



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Dokumentation

Gendersensible Ausbildung und Hochschullehre

An Beispielen der Ausbildung zum Lehramt, in den Studiengängen
Medizin und Sozialpädagogik sowie in der Physiotherapie-Ausbildung

Gendersensible Ausbildung und Hochschullehre

An Beispielen der Ausbildung zum Lehramt, in den Studiengängen
Medizin und Sozialpädagogik sowie in der Physiotherapie-Ausbildung

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 058/23
Abschluss der Arbeit: 21.09.2023
Fachbereich: WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung
und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Hochschullehre	4
3.	Sozialpädagogik	8
4.	Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften	10
5.	Humanmedizin	11
6.	Ausbildung in der Kranken- und Gesundheitspflege	12
7.	Ausbildung zur Physiotherapie	14

1. Einleitung

Unter dem Begriff der „Geschlechtersensibilität“ wird eine Offenlegung und ein Bewusstsein für gesellschaftliche und kulturelle Faktoren verstanden, die zu geschlechtsspezifischer Ausgrenzung und Diskriminierung in den unterschiedlichsten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens führen können.¹ Ziel ist es, diese zu verstehen, zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, um zu einem reflektierten Umgang mit Geschlechterkonstruktionen zu gelangen und eine vollumfängliche Gleichberechtigung der Geschlechter zu erreichen.

Dementsprechend wird eine geschlechtersensible Bildung und Pädagogik im Besonderen daraufhin ausgerichtet, stereotype Rollenverteilungen zu erkennen, zu hinterfragen und Heranwachsenden geschlechtsunabhängige Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Aus dem Diskurs zu der Thematik sind zahlreiche Aufsätze, Bücher und Handlungsleitfäden hervorgegangen.

Die fragliche Verankerung der Genderkompetenz in der Gesellschaft und auch in den Schulen mündet in die Frage, ob die Thematik in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten ausreichend aufgegriffen und vertieft wird. Die vorliegende Dokumentation leuchtet anhand ausgewählter Quellen aus, inwieweit Geschlechtersensibilität in der Hochschullehre, in der Aus- und Weiterbildung zum Lehramt, in den Studiengängen Sozialpädagogik, Medizin und in der Ausbildung zur Physiotherapeutin oder zum Physiotherapeuten als übergreifendes Thema verankert ist.

2. Hochschullehre

Gemäß § 3 des Hochschulrahmengesetzes² sollen Hochschulen Sorge für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tragen und bestehende Nachteile beseitigen. Darüber hinaus gibt es keine expliziten rechtsverbindlichen Vorgaben auf Bundesebene zur Genderthematik.

In Deutschland richten sich die Ordnung eines Studienganges und dessen Ausgestaltung nach dem Hochschulrecht der Bundesländer und dem Satzungsrecht der Hochschulen. Die Hochschulgesetze der Bundesländer³ können weitere Vorgaben zur Inklusion, Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Diversität enthalten. Es zeigt sich jedoch, dass die meisten der Gesetze Genderaspekte lediglich zum Zweck der personellen Gleichstellung und damit der Erhöhung des Anteils von Frauen am Hochschulpersonal und der Sicherstellung der Institution einer Gleichstellungsbeauftragten verstehen. Genderkompetenz als Aspekt qualitätvoller Lehre wird

1 European Institute for Gender Quality 2023: Geschlechtersensibilität. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1107?language_content_entity=de

2 Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. November 2019 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/HRG.pdf>

3 Übersicht der Hochschulgesetze der Länder der Kultusministerkonferenz (KMK): <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/rechtsvorschriften-lehrplaene/uebersicht-hochschulgesetze.html>

indes nicht thematisiert. Beispielhaft seien hierfür die Gesetze des Bundesländer Bayern⁴, Baden-Württemberg⁵, Brandenburg⁶ und Hessen⁷.

Abweichend dazu fordert das Berliner Hochschulgesetz⁸ unter §5b „Hochschule der Vielfalt“ spezifische Fördermaßnahmen der Gleichstellung und repräsentiert damit eine über eine personelle Gleichstellung hinausgehende Vision von Gendersensibilität:

(6) Die Hochschulen berücksichtigen die Bedarfe von Menschen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Identitäten. Dies betrifft insbesondere die mündliche und schriftliche Ansprache in für den hochschulinternen Verkehr bestimmten Unterlagen und Bescheinigungen, die auf Antrag mit den selbstgewählten Vornamen und Angaben zur Geschlechtszugehörigkeit ausgestellt werden; eine zweifelsfreie Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen zu einer Person ist dabei sicherzustellen. Auf die Beseitigung von bestehenden und auf die Vorbeugung möglicher Diskriminierungen wird hingewirkt. Näheres wird durch Satzung geregelt.

