

Region

Sind Buben intelligenter?

Ungleiche Förderung Zwei Drittel der Primarschülerinnen und -schüler, die in Basel Begabtenförderung erhalten, sind Buben. Bildungswissenschaftlerin Elena Makarova erklärt, worauf dies zurückzuführen ist.

Dina Sambar

Besonders begabte Primarschülerinnen und -schüler dürfen in Basel während der Schulzeit das Förderprogramm Pull-Out besuchen. Wie die «Basler Zeitung» berichtete, wurden in den letzten Jahren sehr viel weniger Mädchen als Buben in dieses Angebot für Begabte aufgenommen.

Frau Makarova, im Begabtenförderungsprogramm Pull-Out sind zwei Drittel der zugelassenen Kinder Buben. Werden Knaben in unserer Gesellschaft als intelligenter eingeschätzt als Mädchen?

Die Forschung belegt, dass Lehrpersonen und Eltern dazu tendieren, schulische Leistungen der Knaben auf eine Begabung zurückzuführen, bei Mädchen aber auf eine Anstrengung beziehungsweise auf Fleiss. In solchen Fällen wird das Stereotyp eines «fleissigen Mädchens» und eines «schlauen Jungen» bedient. Solche Zuschreibungsmuster werden von Kindern sehr früh verinnerlicht, sodass sich Jungen und junge Männer in ihrem Begabungspotenzial überschätzen und sich Mädchen und junge Frauen unterschätzen. In einer kürzlich durchgeführten Studie aus den USA wurde gezeigt, dass Knaben und Mädchen im Alter von fünf Jahren dazu neigen, Hochbegabung stärker mit dem eigenen Geschlecht in Verbindung zu bringen. Bereits mit sechs bis sieben Jahren ändert sich das bei den Mädchen aber. Zudem meiden Mädchen Aufgaben, die in ihren Augen für «wirklich schlaue» Kinder gedacht sind.

Was bedeutet das für die Auswahl von Kindern für Begabtenförderungsprogramme? Am häufigsten bestimmen Lehrpersonen und Eltern, bei welchen Kindern das Begabungspotenzial abgeklärt wird. Dass bei solchen informellen Diagnostikverfahren eine Begabung eher Knaben als Mädchen attestiert wird, hängt mit den gesellschaftlich geteilten Geschlechterstereotypen zusammen. Die Wirkung dieser vorherrschenden Stereotype bleibt oft unbemerkt.

Wirken sich diese Stereotype auch auf die Resultate von Intelligenztests aus? Die gängigen Intelligenztests sind in der Regel «geschlechterfair» konstruiert und unterscheiden nicht zwischen Männern und Frauen. Dennoch können die Inhalte der Testaufgaben einen Einfluss auf das Ergebnis haben. Es hat sich beispielsweise gezeigt, dass Frauen bei einer räumlichen Aufgabe dann besser abschneiden, wenn es in der Aufgabe um die Herstellung eines Hemdes geht, und Männer, wenn es sich um die Konstruktion eines Tisches handelt. Das

ist ein Hinweis auf die Bedeutung von sozialisationsbedingten Erfahrungen beim Lösen von bestimmten Testaufgaben.



«Begabung ist nicht mit dem Potenzial von Kindern gleichzusetzen.»

Elena Makarova
Direktorin des Instituts für Bildungswissenschaften der Uni Basel.



Die Basler Begabtenförderung berücksichtigt mehr Knaben als Mädchen (Symbolbild). Foto: Keystone

Mädchen und Knaben haben im Durchschnitt also denselben IQ? Generell kommen Forschende zum Schluss, dass kein Unterschied bei der allgemeinen Intelligenz zwischen Frauen und Männern festzustellen ist. Es können sich aber in gewissen Bereichen Unterschiede zeigen. Die Befunde solcher Studien sind zwar heterogen und zum Teil auch widersprüchlich. Tendenziell kann man aber festhalten, dass männliche Probanden in bestimmten Untertests zu räumlicher Wahrnehmung, mentaler Rotation und räumlicher Visualisierung häufig besser abschneiden als Probandinnen. Interventionsstudien zeigen aber, dass sich diese Unterschiede durch

geeignete pädagogische Massnahmen verändern lassen. In einer Studie konnten Mädchen zum Beispiel den zunächst existierenden Vorsprung der Jungen nach einer kurzen Trainingsphase aufholen. Das bestätigt die Vermutung, dass diese Unterschiede nicht auf evolutionsbiologische, sondern auf sogenannt sozialisatorische Ursachen zurückzuführen sind.

