



## Informationen

*für Beauftragte für Chancengleichheit,  
Ansprechpartnerinnen und interessierte Frauen*

## Das Fraueninfo

erscheint zweimal jährlich und ist eine kostenlose Zeitschrift der GEW für alle Frauenvertreterinnen, Ansprechpartnerinnen und interessierten Frauen im Schulbereich.

Es wird in einer Auflage von je drei Stück an die Vertrauensleute aller Schulen verschickt und von ihnen an die Kolleginnen weitergegeben. Wenn das Info nicht über den beschriebenen Weg erreicht, bitten wir, entweder selbst mit dem Vertrauensmann oder der Vertrauensfrau an der Schule Kontakt aufzunehmen, oder sich an uns zu wenden unter (0711) 21030-24 oder [frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de).

Manuskripte nehmen wir gerne entgegen.

## Wer wir sind

Die GEW ist mit über 260.000 Mitgliedern die mit Abstand größte gewerkschaftliche Interessenvertretung für alle Beschäftigten im Bildungswesen. Unseren Mitgliedern in Baden-Württemberg bieten wir alles, was sie von einer Gewerkschaft erwarten:

- Rechtsschutz
- Beratung
- Informationen
- Bildungsangebote

Aber wir wären nicht dort, wo wir sind, wenn wir unseren Mitgliedern nicht mehr bieten würden:

Als professionell organisierte Interessenvertretung arbeiten wir täglich daran, optimale Arbeitsbedingungen für pädagogische Profis zu schaffen, zu erhalten und auszubauen.

Wir setzen uns aktiv für die Sicherung von Arbeitsplätzen im Bildungsbereich ein, vertreten die Meinungen unserer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern und bieten unseren Mitgliedern entscheidende Vorteile, die sich in unserem gesamten Leistungsangebot spiegeln.

[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)

# **Informationen**

*für Beauftragte für Chancengleichheit,  
Ansprechpartnerinnen und interessierte Frauen*

06	<b>GEW-Wahlen stehen vor der Tür</b> <i>Frauen, mischt euch ein!</i>
07	<b>Die Regelungen der Dienstrechtsreform betreffen Frauen!</b>
09	<b>Der Bilanzbericht 2005-2009</b> <i>kein Quantensprung der Frauenförderung!</i>
10	<b>Neu als Beauftragte für Chancengleichheit oder Ansprechpartnerin</b> <i>Was habe ich zu tun?</i>
11	<b>Mängel in der Ausstattung der BfC an Schulen</b> <i>Was hat die GEW erreicht?</i>
12	<b>Chancengleichheitspläne 2009</b> <i>Forderungen der GEW-Frauenpolitik</i>
13	<b>Frauen sind (nicht) der Rede wert</b>
14	<b>Datenschutz</b> <i>Schutz des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung</i>
16	<b>Wir machen Azubinen STARK</b>
17	<b>Girls` Day 2011</b>
18	<b>Gewalt und Geschlecht in der Schule</b>
19	<b>Noch immer keine Gleichstellung</b>
19	<b>Seminare und Tagungen</b>

# Vorwort

Liebe Kolleginnen,

2011 blicken die Frauen der ganzen Welt auf 100 Jahre Internationaler Frauentag zurück – am 19. März 1911 fand er das erste Mal statt, initiiert durch die deutsche Sozialistin Clara Zetkin im Kampf um Gleichberechtigung und Wahlrecht für Frauen. Vorangegangen waren Frauendemonstrationen in den USA.

In den seither vergangenen Jahren hat der internationale Frauentag eine wechselvolle Geschichte durchlaufen, von großen Arbeiterinnendemonstrationen, über das Verbot während des Dritten Reiches zur Spaltung in der Nachkriegszeit. Erst in den 60igern wurde der Frauentag wieder eine autonome Plattform der Frauenbewegung.