(7) Die Hochschulen fördern diskriminierungskritische Lehre und Forschung. Sie unterstützen das Personal mit Lehraufgaben dabei, ein diskriminierungssensibles und gleichberechtigtes Lehr- und Lernumfeld zu schaffen.

Der folgende § 5c gilt spezifisch der „Chancengleichheit der Geschlechter“ und sieht vor allem vor, dass jede Hochschule im Bundesland Berlin eine Satzung erlässt, die die Umsetzung der Gleichberechtigung weiter ausdifferenziert. Die Bestimmungen im Folgenden:

(1) Jede Hochschule erlässt eine Satzung, in der sie für ihren Bereich zur Verwirklichung der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;

4 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) vom 5. August 2022 (GVBl. S. 414, BayRS 2210-1-3-WK), das zuletzt durch § 3 des Gesetzes vom 23. Juni 2023 (GVBl. S. 251) und durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2023 (GVBl. S. 455) geändert worden ist, <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG/true>

5 Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005 : <https://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawue-prod.psml&max=true>

6 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28. April 2014; zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. September 202, <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghg#7>

7 Hessisches Hochschulgesetz (HessHG) vom 14. Dezember 2021, <https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-HSchulGHE2022rahmen/part/X>

8 Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011, <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-HSchulGHE2011V27IVZ/part/X>

3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Technik, Service und Verwaltung;
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen;
6. Schutz vor sexuellen Belästigungen, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Stalking.

(2) Gleichstellungsziele und -maßnahmen der Hochschule werden in Gleichstellungskonzepten festgehalten. Die Konzepte werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

(3) Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile aktiv beseitigt werden. Dazu gehören vor allem die Analyse von Unterrepräsentanzen von Frauen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren. Dazu implementieren die Hochschulen diskriminierungsfreie Verfahren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.“

Der Diskurs um Gender und Diversität an den Hochschulen hat seinen Niederschlag auch in entsprechenden Handlungsempfehlungen und Initiativen gefunden, die ausdrücklich die Lehre betreffen.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat im Forschungsprojekt „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ zu 54 Studienfächern sogenannte Gender Curricula in einer Datenbank zusammengestellt. Diese stellen Vorschläge dar, wie Lehrinhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrpläne von Studienfächern eingebettet werden können.

<https://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite>⁹

Überdies bietet die Ludwig-Maximilian-Universität München ein Zertifikatsprogramm „Gender und Diversity in der Lehre“ zur Weiterbildung von Lehrpersonal an.

<https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/genderidlehre/index.html>¹⁰

9 Gender Curricula; Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern, <https://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite>

10 Ludwig-Maximilians-Universität München: Genderdidaktik und Zertifikat für Lehrende, <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/genderidlehre/index.html>

Die Universität Bielefeld unterhält seit 2012 eine eigene Arbeitsgruppe zu „Gender in der Lehre“, die Schulungsinstrumente und Konzepte erprobt. Die AG erfasst und systematisiert die vorhandenen Lehrangebote und ermittelt den Handlungsbedarf für die Einbettung von Genderaspekten.¹¹ Sie hat auch eine Handreichung für Lehrende unter „TIN-Diskriminierungssensible Lehre“ herausgegeben.

<https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/forschung-und-lehre/gender-in-die-lehre/materialsammlung-2/Handreichung-TIN-Diskriminierungssensible-Lehre.pdf>¹²

Die Freie Universität Berlin bietet ebenfalls Hilfestellung bei der Erstellung gendersensibler Lehrinhalte.

<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>¹³

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat 2022 neue Handlungsempfehlungen erarbeitet mit dem Ziel, die Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich an die Hochschulleitungen sowie an die dort tätigen „Gleichstellungs- und Diversity-Akteur*innen“. Die Lehre wird nicht gesondert thematisiert, jedoch wird die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung zur Geschlechtersensibilität für das gesamte Hochschulpersonal hervorgehoben (bukof 2022: 6).

https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm-1.pdf¹⁴

Die Arbeitsgemeinschaft „Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien“ hat eine Broschüre mit dem Titel „Diskriminierungskritische Lehre“ verfasst, die bereits 2016 erschienen ist.

