sich in mehreren gemeinsamen Projekten widerspiegelt. Aus diesem Grund und um den Schüler/inne/n ein „Kontinuum im Bereich Gender Mainstreaming“ zu ermöglichen, wählte die Volksschule einerseits den Hort, andererseits die VS Krottenbachstraße als Kooperationspartner im GeKoS-Projekt aus. Neben der persönlichen Motivation der Schulleitung, Gender Mainstreaming im Schulalltag zu etablieren, hat es vor der Projekt-Teilnahme bereits Einzel- und Gruppengespräche zu stereotypen Rollenbildern u.ä. innerhalb der Schule gegeben; diese stellten sich jedoch als nicht erfolgreich dar. Sonstige Vorerfahrungen hinsichtlich GM gibt es an der VS Pantzergasse nicht.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert.

HS Altmünster (Oberösterreich)

Die Hauptschule Altmünster befindet sich im ländlichen Bereich im Bezirk Gmunden. An der HS Altmünster unterrichten 2007/08 gesamt 18 Lehrkräfte (Frauenanteil: 61,1%, Schulleitung: männlich) insgesamt 170 Schüler/innen (Frauenanteil: 51,8%). Die Schwerpunkte der Schule belaufen sich auf einen sportlichen und einen sprachlichen Zweig. Das Schulprofil der Hauptschule Altmünster umfasst drei Schwerpunkte: kreativ, innovativ und kommunikativ. Es wurden mehrere Projekte, wie z.B. welche bezüglich Lesekompetenz, Gewaltprävention, Englisch als Arbeitssprache oder Selbstverteidigungsworkshops, durchgeführt. Die Hauptschule Altmünster hat Erfahrung mit koedukativem Unterricht in Bewegung und Sport, Haushalt und Ernährung sowie Technischem Werken, jedoch keine Vorerfahrungen mit Projekten im Gender Mainstreaming-Bereich.

Im Leitbild der Schule ist Gender Mainstreaming nicht verankert.

HS Ranshofen (Oberösterreich)

Die Hauptschule Ranshofen ist im Bezirk Braunau/Inn seit dem Schuljahr 1974/75 durch die Einführung der Integrierten Ganztags-Gesamtschule bekannt. An der HS Ranshofen unterrichten 2007/08 27 Lehrkräfte (Frauenanteil: 66,7%, Schulleitung: männlich) insgesamt 217 Schüler/innen (Frauenanteil: 47,0%). Die Hauptschule Ranshofen verfügt bereits über Vorerfahrungen mit Schulentwicklung und der Entwicklung einer schulautonomen Studentafel. In den letzten fünf Jahren wurde verstärkt gezielte Förderung der Mädchen für den Bereich Technik durchgeführt. Mittlerweile findet der dritte Jahrgang von Powergirls statt. Weiters nehmen die Mädchen der 7. und 8. Schulstufe jährlich an den Mädchen-Technik-Tagen teil. Beim Octopus Projekt – einem Begabungsprojekt der HTL Braunau – können sich begabte Mädchen engagieren.

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der Hauptschule Ranshofen nicht verankert.

KMS Johann-Hoffmann-Platz (Wien)

Die Kooperative Mittelschule am Johann-Hoffmann-Platz 19 bietet eine Ausbildung mit musisch-kreativem Schwerpunkt an. An der KMS JoHo-Platz unterrichten 42 Lehrkräfte (Frauenanteil: 78,6%, Schulleitung: männlich) insgesamt 270 Schüler/innen in elf Klassen. Davon werden sechs Klassen als Integrationsklassen geführt und der Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund beträgt 68 Prozent. Durch das Projekt PAIS (Partnerschaftliches Arbeiten in der Institution Schule) konnte die KMS JoHo-Platz von 1998 bis 2002 bereits Vorerfahrungen im Bereich von Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming sammeln. Die Schule beteiligte sich auch am Nachfolgeprojekt zu PAIS, dem Projekt PLUS (Partnerschaftlich Lernen und Schule). Seit 2002 findet der Projektunterricht in

zwei Klassen statt. Geschlechtssensible Pädagogik ist ein wichtiger Bestandteil des Unterrichts.

Im Schulprofil der KMS JoHo-Platz ist Gender Mainstreaming verankert.