Viele Ziele der Gründerinnen wurden in vielen Ländern erreicht, wie das Frauenwahlrecht, Mutter- und Kinderschutz, der Achtstundentag, doch auch nach 100 Jahren gibt es Krieg in der Welt, gibt es nicht überall Arbeitsschutz für Frauen, gleicher Lohn bei gleicher Leistung ist nach wie vor eine aktuelle Forderung, auch die Festsetzung von Mindestlöhnen ist nur in wenigen Ländern Realität.

Die GEW-Frauen fordern heute für den Bildungsbereich gleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit und die Aufwertung der Bildungs- und Erziehungsarbeit gerade mit den Kleinen und Kleinsten. Unser Ziel ist es, die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst zum Vorreiter in Sachen Entgeltgleichheit zu machen, indem alle Lehrkräfte in die gleiche Gehaltsstufe für wissenschaftlich Ausgebildete eingestuft werden.

Liebe Frauen, wir dürfen nicht nachlassen uns einzusetzen für Gleichberechtigung in allen Bereichen, für bessere Bildung für Mädchen in allen Ländern der Welt, gegen Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen, für die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Hausarbeit, Kindererziehung und Führungspositionen, für Frieden in der Welt und eine menschenwürdige Lebenswelt.

Gerade in der Schule und in anderen Bildungseinrichtungen muss es uns ein großes Anliegen sein, daran zu erinnern, dass die Errungenschaften der Frauenbewegung noch nicht sehr alt sind und weiterentwickelt werden müssen. Feiern Sie mit uns den 8. März 2011 im Gedenken an den 19. März 1911 – wir haben viel erreicht! Lassen wir nicht locker!

Mit kollegialen Grüßen

*Barbara Haas*

Barbara Haas, stellvertretende Landesvorsitzende



## GEW-Wahlen stehen vor der Tür

Frauen, mischt euch ein!



Bärbel Etzel-Paulsen, Petra Pfeiffer-Silberberger;  
Leitungsteam Vorstandsbereich Frauen

Ehrenamtliches Engagement wird in der GEW groß geschrieben. Auf allen Ebenen arbeiten Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit mit an den politischen Fragestellungen und Aktivitäten unserer Gewerkschaft und wollen damit zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.

Die Wahlen zu den ehrenamtlichen Funktionen im GEW-Kreis, für die Bezirksvorstände und auf Landesebene finden alle vier Jahre statt.

Wieder sind vier Jahre vergangen und bis zum Spätherbst 2011 wird in den Untergliederungen der GEW gewählt. Während die Vorstände auf Landes- und Bezirksebene erst im April 2012 gewählt werden, erfolgen die Wahlen der Kreis- und Ortsverbände und Fach- und Personengruppen noch in diesem Jahr.

Wir möchten euch ermuntern, euch einzumischen und euch aktiv in die GEW-Arbeit einzubringen. Über 68% der GEW-Mitglieder sind weiblich!

Neben der Funktion der „GEW-Kreisfrau“ oder der Mitarbeit im Landesfrauenausschuss ist es bedeutsam, wie viele Frauen bereit sind, auch GEW-Funktionen in anderen Gremien oder als Vertrauensfrau in der eigenen Bildungseinrichtung zu übernehmen. Nur wenn wir uns einmischen, können wir auch unsere Sicht der Dinge einbringen.

Wenn ihr Fragen im Vorfeld habt oder unsicher seid, was euch erwartet, so meldet euch! Der Vorstandsbereich

Frauenpolitik und die Landespersonengruppe Frauen möchten euch unterstützen und – sofern gewünscht –, euch mit Rat und Tat unterstützen.

Grundsätzlich bieten wir neben Seminaren zu frauen- und gewerkschaftspolitischen Themen auch individuelles Mentoring an.

Wir freuen uns auf euch und die gemeinsame Arbeit!

### **Anmerkung der Redaktion:**

Die Landesfrauenkonferenz findet am 25. November 2011 statt, die delegierten Frauen der Kreise und Bezirke sowie je eine Vertreterin der Fachgruppen Hochschule und Forschung, Erwachsenenbildung, Sozialpädagogische Berufe und Mitglieder im Ruhestand sind im November an die Landesgeschäftsstelle zu melden. Der genaue Rückmeldetermin wird unter anderem in der Rubrik Termine auf den GEW-Internetseiten bekannt gegeben.