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1>¹⁵

11 <https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/forschung-und-lehre/gender-in-die-lehre/>

12 Universität Bielefeld, TIN*Diskriminierungssensible Lehre. Eine Handreichung für Lehrende, <https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/forschung-und-lehre/gender-in-die-lehre/materialsammlung-2/Handreichung-TIN-Diskriminierungssensible-Lehre.pdf>

13 Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der Freien Universität Berlin, <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/>

14 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen, https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm-1.pdf

15 AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt Universität Berlin: Diskriminierungskritische Lehre, Denkanstöße aus den Gender Studies, <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1>

3. Sozialpädagogik

Die Rahmenlehrpläne der Bundesländer der Fachschulen bzw. Fachakademien für Sozialpädagogik/Sozialwesen sind die Grundlage für die Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher. Länderübergreifend werden die Rahmenlehrpläne in der Kultusministerkonferenz (KMK) abgestimmt. Die letzte Fassung ist der „Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik“, den die Kultusministerkonferenz am 18. Juni 2020¹⁶ beschlossen hat.

Die Themen „Diversity Education“ und „Inklusion“ werden im Rahmenlehrplan des Bundes in fünf Handlungsfeldern benannt und haben insofern eine hohe Bedeutung. Die Kategorie „Gender“ kam jedoch im vorherigen, wie auch im novellierten KMK-Rahmenlehrplan von 2020 nur in einem Handlungsfeld vor (Eggers 2019: 27).¹⁷

Auf Basis der KMK-Beschlüsse entwickeln die Bundesländer eigene Lehrpläne. Diese sind mit Blick auf die Lernziele, -inhalte und deren Umsetzung unterschiedlich ausgestaltet.

Die Ausbildung zum Beruf der Erzieherin oder des Erziehers erfolgt in Lernfeldern, die sich an den beruflichen Handlungsfeldern orientieren. Eines der sechs Lernfelder ist das Lernfeld drei: „Lebenswelten und Diversität wahrnehmen, verstehen und Inklusion fördern.“ Hierin wird auch Geschlechtssensibilität thematisiert. Im Rahmenlehrplan der KMK findet sich hierzu folgende Information:

„Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über:

grundlegendes und exemplarisch vertieftes Fachwissen über Bedingungsfaktoren von Gruppenverhalten und -einstellungen aus der Sicht verschiedener Vielfaltaspekte (z. B. Geschlecht, Entwicklungsstand, soziale Herkunft, Kultur, Religion).

vertieftes fachtheoretisches Wissen über Genderaspekte in der sozialpädagogischen Gruppenarbeit. Die Absolventinnen und Absolventen verfügen über Fertigkeiten, geschlechtsspezifisches Gruppenverhalten, geschlechtsbezogene Gruppennormen und Stereotype über Geschlechterrollen zu erkennen, zu beurteilen, pädagogische Schlussfolgerungen daraus zu ziehen, Ziele zu entwickeln und in Handlungen umzusetzen.“ (KMK 2020: 29f)

„Sie setzen sich mit Vielfaltaspekten wie Mehrsprachigkeit, kultureller Herkunft, religiöser und ethischer Prägungen und Geschlechtsrollenerwartungen auseinander und untersuchen die verschiedenen Dimensionen von Heterogenität in ihrer Bedeutung für Entwicklungs- und Bildungsprozesse.“ (KMK 2020: 31)

16 KMK- Kultusministerkonferenz 2020 (KMK 2020): Rahmenlehrplan für die Fachschule für Sozialpädagogik. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_06_18-RVFS-RLP-Soz-paed.pdf

17 Eggers, Ute 2019 (Eggers 2019): in: Gendersensible Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Hrsg. von Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg / Männer in Kitas“, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176938/95f26041aeec807c02181801a2b4737d/gendersensible-ausbildung-von-erzieherinnen-und-erziehern-handreichung-data.pdf>

Im KMK-Lehrplan wird Inklusion als Querschnittsaufgabe in der Ausbildung angesehen, und Geschlecht sei eines von verschiedenen zu berücksichtigenden Charakteristika: „Inklusion berücksichtigt zahlreiche Dimensionen von Heterogenität: geistige oder körperliche Möglichkeiten und Einschränkungen, soziale Herkunft, Geschlechterrollen, kulturelle, sprachliche und ethnische Hintergründe, sexuelle Orientierung, politische oder religiöse Überzeugung. Diversität bildet den Ausgangspunkt für die Planung pädagogischer Prozesse.“ (KMK 2020: 4f.)