AHS Babenbergerring in Wr. Neustadt (Niederösterreich)

Das Bundesgymnasium Babenbergerring ist über 300 Jahre alt und wurde ursprünglich als Bubenschule geführt. Im Schuljahr 2007/08 unterrichteten dort 70 Lehrkräfte insgesamt 725 Schüler/innen (Frauenanteil: 66,6%) in 28 Klassen. Die Schule ist weiblich dominiert, der Frauenanteil unter den Lehrkräften beträgt 64,9%. Auch die Schulleitung ist weiblich. Durch den geringen Anteil an Schülern setzte sich die Schule bereits in der Vergangenheit mit Gender-Themen auseinander, die Schulleiterin wurde zur Gender-Beauftragten ausgebildet. Seit April 2005 wurde die Durchführung von Schwerpunktprojekten zur Schulung der sozialen Kompetenzen der Schüler/innen durchgehend für die 5. bis 10. Schulstufe festgelegt.

Der Mehrheit der Schüler/innen wird ein Grundverständnis von Gender und Gender Mainstreaming im Unterricht vermittelt. So wurde beispielsweise im Unterrichtsfach Informatik eine Aktion zur Bewusstseinsfindung der Gender-Problematik entwickelt. Ein Teil der Lehrkräfte verfügt durch die Teilnahme an Weiterbildungsseminaren über eine hohe Gender-Kompetenz.

Im Leitbild der Schule ist Gender Mainstreaming nicht verankert.

AHS Rahlgasse (Wien)

Das Bundes- und Bundesrealgymnasium Rahlgasse in Wien wurde 1892 als erstes Mädchengymnasium auf dem Gebiet der heutigen Republik Österreich gegründet. Die Organisation der AHS Rahlgasse ist ausschließlich weiblich. 2007/08 unterrichteten 82 Lehrkräfte (Frauenanteil: 75,6%) insgesamt 742 Schüler/innen (Frauenanteil: 63,6%) in insgesamt 30 Klassen. Die Schule ist durch besondere Schwerpunkte im Bereich Sozialkompetenz, Umweltkompetenz und Gender-Kompetenz gekennzeichnet. Die AHS Rahlgasse weist seit 1992 vielfältige Vorerfahrungen auf diesem Gebiet auf: Mädchenklasse, KOKOKO-Stunden, Mädchen- und Bubentage, Textiler und Technischer Werkunterricht für Buben und Mädchen. Weiters sind in allen Klassen jeweils ein Schüler und eine Schülerin als Klassenvertreter/innen installiert; auch Mädchen- und Bubenbeauftragte sind an der Schule verankert. Ab 1999 führt die AHS auch Projekte zum Thema Umweltschutz durch (EMAS = Eco-Management-Audit-Scheme).

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der AHS Rahlgasse verankert. Es wird auf Gleichberechtigung, bewusste Koedukation und kulturelle Vielfalt Wert gelegt. Die AHS

Rahlgasse hat zum Ziel, unabhängig von Geschlecht und Herkunft, ein individuelles Optimum an Bildung zu gewähren. Im Zuge der Koedukation möchte die AHS Rahlgasse tradierte Handlungsmuster hinterfragen und neue Verhaltensmuster erproben und reflektieren. Schüler/innen anderer Kulturkreise stellen eine Bereicherung für den Schulalltag an der AHS Rahlgasse dar.

AHS Rainergasse (Wien)

Das Rainergymnasium in Wien wurde im Jahr 1878 gegründet und hat den Haupteinzugsbereich im 4., 5. und 10. Bezirk. An der AHS unterrichten 62 Lehrkräfte (Frauenanteil: 67,7%, Schulleitung weiblich) insgesamt 652 Schüler/innen (Frauenanteil: 56,6%); das Rainergymnasium ist somit weiblich dominiert. Die AHS Rainergasse zeichnet sich durch die Schwerpunkte in Sprachen, Informations- und Kommunikationstheorie und Naturwissenschaften aus. Im Mai 2007 fanden Mädchenstunden, die von einer Sozialarbeiterin gehalten wurden und Bubenstunden (Trainer waren ein Psychotherapeut und ein Jugendleiter) in einer Klasse statt. Es wurde sehr positives Feedback durch die Schüler/innen verzeichnet. Gender-Kompetenz an der AHS Rainergasse haben nur wenige Lehrer/innen.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der AHS Rainergasse verankert.