### **Fit, kompetent, erfolgreich! Qualifizierungen für GEW-Aktive**

Die GEW Baden-Württemberg bietet allen Kolleginnen (und Kollegen) eine Qualifizierung für ein GEW-Amt an: Ehrenamt soll einen persönlichen Gewinn bringen, so heißt ein Ziel, das wir uns in der gewerkschaftlichen Bildung gesetzt haben. Ehrenamtliche und Aktive in der GEW sollen systematisch lernen und erfahren können, was sie für ein Ehrenamt in der GEW brauchen. Dabei geht es nicht nur um „GEW-Wissen“, sondern vor allem um die Entwicklung persönlicher und für die Aufgabe hilfreicher Kompetenzen, um die Rollenfindung in der neuen Aufgabe und um den Umgang mit den Menschen im GEW-Umfeld.

„Neu im Amt I“: Das erste Seminar der dreiteiligen Staffel findet statt am 1./2. April 2011, in Herrenberg Gültstein mit Barbara Haas und Karin Dauber

Informationen und Anmeldung im Internet unter [http://www.gew-bw.de/Qualifizierungsreihe\\_Neu\\_im\\_Amt\\_I.html](http://www.gew-bw.de/Qualifizierungsreihe_Neu_im_Amt_I.html).

Kolleginnen, die sich überlegen, für eine GEW Funktion zu kandidieren, sind herzlich willkommen.

# Die Regelungen der Dienstrechtsreform betreffen Frauen!

Mit dem 1.1.2011 ist das Dienstrechtsreformgesetz in Kraft getreten, dessen Neuerungen in einem Info auf der Homepage der GEW Baden-Württemberg ([www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)) nachzulesen sind. Das Kultusministerium hat in einigen Bereichen die Aufgabe, die Ausgestaltung zu verordnen, z.B. zur Teilzeit und zur Probezeit. In diesem Artikel werden nur Änderungen angesprochen, die sich insbesondere auf Lehrerinnen auswirken:

## Teilzeit und Beurlaubung

Familienarbeit ist weiterhin Frauenarbeit. Es verwundert daher nicht, dass Teilzeitbeschäftigung zu über 80% von Frauen ausgeübt wird. Jetzt werden die Möglichkeiten erweitert: Unterhälftige Teilzeit bis zu 30% ist für Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen möglich. Allerdings unter Anrechnung auf die Höchstbeurlaubungsdauer, die auf 15 Jahre heraufgesetzt ist. Eine Möglichkeit, die es Lehrerinnen in Familienarbeit erlaubt, den Kontakt zur Schule und zum Unterrichten nicht zu verlieren.

Die Elternzeit bleibt, wie sie bisher war. Möglich ist unterhälftige Teilzeit bis 25%. Wer nach der Elternzeit also unterhälftig weiterarbeiten will, kann dies tun, muss u.U. allerdings den Umfang ändern:

	Deputat	Mindestumfang Elternzeit	Mindestumfang nach § 69 LBG
Grundschullehrerin, m./t. Fachlehrerin	28	7	8,5
Hauptschullehrerin; Realschullehrerin	27	7	8,5
Sonderschullehrerin	26	6,5	8
Fachlehrerin G + K	31	8	9,5
Lehrerin am Gymnasium oder an der Beruflichen Schule	25	6,5	7,5

Bruchteile werden auf halbe oder ganze Stunden aufgerundet!

Teilzeit kann grundsätzlich auch in halben Deputatsstunden festgesetzt werden, nicht nur in unterhälftiger Teilzeit. Dies ermöglicht auch eine genaue Teilung in ein

halbes Deputat z.B. für die Hauptschulkollegin in 13,5 Stunden.