Weshalb bleibt das Begabungspotenzial von Mädchen im schulischen Umfeld oft unerkannt? Weil Mädchen im Unterricht in ihrem Verhalten oft angepasst sind. Sie verlangen keine besondere Aufmerksamkeit der Lehrperson, auch nicht, wenn es ihnen langweilig ist oder sie sich unterfordert fühlen. So bleibt die schulische Unterforderung oft unbemerkt. Das kann zu einer Art Distanzierung vom Unterricht

führen, und langfristig auch zum Abfall der Leistungsbereitschaft. Im Unterschied dazu zeigen Knaben, die sich im Unterricht langweilen, eher ein auffallendes Verhalten, worauf die Lehrpersonen oft zu einer Abklärung des Begabungspotenzials raten.

Ist es ein Problem, dass in Basel doppelt so viele Primarschüler ins Begabtenförderungsprogramm aufgenommen werden wie Mädchen? Ich finde ja; denn die Begabung ist nicht mit dem Potenzial gleichzusetzen. Begabung muss sich durch eine gezielte Förderung entwickeln können. Bleibt das Potenzial von Mädchen unerkannt, werden sie nicht ausreichend gefördert, was langfristig gesehen zu geschlechtsbezogenen Unterschieden und Benachteiligungen von Frauen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt führt. Darüber hinaus werden so

die Geschlechterstereotype von Frauen und Männern verfestigt.

Was kann man dagegen unternehmen? Offenbar sensibilisiert das Erziehungsdepartement die Lehrpersonen bereits für geschlechtsbezogene Unterschiede bei der Erkennung von Hochbegabung. Es wäre ratsam, das Begabungspotenzial der Schülerinnen und Schüler möglichst individuell einzuschätzen und dazu Instrumente, beispielsweise Checklisten, zu verwenden, die es ermöglichen, die Urteile der Lehrpersonen zu objektivieren. Es ist wichtig, dass sich Lehrpersonen in der Aus- und Weiterbildung das Wissen um die Entwicklung, Diagnostik und Förderung von Hochbegabung aneignen und mit dem Einsatz von entsprechenden Instrumenten für die Diagnose der Hochbegabung vertraut werden.

In der Sekundarschule dreht sich das Verhältnis. Dort besuchen doppelt so viele Mädchen ein Förderprogramm. Allerdings handelt es sich dabei um ein freiwilliges, zusätzliches Wahlfach am Gymnasium. Da die jungen Frauen die eigenen Leistungen oft mit der Anstrengung und nicht mit der Begabung assoziieren, scheuen sie den Extra-Arbeitsaufwand nicht, um auf die Hochleistung zu kommen. Anders ist es mit Jungen, die sich oft in ihrer Begabung überschätzen und davon ausgehen, dass ihre Leistungen für einen erfolgreichen Abschluss ohne einen zusätzlichen Aufwand ausreichen werden.

Hebt sich die Chancengleichheit aus dem Primarschulalter durch diese Umkehr auf? Nein, das tut sie nicht. Die Wirkung der Geschlechterstereotype verlagert sich bloss auf einen anderen Bereich.

Soll und Haben

Homeoffice: Was gilt?

Viele sind sich nicht bewusst, dass die Form des Arbeitens zu Hause arbeitsrechtliche Konsequenzen mit sich bringt.

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie arbeiten viele mehr oder weniger freiwillig von zu Hause aus. Was vorher als Privileg galt und beispielsweise im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine häufig geäusserte Forderung darstellte, ist von einem Tag auf den anderen zum Normalzustand geworden. Vielerorts wurden rasch die notwendigen technischen Einrichtungen installiert und Wege zur elektronischen Kommunikation zwischen betrieblichem und häuslichem Arbeitsplatz eingerichtet. Dass aber diese Arbeitsform auch arbeitsrechtliche Konsequenzen mit sich bringt, dessen werden sich viele erst langsam bewusst.