AHS Reithmannstraße in Innsbruck (Tirol)

Das Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium Reithmannstraße in Innsbruck wurde im Schuljahr 1956/57 gegründet. Die Schule wurde ursprünglich als Knabenschule geführt; im Schuljahr 1968/69 wurden erstmals Mädchen aufgenommen. Am BG/BRG Reithmannstraße unterrichten im Schuljahr 2007/08 107 Lehrkräfte (Frauenanteil: 50,5%, Schulleitung männlich) insgesamt 964 Schüler/innen (Frauenanteil: 41,4%). Das Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium bietet drei unterschiedliche Ausbildungszweige an: Sport, einen Realzweig (männlich dominiert) und einen Europazweig (weiblich dominiert). Seit vier Jahren setzt sich die Schule näher mit dem „Buddy-Projekt“ auseinander. Bei diesem Projekt sollen die Schüler/innen der Oberstufe die jüngeren Schüler/innen betreuen und bei Streitschlichtung helfen. Das „Buddy-Projekt“ wurde umgesetzt, um Gewalt und Vandalismus am BG/BRG Reithmannstraße zu vermeiden. Ab dem Schuljahr 2008/09 ist die modulare Oberstufe geplant, die den Schüler/inne/n schultypenübergreifend mehr Wahlfreiheit lassen soll.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert, jedoch wurde in den letzten Jahren zunehmend Wert auf eine gendergerechte Sprache gelegt.

AHS Wasagasse (Wien)

Das Bundesgymnasium Wasagasse bietet als eine der ersten AHSen in Wien zwei autonome Schwerpunkte in der Oberstufe an: Einerseits ist die Schule ein Gymnasium mit Schwerpunkt Kommunikation und Sprachkompetenz, andererseits ein Realgymnasium mit Schwerpunkt Informations- und Kommunikationstechnologien. Am BG Wasagasse unterrichten im Schuljahr 2007/08 72 Lehrer/innen (Frauenanteil: 66,7%, Schulleitung: männlich) insgesamt 627 Schüler/innen (Frauenanteil: 53,0%). An der Schule wurden bisher nur vereinzelt Unterrichtseinheiten mit Einbezug von Gender Mainstreaming gestaltet.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert.

8.2.2 Berufsbildende Schulen***HTL Braunau am Inn (Oberösterreich)***

Die Organisation der HTL Braunau/Inn setzt sich aus dem Schulleiter (männlich) und dem jeweiligen Abteilungsvorstand (männlich) der Elektrotechnik und der Elektronik zusammen. An der HTL Braunau/Inn unterrichten 106 Lehrkräfte (Frauenanteil: 15,1%) insgesamt 1.000 Schüler/innen, der Mädchenanteil liegt bei 8,7%. Die Schule bietet drei Ausbildungsrichtungen an, die mit Matura abschließen: Elektrotechnik, Elektronik/Technische Informatik und Mechatronik. Weiters wird eine Fachschule für Computerunterstützte Automatisierungstechnik und für Computertechnik geführt. Seit 15 Jahren bemüht sich die HTL Braunau/Inn, den Mädchenanteil an der Schule zu erhöhen. Für das Schuljahr 2008/09 konnte man bereits 100 Prozent mehr Mädchen bei der Anmeldung verzeichnen.

Gender Mainstreaming ist derzeit noch nicht im Leitbild verankert. Es wird Wert auf eine geschlechtsspezifische Sprache gelegt.

HTL Hallein (Salzburg)

Seit 34 Jahren bietet die HTL Hallein umfassende Ausbildungsangebote im Bereich Metall, Holz, Stein und Kreativität an. Die Fachschule gibt es bereits seit 100 Jahren. An der HTL Hallein unterrichten 108 Lehrkräfte (Frauenanteil: 5,6%, Schulleitung männlich) insgesamt 956 Schüler/innen (Frauenanteil: 14,1%). Die HTL Hallein zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass den Schüler/inne/n eine fundierte Ausbildung in einem familiären Umfeld ermöglicht wird. Weiters wird großer Wert auf die Persönlichkeitsentwicklung der Schüler/innen gelegt und Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Lösungskompetenz, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz gefördert. Seit vier Jahren gibt es eine schuleigene Gender-Beauftragte, die gemeinsam mit der Arbeitsgruppe „Mehr Mädchen an die HTL-Hallein“ Aktivitäten und Projekte durchführt. Unter anderem organisiert die Gender-Beauftragte an der HTL regelmäßig eine „Girls' Hour“ und bildet „Girls' Scouts“ aus.