Weitere Regelungen, z.B. die Teilzeit von Funktionsstelleninhaber/innen sind weiterhin in der Abstimmung und noch nicht veröffentlicht. Sicher ist, dass es offenere Regelungen geben wird, da Funktionsstelleninhaber/innen nicht grundsätzlich von Teilzeit ausgeschlossen werden dürfen, wie dies bisher bei Schulleitungen an Schulen über 360 Schüler/innen (Sonderschulen 180 Schüler/innen) der Fall ist. Wir werden weiter berichten.

## Teilzeit und Versorgung

Die unterhälftige Teilzeit wird bei der Versorgung anteilig als Dienstzeit berücksichtigt. Was den Lehrerinnen bei der Gestaltung ihrer Familienarbeit entgegenkommt, hat gravierende Auswirkungen auf die Pensionsbezüge im Alter und trägt dazu bei, dass auch Lehrerinnen im Alter im Durchschnitt schlechter versorgt sind als Lehrer. Unser Anliegen muss es sein, dass auch Väter und Söhne (bei Pflege) sich für die Familienarbeit verantwortlich zeigen. Die GEW fordert bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch Kitas mit ausreichenden Öffnungszeiten, dienstortnahen Unterbringungsmöglichkeiten und Betriebskindergärten sowie flächendeckend gut versorgte Ganztagschulen - Einrichtungen, die es Frauen wie Männern ermöglichen, ihrem Beruf nachzugehen und gemeinsam Familienarbeit zu leisten.

Auf die Verminderung der Versorgungsbezüge wirken sich weitere Komponenten aus: Mit dem Ansteigen der Pensionsgrenze steigen die Abschlagsmonate für die, die früher aussteigen wollen, kritisch für Frauen, die viele Urlaubs- und Teilzeitjahre haben.



## **Ein Erfolg der GEW zusammen mit vielen Frauen!**

Die Anrechnung der Ausbildungsjahre auf die Versorgungsbezüge wird bis 2015 für alle Kolleginnen und Kollegen auf 2 Jahre und 4 Monate begrenzt, jetzt bereits werden nur 3 Jahre anerkannt. Dies betrifft Realschullehrerinnen und Lehrerinnen an Gymnasien und Beruflichen Schulen massiv mit einer Regelstudienzeit von 4 oder mehr Jahren. Die GEW hat noch in den Tagen vor der Beschlussfassung im Landtag erreicht, dass denen, die 40 Dienstjahre nicht voll haben, Festbeträge abgezogen werden. Es bestand die Gefahr, dass der Betrag sich erhöht, je weniger Dienstjahre erworben sind, bis rund 180 Euro in A 14. Trotzdem betrifft die Kürzung weiterhin Frauen, die keine 36 Dienstjahre plus Studium erworben haben. Die Kürzungsbeträge (zwischen 35,70 Euro in A 9 und 66,57 Euro in A 15) finden sich auf der Homepage der GEW.

## **Pflegezeit**

Die Pflege naher Angehöriger ist Frauensache. Viele Kolleginnen greifen dafür auf ihre Beurlaubungszeiten und auf Teilzeitmöglichkeiten zurück. Schwierigkeiten bereitete bisher das Aussteigen während des Schuljahres zur Betreuung und Pflege und kurzfristige Auszeiten zur Organisation der Pflege. Der Bundesgesetzgeber hat bereits 2008 ein Pflegezeitgesetz in Kraft gesetzt, dass diese Möglichkeiten einräumt. In der Dienstrechtsreform wurden die Regelungen übernommen. Auch hier haben die GEW-Frauen immer wieder die Forderung nach Übertragung gestellt!

In akut auftretenden Pflegesituationen ist es möglich, 10 Tage (= 2 Wochen) ohne Dienstbezüge, aber mit Beihilfe der Arbeit fernzubleiben. Dies kann nicht verwehrt werden, sondern muss angezeigt werden und gegebenenfalls durch ein Attest nachgewiesen werden.