Spezifischere Erörterungen der Genderthematik finden sich darüber hinaus allerdings nicht.

Im Forschungsbericht zum Projekt „ECaRoM - Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung“ hat das Institut für Bildung und Forschung e.V. (Dissens) die Lehrpläne für die Fachschulen und den KMK-Rahmenlehrplan für Sozialpädagogik von 2020 analysiert.¹⁸

In Bayern und Baden-Württemberg werde zusätzlich die Kooperation mit der Mädchen- und Jungenarbeit benannt. Außerdem würden im Rahmenplan von Baden-Württemberg Anregungen zur Verwirklichung von Gender-Mainstreaming gegeben, etwa mithilfe biographischer Selbstreflexion, indem die Geschlechtsrollen oder verschiedene geschlechtertheoretische Verhaltensmodelle erörtert würden. Einzelne Bundesländer übernehmen nicht alle oder veränderte Formulierungen aus dem KMK-Rahmenlehrplan. In den Rahmenlehrplänen von Bremen und Rheinlandpfalz werde Geschlecht nur an jeweils einer Stelle aufgegriffen und damit weitaus seltener als im KMK-Rahmenlehrplan. Der Lehrplan aus Thüringen sei mit 110 Seiten einer der längsten und detailliertesten, aber gerade Genderaspekte seien verglichen mit dem KMK-Rahmenlehrplan nur sehr verkürzt wiedergegeben. Es werde keine geschlechtersensible Sprache genutzt. Der niedersächsische Lehrplan übernehme gar keine Genderbezüge aus dem KMK-Rahmenlehrplan. Es heißt lediglich: „Sie analysieren Gender- und weitere Diversitätsaspekte in der pädagogischen Arbeit mit Gruppen“. Das Institut Dissens kritisiert schließlich, dass im saarländischen Lehrplan sogar Geschlechterstereotype wiedergegeben würden, wenn als Beispiel für einen Lehrinhalt die Frage „Gibt es eine spezifisch weibliche Suche nach Sinn?“ genannt werde. Insgesamt vertieften die Lehrpläne der Bundesländer im Fach Sozialpädagogik die Gendersensibilität nicht, sondern reduzierten deren Stellenwert in der Gesamtschau verglichen mit dem KMK-Rahmenlehrplan (Dissens 2022: 48ff).¹⁹

Eine Reihe von Publikationen, Leitfäden und Handbüchern thematisiert die Genderkompetenz im Rahmen der Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher. Beispielhaft hierfür ist die Auf-

18 Dissens - Institut für Bildung und Forschung 2022 (Dissens 2022): Fürsorgliche Männlichkeiten in der Kindheits- und der Grundschulpädagogik in Deutschland. Forschungsbericht im Rahmen des Projektes ECaRoM - Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung, https://www.dissens.de/fileadmin/ECaRoM/Holtermann_Daniel_Hrsg._2022_Fuersorgliche_Maennlichkeiten_in_der_Kindheits-_und_der_Grundschulpaedagogik_in_Deutschland.pdf

19 Dissens - Institut für Bildung und Forschung 2022: Fürsorgliche Männlichkeiten in der Kindheits- und der Grundschulpädagogik in Deutschland. Forschungsbericht im Rahmen des Projektes ECaRoM - Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung, https://www.dissens.de/fileadmin/ECaRoM/Holtermann_Daniel_Hrsg._2022_Fuersorgliche_Maennlichkeiten_in_der_Kindheits-_und_der_Grundschulpaedagogik_in_Deutschland.pdf

satzsammlung „Gendersensible Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern“, die die Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg / Männer in Kitas“ 2019 herausgegeben hat. Darin wird auf die Frage der gendersensiblen Ausbildung im Fach Sozialpädagogik wie auch zur Umsetzung der Gleichberechtigung in der schulischen Praxis eingegangen. Eine der Autorinnen, Ute Eggers, analysiert in dieser Publikation, dass die Berücksichtigung des Aspekts der Diversität in der Ausbildung bisher als zusätzliche Aufgabe und nicht als Querschnittsaufgabe oder als pädagogische Grundhaltung verstanden werde. Dies betreffe sowohl die Ausbildung an den Schulen als auch die Praxis und spiegele sich auch in den curricularen Vorgaben und Lehrbüchern wider, die beispielsweise nicht in gendergerechter Schreibweise verfasst seien. Die derzeitigen Ausbildungs- und Zulassungsverordnungen für Schulen und nachfolgend ebenso für Hochschulen seien nach wie vor auf Normalbiografien von Frauen und Männern deutscher Herkunft ausgerichtet, also auf Menschen ohne Migrationshintergrund und mit binärer geschlechtlicher Zuordnung.