Das Leitbild zeichnet sich dadurch aus, dass der Alltag bewusst gendergerecht gestaltet werden soll, um dadurch die individuelle Einzigartigkeit der Schüler/innen zu erkennen. Durch das Erreichen einer nachhaltigen Veränderung des Schulklimas soll eine Voraussetzung geschaffen werden, dass sich auch Mädchen an der HTL Hallein geschätzt fühlen. Die schuleigene Gender-Beauftragte versucht neben den Projekten mit der Arbeitsgruppe auch, eine Ansprechpartnerin für die Anliegen der Mädchen zu sein.

HTL Imst (Tirol)

Die Höhere Technische Bundeslehranstalt Imst gilt im Westen Österreichs als Ausbildungszentrum für die Fachbereiche Bautechnik (konstruktiver Holzbau) sowie Innenraumgestaltung und Holztechnik (Innenausbau und Möbeldesign). An der HTL Imst unterrichten im Schuljahr 2007/08 66 Lehrkräfte (Frauenanteil: 18,2%, Schulleitung und Abteilungsvorstände: männlich) insgesamt 551 Schüler/innen (Frauenanteil: 23,8%). Im Vergleich zu dem Schuljahr 1997/98 ist die Schüler/innenzahl fast ident, der Mädchenanteil ist aber deutlich angestiegen (Schuljahr 1997/98: 11,9%). Die ersten konkreten Schritte hat die HTL Imst mit dem mut!2-Projekt „Schule macht Gender – Gendern macht Schule“ im Oktober 2004 gesetzt. Seit dem Schuljahr 2004/05 beschäftigt sich die Schule intensiv mit dem Gender-Thema und es wurde dadurch ein Anstieg der Schülerinnenzahlen verzeichnet.

An der HTL Imst sind „Gender & Diversity“ zum Mainstream geworden und Gender Mainstreaming ist im Leitbild verankert.

HTL Klagenfurt (Kärnten)

Die Leitung der HTL Klagenfurt setzt sich aus dem Schulleiter (männlich), den Abteilungsvorständen (männlich) und dem Werkstellenleiter (männlich) zusammen. 2007/08 unterrichten an der HTL Klagenfurt 105 Lehrkräfte (Frauenanteil: 14,3%) insgesamt 1.046 Schüler/innen (Frauenanteil: 3,6%) in 39 Klassen. Die Schule bietet drei Ausbildungsbereiche an, die mit Matura abschließen: Maschineningenieurwesen, Elektrotechnik (Regelungstechnik) und Mechatronik. An der HTL Klagenfurt gab es bereits im Vorfeld Kooperationen mit FIT und dem Mädchenzentrum Klagenfurt (FIT, mut!, etc.). Weiters wird an der Schule seit 2007 ein neues Projekt („MALIDA“) von Schülerinnen durchgeführt. MALIDA stellt eine Internetplattform dar, dadurch soll eine Kontaktstelle zwischen den Mädchen der Hauptschulen und den Schülerinnen der HTL Klagenfurt geschaffen werden.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der HTL Klagenfurt verankert. Auf Teile des Qualitätsmanagements, z.B. die Verwendung der gendergerechten Sprache, wird jedoch großen Wert gelegt. Die HTL Klagenfurt nimmt an einem Peer-to-Peer-Verfahren teil. Im europäischen Peer-Review-Verfahren ist Gender Mainstreaming ein Leitprinzip.

HTL Saalfelden (Salzburg)