Zur Langzeitpflege, kann, wenn die Voraussetzungen gegeben sind (Bescheinigung des betreuenden Arztes bzw. der Ärztin) eine Beurlaubung auch während des Schuljahres bis zu 6 Monaten mit Beihilfe, aber ohne Bezüge gewährt werden.

Beide Beurlaubungsmöglichkeiten werden nicht auf die Höchstbeurlaubungsdauer von 15 Jahren angerechnet.

## **Betreuung kranker Kinder bis zum 12. Lebensjahr**

Die Übertragung der Regelungen für Arbeitnehmer/innen auf die Beamt/innen war schon lange überfällig: Auch hier hatte sich die GEW bereits mehrfach an die politisch Verantwortlichen gewandt:

Sonderurlaub mit Bezügen erhält unter Vorlage der Bescheinigung des Kinderarztes jede verbeamtete Mutter/

jeder verbeamtete Vater jährlich 7 Tage pro Kind, maximal 18 Tage, Alleinerziehende das Doppelte. Dies ist ein Freistellungsanspruch und kann nicht verwehrt werden, wenn die Voraussetzungen gegeben sind.

Diese Regelung entspannt die Situation junger Eltern, die sich bisher oft nicht traute, bei Erkrankung der eigenen Kinder auf ihrer Freistellung von max. 4 Tagen zu bestehen.

## **Leistungsstufen**

Ungeliebt, aber dennoch eine Regelung, bei der die Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen von ihrer Schulleitung zu beteiligen waren: Diese haben damit dazu beigetragen, dass Frauenarbeit sichtbarer wurde. Mit der Dienstrechtsreform ist die Leistungsstufenvergabe gefallen, das Geld streicht die Landesregierung ein. Leistungsprämien werden weiterhin nicht gewährt, Geld ist dafür nicht bereitgestellt. Rund 3 Millionen fließen in strukturelle Verbesserungen der Beförderungssituation für Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte sowie in eine Zulage für Konrektor/innen in A 11.

## **Pensionsgrenze**

Die Neuregelungen für Lehrerinnen und Lehrer sind auf Tabellen und Infos nachzulesen. Die GEW hat erreicht, dass es weiterhin eine Sonderregelung für Lehrkräfte gibt auch beim Abschlag für die Kolleginnen und Kollegen, die durch die zusätzlichen Monate ein weiteres Schuljahr bis zur gesetzlichen Altersgrenze haben.

Die Anreize für die freiwillige Weiterarbeit, die der Gesetzgeber neu aufgenommen hat, werden allerdings erst nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze relevant.

Gerade Frauen, die wenige Dienstjahre erworben haben, sind versucht, auf die freiwillige Weiterarbeit einzugehen, um entweder in Vollzeit weitere ruhegehaltfähige Dienstjahre dazuzugewinnen oder in Teilzeit neben dem Teilzeitgehalt in den Genuss der anteiligen Pensionsbezüge zu kommen.

Für Beamt/innen mit 45 Dienstjahren ist ein vorzeitiger Ruhestand ab der alten Altersgrenze (= 65) und ohne Versorgungsabschläge möglich. Wenige Frauen werden die 45 Dienstjahre zusammenbekommen. Erstmals zählen neben anderen anrechenbaren Zeiten (siehe GEW-Info) hier die Kindererziehungszeiten bis zum 10. Lebensjahr mit. Wer also beurlaubt war für die Betreuung der eigenen Kinder, bekommt die Jahre zur Dienstzeit dazugerechnet. Die Teilzeitjahre zählen in diesem Fall und nur hier wie ganze Dienstjahre, während das Studium nicht hinzuge-rechnet wird. Trotzdem ist es ein weiter Weg zu 45 Dienstjahren, die nahezu nur Frauen erreichen können, die sehr früh ihren Dienst angetreten haben.