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176938/95f26041aeec807c02181801a2b4737d/gendersensible-ausbildung-von-erzieherinnen-und-erziehern-handreichung-data.pdf>²⁰

4. Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften

Ein Handbuch für die Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern haben die fünf Organisationen Masaryk Universität sowie Gender Information Centre NORA (beide aus der Tschechischen Republik), Eötvös Loránd Universität, Hungarian Women’s Lobby (beide aus Ungarn) und der Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle aus Österreich vorgelegt. Es trägt den Titel „Wege zu einer geschlechtssensiblen Bildung“ und erörtert Unterrichtskonzepte, die der Gleichberechtigung der Geschlechter Rechnung tragen, wobei ein besonderer Fokus auf theaterwissenschaftlichen Praktiken liegt.

<http://efeu.or.at/seiten/download/wege-zu-einer-geschlechtersensiblenbildung.pdf>²¹

Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat mit „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ einen Leitfaden für die Schule erstellt. Darin heißt es, dass die Genderkompetenz über Fortbildungsangebote verschiedener Träger fächerübergreifend geschult werden könne. Studententage, Fachkonferenzen oder Workshops seien dazu geeignet, um das Kollegium fächerübergreifend für das Thema der geschlechtlichen Vielfalt und die damit verbundene Antidiskriminierungsarbeit zu sensibilisieren und Ideen für die Umsetzung im Schulalltag und Unterricht zu geben. Nachfolgend werden eine Handvoll Träger mit entsprechenden Fortbildungsangeboten explizit gelistet (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie 2020: 9 ff). Der Leitfaden beinhaltet auch erste Impulse, wie Gender-

20 Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg / Männer in Kitas“: Gendersensible Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern; 2019, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176938/95f26041aeec807c02181801a2b4737d/gendersensible-ausbildung-von-erzieherinnen-und-erziehern-handreichung-data.pdf>

21 Krisova, D. et al, 2020: Wege zu einer geschlechtssensiblen Bildung, <http://efeu.or.at/seiten/download/wege-zu-einer-geschlechtersensiblenbildung.pdf>

Mainstreaming in der pädagogischen Arbeit einfließen könne, etwa wie pauschalisierende Geschlechtszuschreibungen kritisch hinterfragt und letztlich vermieden würden.

<https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/thema-gender>²²

In ihrem Buch „Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung“ setzen sich die Autorinnen Juliette Wedl und Annette Bartsch umfassend mit der Problematik des geschlechtersensiblen Unterrichtens an Schulen und des entsprechenden Kompetenzerwerbs in der Lehramtsausbildung auseinander. Sie konstatieren, dass Genderkompetenz und -bewusstsein nach wie vor nicht Normalität im Lehrberuf seien.

https://www.nds-lagen.de/download/Neuerscheinungen/Wedl-Bartsch2015_Teaching-Gender_InhaltEinleitung.pdf²³

5. Humanmedizin

Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit haben verschiedene ausgewiesene Expertinnen und Experten den aktuellen Stand der Integration von Geschlechtersensibilität und Geschlechterwissen in den Ausbildungskonzepten der Gesundheitsberufe Humanmedizin, Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpflege und Physiotherapie untersucht und 2020 ein entsprechendes Gutachten vorgelegt. Sie knüpften damit an eine bundesweite Umfrage des Deutschen Ärztinnenbundes von 2016 an, mit der erhoben wurde, in welchem Umfang im Studiengang der Humanmedizin geschlechterbezogene Aspekte verankert sind. Die Autorinnen und Autoren formulieren Empfehlungen zur weiteren Förderung der Integration geschlechtersensibler Inhalte in das Studium der Humanmedizin und in die Curricula der Ausbildungsberufe.²⁴

In ihrem Gutachten von 2020 kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Schluss, dass bei den meisten Medizinischen Fakultäten ein Bewusstsein für die Relevanz von geschlechtersensiblen Aspekten vorhanden ist. In den Fächern Kardiologie und klinische Pharmakologie seien wichtige gendermedizinische Aspekte in die Lehre aufgenommen worden. Eine strukturelle Integration von geschlechtersensiblen Aspekten in die Studienordnungen sei aber noch nicht nach-