Die Organisation der HTL Saalfelden setzt sich aus dem Schulleiter (männlich) und den drei Abteilungsvorständen (männlich) zusammen. Im Schuljahr 2007/08 unterrichten an der HTL Saalfelden 84 Lehrkräfte (Frauenanteil: 9,5%) insgesamt 630 Schüler/innen (Frauenanteil: 7,6%). Die Schule bietet drei Ausbildungsrichtungen an, die mit Matura abschließen: Bautechnik, Mechatronik und Elektrotechnik. Darüber hinaus werden auch eine Baufachschule und eine Fachschule für Computertechnik geführt. In den Jahren 2002/03 wurde von einem Arbeitskreis das Schulprofil erarbeitet. Seit 2005 gibt es an der HTL Saalfelden offiziell den Arbeitskreis „Mädchen und Technik“. Eine wertvolle Hilfe für die Mädchen- und Gender-Arbeit an der Schule stellte die Diplomarbeit von zwei Kollegen an der Schule dar, die im Schuljahr 2003/04 verfasst wurde. Im Schuljahr 2006/07 wurde ein Schulschwerpunkt im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems der technischen Schulen Österreichs gesetzt. Alle Schüler/innen waren eingebunden und die Schülerinnen hatten zusätzlich ein eigenes Diskussionsforum. Die Überarbeitung des Schulprofils in gendergerechter Sprache erfolgte im Schuljahr 2007/08. Eine Befragung der Schülerinnen, die im Dezember 2007 stattgefunden hat, zeigte, dass sich das Klima für Mädchen an der HTL Saalfelden verbessert hat.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert. Seit dem Schuljahr 2007/08 wird aber auf gendergerechte Sprache Wert gelegt. Im Rahmen des Qualitätsmanagement-Systems (Q-SYS) ist Gendergerechtigkeit in den Verhaltensvereinbarungen verankert.

HTL St. Pölten (Niederösterreich)

Die HTL St. Pölten wurde 1946 gegründet und ist die größte berufsbildende Schule im Zentralraum um die niederösterreichische Landeshauptstadt. An der HTL St. Pölten unterrichten 193 Lehrkräfte (Frauenanteil: 15,2%, Schulleitung: männlich, Administration: weiblich) insgesamt 1.879 Schüler/innen (Frauenanteil: 4,1%). Angeboten werden fünf Ausbildungsrichtungen, die mit Matura abschließen: EDV und Organisation, Elektronik, Elektrotechnik, Maschineningenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen. Darüber hinaus wird auch eine Abendschule für Elektrotechnik und Maschineningenieurwesen und eine Fachschule für Elektronik, Elektrotechnik und Maschinen- und Fertigungstechnik geführt. Seit sechs Jahren wird im Zuge des Projekts HTL4girls versucht, die Rahmenbedingungen für Mädchen an der HTL St. Pölten zu verbessern und die Schule gendergerechter zu machen. Durch spezielle Schnuppertage und dem Girls Day wird hauptsächlich die Zielgruppe der Schülerinnen der 3. und 4. Hauptschulklassen aufmerksam gemacht. Auf Lehrer/innenebene werden Seminare zum Thema „Mädchen in die Technik“ abgehalten und Dienstbesprechungen mit Abteilungsvorständen und Werkstellenleitern zu Gender Mainstreaming durchgeführt.

Gender Mainstreaming ist derzeit noch nicht im Leitbild der Schule verankert. Es wird jedoch eine Verankerung in Qualitätsmanagementsystem angestrebt.

HTL Wels (Oberösterreich)

Die höhere Technische Bundeslehranstalt Wels wird seit mehr als drei Jahrzehnten als eine berufsbildende mittlere und höhere Schule geführt (Schulleitung: männlich). An der HTL Wels unterrichten 140 Lehrkräfte (Frauenanteil: 10,7%) insgesamt 1.433 Schüler/innen (Frauenanteil: 9,8%) in 60 Klassen. Angeboten werden fünf Ausbildungsrichtungen, die mit Matura abschließen: Chemie, Elektrotechnik, Informationstechnologie, Maschinenbau und Mechatronik. In den Abteilungen Chemie und Elektrotechnik wird darüber hinaus auch eine Fachschule geführt. Besonderheiten der Schule sind ein aktiver Absolvent/inn/enverein, eine etablierte Suchtprävention durch ausgebildete Drogen-Peers und eine Mediationsplattform. Zur Erhöhung des Mädchenanteils werden seit mehreren Jahren Mädchenschnuppertage u.ä. in Kooperation mit mut!, FIT und der Frauenstiftung Steyr durchgeführt.

Gender Mainstreaming ist nicht im Leitbild der Schule verankert und konkret ausformulierte Zielsetzungen für eine Implementierung von Gender Mainstreaming liegen nicht vor.