Obwohl das regelmässige oder unregelmässige, vollständige oder teilweise Arbeiten von zu Hause aus weder im Arbeits-

gesetz noch im Obligationenrecht als separate Arbeitsform explizit erwähnt wird, sind grundsätzlich beide Gesetze anwendbar. Das hat beispielsweise zur Folge, dass der Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers verantwortlich bleibt. Er kann dem Arbeitnehmer diesbezüglich Vorgaben machen und deren Umsetzung und Einhaltung überwachen. Auch die Kontrolle der Arbeitsproduktivität oder -qualität ist erlaubt, solange sie mit Wissen des Arbeitnehmers stattfindet und verhältnismässig bleibt. Eine kontinuierliche Überwachung ist aber nicht zulässig.

Die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeits- und Ruhezeit behalten ebenso Gültigkeit wie entsprechende vertragliche Abmachungen. In diesen Zusammenhang gehören

beispielsweise der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit oder deren vereinfachte Erfassung. Um Schwierigkeiten zu vermeiden, empfiehlt es sich aber, eine Regelung über den Rapport von Arbeits- und Ruhezeiten zu treffen, wenn nötig bestimmte Präsenzzeiten zu definieren und die Handhabung von allfälliger Mehrarbeit zu vereinbaren.

Eine besondere Schwierigkeit kann sich durch den unscharfen Übergang von Arbeitszeit und Freizeit ergeben. Es ist deshalb ratsam, auch diesbezüglich eine klare Abmachung zu treffen und etwa zu vereinbaren, in welchem Zeitraum Mails gelesen und bearbeitet und Anrufe angenommen werden. Dabei ist der Arbeitgeber in besonderem Mass auf die Selbstverantwortung des Arbeitnehmers angewiesen.

Ein weiteres wichtiges Thema bilden die möglichst ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes sowie dessen Ausrüstung mit den notwendigen Geräten. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für sein Homeoffice entweder die notwendigen Materialien zur Verfügung stellen oder – falls der Arbeitnehmer bereits entsprechend eingerichtet ist – für das Zur-Verfügung-Stellen eine Entschädigung bezahlen.

Ein besonderes Augenmerk ist auch auf den Datenschutz zu legen. Der Zugang zu sensiblen Daten und vertraulichen Dokumenten sowie der Umgang damit sind zu regeln. Aus Sicherheitsgründen sind allenfalls bestimmte Arbeiten vom Homeoffice auszunehmen. Zwar gilt in Bezug auf Haftungsfragen auch im Home-

office das Obligationenrecht. Es ist aber möglich, besondere Vereinbarungen zu treffen, die beiden Parteien Klarheit verschaffen und im Schadenfall – etwa bei Schäden an Arbeitsgeräten – mühsame Auseinandersetzungen erübrigen.

Beschäftigt ein Arbeitgeber Mitarbeiter mit ausländischem Wohnsitz im Homeoffice, kann sich dies rasch auf die Sozialabgabepflicht auswirken. Es empfiehlt sich deshalb, für Arbeitnehmer mit Wohnsitz im Ausland das Homeoffice-Pensum in Absprache mit der zuständigen Ausgleichskasse zu fixieren.

Bereits 2016 hat Ständerat Thierry Burkart, FDP Aargau, eine parlamentarische Initiative für «mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» eingereicht. Der Vorstoss ver-

langt, dass Personen, die im Homeoffice arbeiten, mehr Autonomie bei der Festlegung ihrer Arbeitszeit erhalten, um die konkreten Präsenzzeiten besser mit den eigenen Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

Die vorberatenden Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben beider Räte haben dem Anliegen bereits Folge gegeben. Gut möglich, dass auch die Mehrheit der Parlamentarier nach den aktuellen Erfahrungen zustimmen wird.

www.arbeitgeberbasel.ch/dienstleistungen/recht/coronavirus-covid19/



Barbara Gutzwiller
Direktorin des Arbeitgeberverbands Basel