22 Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Leitfadens 2021: Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming), <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/rlp-online/b-fachuebergreifende-kompetenzentwicklung/gleichstellung-und-gleichberechtigung-der-geschlechter-gender-mainstreaming>

23 Wedl., J. et al.: Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung, https://www.nds-lagen.de/download/Neuerscheinungen/Wedl-Bartsch2015_Teaching-Gender_InhaltEinleitung.pdf

24 Seeland, U. et al.: Aktueller Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenplänen, Ausbildungskonzepte, -curricula und Lernzielkataloge für Beschäftigte im Gesundheitswesen, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Datien/5_Publikationen/Gesundheit/Berichte/Gutachten_Integration_von_Aspekten_der_Geschlechtersensibilitaet.pdf

weisbar. Die Defizite bezögen sich auf die systematische Integration ins Curriculum, auf die Prüfungsrelevanz der geschlechterbezogenen Lehrinhalte und auf die Evaluation und Qualitätssicherung des vermittelten geschlechtersensiblen Wissens.

Als maßgebliche Barrieren würden von den Fakultäten häufig eine mangelnde Bereitschaft und/oder ein geringes Problembewusstsein sowie die fehlende Qualifizierung des Lehrpersonals genannt. Als Problem wird außerdem das ohnehin inhaltlich sehr verdichtete Studium der Medizin wahrgenommen. Auch ein Mangel an entsprechenden Unterrichtsmaterialien wird als Grund angeführt. Es fehle die grundsätzliche Abhandlung der Gendermedizin in Fach- und Lehrbüchern. (Seeland et al. 2020: 26)^{25 26}

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Berichte/Gutachten_Integration_von_Aspekten_der_Geschlechtersensibilitaet.pdf

6. Ausbildung in der Kranken- und Gesundheitspflege

Die Ausbildungsorganisation der Gesundheits- und Krankenpflege wird auf Bundesebene durch das Pflegeberufegesetz von 2017²⁷ sowie die Pflegeberufeausbildungs- und Prüfungsverordnung²⁸ von 2018 ergänzt. Nach §53 des Pflegeberufegesetzes entwickelt eine entsprechende Fachkommission Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht sowie für die praktische Ausbildung. Diese haben einen empfehlenden Charakter für die Ausgestaltung der dreijährigen Berufsausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann.

Weiterhin werden die Ausbildungsgänge von Richtlinien der Bundesländer, sofern vorhanden, bestimmt. Schließlich entwickeln Berufsfachschulen und Ausbildungsstätten eigene Lehrpläne, die sich voneinander unterscheiden können.

-
- 25 Seeland, Ute et al. 2020: Aktueller Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenplänen, Ausbildungskonzepte, -curricula und Lernzielkataloge für Beschäftigte im Gesundheitswesen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Berichte/Gutachten_Integration_von_Aspekten_der_Geschlechtersensibilitaet.pdf
- 26 Dettmer, Susanne et al. 2021: Geschlechtersensibilität: Noch ein weiter Weg. In: Deutsches Ärzteblatt, <https://www.aerzteblatt.de/archiv/218109/Geschlechtersensibilitaet-Noch-ein-weiter-Weg>
- 27 Pflegeberufegesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581), das zuletzt durch Artikel Artikel 9a des Gesetzes vom 11. Juli 2021 (BGBl. I S. 2754) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/>
- 28 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung vom 2. Oktober 2018 (BGBl. I S. 1572), die durch Artikel 10 des Gesetzes vom 19. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018) geändert worden ist, <https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/BJNR157200018.html>

Für die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann gibt es seit 1. August 2019 bundeseinheitliche Rahmenpläne. Darin wird auch auf genderspezifische Inhalte Bezug genommen²⁹:

„`Grundbegriffe der Epidemiologie und Sozialepidemiologie: soziale Ungleichheiten / Armut und Gesundheit, Migration / Kultur und Gesundheit, Geschlecht und Gesundheit³⁰, Versorgung von zu pflegenden Menschen ab dem jungen Erwachsenenalter bis zum höheren Lebensalter und mit unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identität³¹, `die Pflege als weibliche Tätigkeit und die Pflegeberufe als Frauenberufe³², `Lernsituation eines älteren männlichen homosexuellen Paares in der Pflegeberatung ...³³, `soziologische und sozialwissenschaftliche Grundlagen psychischer Erkrankungen (z. B. Einfluss von Geschlecht)³⁴ sowie eine empfohlene Lernsituation zur gesellschaftlichen Reproduktion von Geschlechterbenachteiligung am Beispiel des Pflegeberufs“.