HTL Wien 10

Die HTL Wien 10 wurde bereits im Jahr 1889 gegründet und in Form einer Werkmeisterschule mechanisch-technischer Richtung und einer fachlichen Fortbildungsschule geführt. An der HTL unterrichten im Schuljahr 2007/08 130 Lehrkräfte (Frauenanteil: 20,0%, Schulleitung: männlich) insgesamt 890 Schüler/innen (Frauenanteil: 2,5%). Die Schule besteht aus drei Abteilungen (Elektrotechnik, Elektronik und Mechatronik) und ist durch einen hohen Anteil an Schüler/inne/n mit Migrationshintergrund gekennzeichnet. In den letzten Jahren wurden „Einstiegsmodule“ geschaffen, die eine intensive Förderung in den Hauptgegenständen bieten und so zum Ausgleich inhaltlicher, sozialer und entwicklungsbedingter Unterschiede beitragen. Ab dem Schuljahr 2008/09 wird eine Übergangsstufe für Schüler/innen, die bei der Aufnahmeprüfung Defizite aufweisen, angeboten, um sie auf einen erfolgreichen Besuch des ersten Jahrgangs vorzubereiten.

Zielsetzung der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist eine Erhöhung des Mädchenanteils unter den Schüler/inne/n. Gender Mainstreaming wird dabei als Teil der Qualitätsverbesserung verstanden und soll im Qualitätssicherungssystem der Schule verankert werden. Zur Erreichung dieser Zielsetzung werden seit einigen Jahren Mädchen am Tag der offenen Tür speziell betreut und speziell für Mädchen zugeschnittene Seminare (z.B. Bewerbungcoaching, Bewerbungstraining) angeboten. Dieses Verständnis von Gender Mainstreaming ist im Schulprofil verankert und wird von der Schulleitung unterstützt.

Berufsschule Eisenstadt (Burgenland)

Die Berufsschule Eisenstadt bietet Ausbildungen in elf Lehrberufen an. Die Direktion der Berufsschule Eisenstadt besteht aus dem Schulleiter (männlich), dessen Stellvertreter (männlich) und einer Sekretärin. Die Verwaltung der BS Eisenstadt ist ausschließlich

weiblich. An der Berufsschule unterrichten im Schuljahr 2007/08 39 Lehrkräfte (Frauenanteil: 43,6%) insgesamt 994 Schüler/innen (Frauenanteil: 58,8%) in 49 Klassen. Der Schulalltag der Schule ist durch den Block-Unterricht gekennzeichnet, d.h. Schüler und Schülerinnen nehmen für rund zehn Wochen am Unterricht teil. Im Schuljahr 2007/08 war der Arbeitsschwerpunkt die intensive Auseinandersetzung mit beruflichen Kompetenzen. Ziel der Schule ist es, Gender-Kompetenz für Lehrer/innen und Schüler/innen zu realisieren.

In kleineren Projekten wurde die Situation von Frauen in der Arbeitswelt bereits vor der Teilnahme am GeKoS-Projekt behandelt, so z.B. im Projekt „Frauen im Burgenland. Burgenland 80 Jahre“ oder am Internationalen Frauentag. Weiters wurde eine Gender-Komponente auch in andere Projekte hinein gebracht, z.B. in ein Roma-Projekt an der Schule. Im Leitbild der Berufsschule Eisenstadt ist Gender Mainstreaming bislang noch nicht verankert.

Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe (Wien)

Die Fachschule Kalvarienberggasse bietet seit dem Jahr 1998 eine dreijährige Fachschule für wirtschaftliche und soziale Berufe an. Darüber hinaus wird eine einjährige Wirtschaftsfachschule geführt. Die Organisation der Fachschule Kalvarienberggasse setzt sich aus der Schulleiterin und der Administratorin zusammen. An der Schule unterrichten 50 Lehrkräfte (Frauenanteil: 88,0%) insgesamt 349 Schüler/innen (Frauenanteil: 83,7%). Der Frauenanteil in der Fachschule für Sozialberufe beträgt 92 Prozent und in den Fachschulen für wirtschaftliche Berufe 76 Prozent. Die Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe zeichnet sich dadurch aus, dass eine Q-HUM-Steuergruppe gebildet wurde. In regelmäßigen Treffen und so genannten SCHILF-Workshops (z.B. zu geschlechtssensibler Schulentwicklung) wird an der Qualität der Schule gearbeitet.

An der Fachschule für wirtschaftliche Berufe und Fachschule für Sozialberufe ist Gender-Kompetenz im Leitbild verankert. Ziel der Schule ist es, den Schüler/inne/n ein demokratisches und geschlechtergerechtes Bewusstsein zu vermitteln, sowie ein partnerschaftliches und wertschätzendes Klima zu schaffen.