## Der Bilanzbericht 2005-2009

### kein Quantensprung der Frauenförderung!

Das Sozialministerium legte 2010 dem Landtag den Bilanzbericht zur Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes (ChG) vor, der gemäß § 25 ChG alle fünf Jahre zu erstellen ist. Er umfasst alle Ressorts der Landesverwaltung und macht Aussagen über den Frauenanteil im öffentlichen Dienst und in Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Interessant sind für Beauftragte für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen die Statistiken über die einzelnen Ministerien hinweg:

- Das Kultusressort mit rund der Hälfte der Beschäftigten im Landesdienst erstellt nur 5 Chancengleichheitspläne, die damit auch nur ungenaue Zielvorgaben enthalten können. Die GEW fordert schon lange, dass Gymnasien und Berufliche Schulen wie Staatliche Schulämter Chancengleichheitspläne erstellen müssen, damit Frauenförderung gezielter angegangen werden kann.
- Das Kultusressort verfügt mit 65,5 % weiblichen Beschäftigten über den höchsten Frauenanteil, gegenüber 2005 hat er um 3,6% zugenommen. Im höheren Dienst (Gymnasien und Berufliche Schulen) beträgt der Frauenanteil allerdings nur 49,3% mit einer Steigerung um 5,9%.
- Interessant ist die Steigerung von Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in den nachgeordneten Dienststellen: von 2005 mit 29,1% wurde der Anteil bis 2009 lediglich um 6,9% auf 36,0 % gesteigert. Eingerechnet in diese Zahlen sind nicht nur Schulleiterinnen und stellv. Schulleiterinnen, sondern auch Fachberaterinnen und Abteilungsleiterinnen an Gymnasien und Beruflichen Schulen.
- Nicht differenziert nach den Ressorts werden die Zahlen der Teilzeitbeschäftigung. Sie geben allerdings ein sehr typisches Bild wieder: Im höheren Dienst sind 71,3% der teilzeitbeschäftigten Beamt/innen Frauen, im gehobenen Dienst 89,9%. Der Frauenanteil an beurlaubten Beschäftigten liegt bei 93,2%. Nur 3,4% der männlichen Landesbediensteten mit Kindern sind beurlaubt, während dies bei den Frauen mit Kindern 21,8% sind. Bei den Beschäftigten in Elternzeit überwiegen die Frauen mit 95,4% gegenüber 4,6% Männern. Immerhin ist der Anteil der Männer in Elternzeit von 2005 bis 2009 um 3,4% gestiegen. Hier geht es natürlich in der Regel um die zusätzlichen Monate mit Elterngeld, die einzelne Männer motivieren, Elternzeit wahrzunehmen.

#### **Es bleibt viel zu tun:**

Wollen wir in den Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen entsprechend dem Beschäftigtenanteil vertreten sein, gibt

es weiterhin einen enormen Aufholbedarf. Das ChG mit seiner Festlegung auf eine Zielvorgabe, nur mindestens die Hälfte der Stellen bei weiblicher Unterrepräsentanz mit Frauen zu besetzen, ist nicht das geeignete Instrument. Die Männer werden damit immer wesentlich stärker als ihr Beschäftigtenanteil in der Lehrerschaft vertreten sein. Dazu kommt, dass in den nächsten Jahren Gruppen von Funktionsstelleninhaber/innen in Pension gehen, in denen Männern noch deutlicher überrepräsentiert sind. Es ist ein Rechenexempel: Wird eine Anzahl von Stellen mit vormals höherem Männeranteil nur zur Hälfte mit Frauen wiederbesetzt, wird sich der Frauenanteil verringern, insbesondere in den höheren Gehaltsstufen!

Will der Gesetzgeber daher tatsächlich etwas zur Frauenförderung tun, muss der Begriff der Unterrepräsentanz auf den Anteil an weiblichen Beschäftigten bezogen werden. Darüber hinaus müssen mehr Anstrengungen zum Gewinnen von Frauen von der verantwortlichen Schulverwaltung unternommen werden. Die Orientierungs- und Vorbereitungsseminare für Männer und Frauen reichen nicht aus, es muss gezielte zentrale und regionale Angebote für Frauen geben. Leider hat das KM für regionale Frauenfortbildung keine Fortbildungsmittel mehr zugestanden.