Seeland et al. kommen auf Basis einer systematischen Befragung zu dem Schluss, dass 67 Prozent der Schulen Geschlechteraspekte in den Lernzielen der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann verankert haben. In der Lehre am Krankenbett würden Geschlechterunterschiede bei der Hälfte der Einrichtungen berücksichtigt. Bei den praktischen Handlungsanweisungen, die besonders relevant für die tägliche Arbeit am Krankenbett seien, zeige sich allerdings das niedrigste Integrationsniveau von 38 Prozent (Seeland et al. 2020: 37).

Insgesamt kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Schluss, dass die Integration der Genderaspekte und der Geschlechtersensibilität in 56 Prozent der Schulen nicht über einzelne Lehrveranstaltungen hinausreiche. In 14 Prozent der Ausbildungsstätten sei Geschlechterwissen longitudinal in den Lehrplan eingebettet. Bei 2,4 Prozent könne von einer vollständigen Integration gesprochen werden, mit genderbasierten Lehrveranstaltungen und Inhalten, die auch Gegenstand der Prüfung seien (Seeland et al. 2020: 39).

-
- 29 In Seeland, Ute et al. 2020: Aktueller Stand der Integration von Aspekten der Geschlechtersensibilität und des Geschlechterwissens in Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenplänen, Ausbildungskonzepte, -curricula und Lernzielkataloge für Beschäftigte im Gesundheitswesen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Berichte/Gutachten_Integration_von_Aspekten_der_Geschlechtersensibilitaet.pdf werden auf Seite 49 die Empfehlungen der Fachkommission [Rahmenpläne §53 PflBG, 2017] zitiert
- 30 Rahmenpläne §53 PflBG, 2017; Seite 64
- 31 Ebd., Seite 186
- 32 Ebd., Seite 189
- 33 Ebd., Seite 191
- 34 Ebd., Seite 237

7. Ausbildung zur Physiotherapie

Die Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten stellen nach den Pflegekräften und der Ärzteschaft die drittgrößte Berufsgruppe unter Gesundheitsberufen dar. Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 ist für alle Physiotherapieschulen bindend. Eine Stichwortsuche der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ergab für die Stichworte ‚Frau/Frauen‘, ‚Geschlecht‘, ‚Gender‘, ‚Diversität‘, ‚Unterschied‘, ‚kulturell‘ keine Treffer. Für Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bayern, Sachsen, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt wurden die Rahmenrichtlinien zur Physiotherapieausbildung entsprechend durchsucht. Für die Bundesländer Baden-Württemberg, Saarland, Hessen, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Bremen sowie Hamburg liegen keine Rahmenrichtlinien vor, und für Rheinland-Pfalz und Berlin sind diese nicht veröffentlicht. Wenn darin auf das Geschlecht Bezug genommen wird, geschieht dies vorrangig in Bezug auf die Biologie und Reproduktion.

Genderaspekte sind nur vereinzelt in den Rahmenrichtlinien und in den Lehrplänen der Schulen für Physiotherapie sowie in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten eingebettet. Laut einer Befragung entsprechender Schulen ergebe sich jedoch, dass ein Fünftel der Schulen Genderaspekte in allen Lehrformaten über den gesamten Lehrplan berücksichtigt. Davon bieten 4,3 Prozent einzelne Lehrveranstaltungen ausschließlich zu Geschlechteraspekten an, und 6,4 Prozent fragen diese Lehrinhalte auch in Prüfungen ab. Ein Anteil von 15 Prozent hat Geschlechteraspekte in zahlreiche Lehrveranstaltungen als Lernziel oder Lehrinhalt eingebunden (Seeland et al. 2020: 60 ff). Seeland hält fest, dass es in den Schulen Bemühungen zur Berücksichtigung geschlechtersensibler Lehrinhalte gebe, obwohl Geschlechteraspekte nur vereinzelt in den Rahmenrichtlinien des Bundes und in den Lehrplänen der Berufsfachschulen für Physiotherapie sowie in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten vorkämen (Seeland et al. 2020: 78).