Hertha Firnberg-Schulen für Wirtschaft und Tourismus (HLTW Wien 21)

Das Schulzentrum der Hertha Firnberg Schulen wurde 1982 gegründet und besteht aus der höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe, der höheren Bundeslehranstalt für Tourismus und einer Hotelfachschule mit dem Schwerpunkt Gastronomie und Ernährung. Die Organisation der Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus setzt sich aus der Schulleitung (weiblich) und der Administratorin zusammen. Das Einzugsgebiet für das Schulzentrum ist der Großraum Wien und das nördliche Niederösterreich. An den Hertha Firnberg Schulen unterrichten 97 Lehrkräfte (Frauenanteil: 64,0%) insgesamt 607 Schüler/innen (Frauenanteil: 76,6%). Das Schulzentrum hat bereits Vorerfahrungen durch

das Gender-Pilotprojekt „Schulentwicklung von unten“ (2000-2003) gesammelt und nahm von 2003 bis 2005 an dem Projekt „Gender Mainstreaming Clusterschulen“ teil.

Gender Mainstreaming ist Teil des Schulleitbilds der Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus. Die Verwendung der geschlechtersensiblen Sprache wird als Teil der Verhaltensvereinbarung verstanden.

Schulen des bfi Wien (HAK/HAS)

Die Organisation der Schulen des bfi Wien setzt sich aus dem Schulleiter (männlich) sowie einem Administrator und einer Administratorin zusammen. Die Schulen des bfi Wien bieten eine umfassende Ausbildungsmöglichkeit für Schüler/innen im kaufmännischen Bereich an. Dazu zählen die Handelsschulen und Handelsakademien, Aufbaulehrgänge, die Schule für EDV und Handelsschulen und Handelsakademien für Berufstätige. An den Schulen des bfi Wien unterrichten 135 Lehrer/innen (Frauenanteil: 69,6%) insgesamt 1.473 Schüler/innen (Frauenanteil: 63,5%). Ein großer Teil der Schüler/innen weist Migrationshintergrund auf (1. und 2. Generation). Daher wird an den Schulen des bfi Wien „Geschlechterförderung“ im Rahmen diverser Maßnahmen, wie beispielsweise durch Mediatorengruppen, Fußball für Mädchen oder gemeinsamen Sportgruppen für Mädchen und Burschen, betrieben. Weiters werden seit ca. 20 Jahren Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming konstruktiv behandelt.

Gender Mainstreaming ist im Leitbild der Schulen des bfi Wien nicht verankert. Im Zuge des Schulalltags werden jedoch Gender-Aspekte in den Schulalltag integriert, z.B. durch die gendergemäße Schreibweise.

Vienna Business School (HAS/HAK Mödling, Niederösterreich)

Die HAK/HAS Mödling wurde vor über 100 Jahren gegründet und wird als fünfjährige Handelsakademie und als dreijährige Handelsschule geführt. An der HAK/HAS Mödling unterrichten 56 Lehrkräfte (Frauenanteil: 73,2%, Schulleitung: männlich) insgesamt 525 Schüler/innen (Frauenanteil: 56,0%) in 24 Klassen. Im Bezug auf das Geschlechterverhältnis wird sichtbar, dass beim Lehrkörper und den Schüler/innen der Frauenanteil dominiert. Die HAK/HAS Mödling hat bereits im Jahr 2001/02 am Projekt „Gender Mainstreaming und Schulentwicklung von unten“ des BMBWK teilgenommen. Outdoor-Veranstaltungen und -Aktivitäten werden seither fortgeführt. Die Schule nahm auch am Nachfolgeprojekt „Gender Mainstreaming Clusterschulen“ teil. Weiters wurde im Jahr 2004 ein SCHILF, eine Erhebung der Gender-Befindlichkeit an der Schule (Maturaprojekt) und ein Event Gender Day durchgeführt. 2005 konnte das Projekt „Multikulturelle Vielfalt“ realisiert werden.

Das aktuelle Leitbild der HAK/HAS Mödling wurde 1994 unter der derzeitigen Schulleitung und Mitarbeitern erstellt. Gender Mainstreaming ist seit 2004 im Leitbild der Schule verankert.

Authors: Angela Wroblewski, Angelika Paseka

Title: Evaluation der Pilotprojekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming an Schulen

Projektbericht/Research Report

© 2009 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>