Die Beteiligung der Männer an der Familienarbeit macht kleine Fortschritte, machen wir allerdings so weiter, werden wir noch Jahrzehnte warten, bis die Familienarbeit tatsächlich in den Händen beider Elternteile liegt! Die Überlegung muss legitim sein, ob Frauen mit ihrer Bereitschaft in Beurlaubung und Teilzeit zu gehen, diese geteilte Teilhabe nicht eher verhindern! Der Ansatz mit den Partnermonaten in der Elternzeit muss deutlich und verpflichtend ausgebaut werden.

Teilzeitarbeit ist weiterhin Frauenarbeit. Die Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte müssen endlich verbessert werden. Die GEW hat eine Vorlage für einen GLK-Beschluss zu teilbaren und unteilbaren Dienstaufgaben entwickelt (bereits 2006 im Fraueninfo 18 veröffentlicht), die im GEW-Jahrbuch unter Teilzeitbeschäftigung, Pflichten und Rechte, Rahmenregelungen, aufgeführt ist. Bereits mehrfach haben sich GEW und der Hauptpersonalrat GHWRS an die Ministerin gewandt mit der Forderung, eine Verwaltungsvorschrift mit der Verpflichtung der Schulleitungen herauszugeben, Richtlinien gegen die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten zu entwickeln. Bisher wollte das KM nicht in die Eigenständigkeit der Schulleitungen eingreifen. Hier gibt es noch viel zu tun und Unterstützung durch Forderungen vieler aktiver Frauen sind notwendig!

# Neu als Beauftragte für Chancengleichheit oder Ansprechpartnerin

## Was habe ich zu tun?



Chris Marstaller; Mitglied im Landesfrauenausschuss, BfC

Liebe Kollegin, herzlichen Glückwunsch! Sie haben ein Amt übernommen, das nach wie vor, trotz manchmal anderslautenden Meinungsäußerungen, wichtig ist.

Der Artikel fasst einige grundlegende Informationen zur Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit bzw. der Ansprechpartnerinnen, insbesondere an Grund-, Werkreal-, Haupt, Real- und Sonderschulen zusammen.

Nur an Schulen ab 50 Beschäftigten gibt es eine „Beauftragte für Chancengleichheit“ (BfC), an allen anderen, und das ist die große Mehrheit, handelt es sich um die „Ansprechpartnerin“ für Chancengleichheit (AP), siehe § 16 CHG.

Als AP haben Sie zwar die gleichen Aufgaben, aber leider nicht die gleichen Rechte wie eine BfC, z.B. kein Beanstandungsrecht. Die Aufgaben werden von der BfC beim SSA auf die Ansprechpartnerinnen delegiert, z.B. offiziell die Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der eigenen Schule. Deswegen steht für Ansprechpartnerinnen als Kontaktperson die BfC an der unteren Schulaufsichtsbehörde zur Verfügung. Sie werden von ihr zu regelmäßigen Dienstbesprechungen eingeladen, mindestens einmal im Jahr. Außerdem gibt es Sprechstunden der BfC am Schulamt. Wenn irgendetwas nicht so gehandhabt wird, wie das Gesetz es vorsieht, wenden Sie sich an die BfC am Schulamt.

Ihre grundlegende Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass die Schulleitung das Chancengleichheitsgesetz umsetzt; Sie unterstützen und beraten diese dabei.

In § 21 ChG heißt es:

*„... Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit sie Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen...“*

Sie müssen also in Entscheidungsprozesse der Schulleitung einbezogen werden. Sie müssen rechtzeitig über den Sachverhalt in Kenntnis gesetzt werden und Unterlagen erhalten. Dazu ist ganz entscheidend, wie die Kommunikationswege festgelegt werden.

Zu Beginn Ihrer Amtszeit legt die Schulleitung mit Ihnen zusammen einvernehmlich fest, wie die Zusammenarbeit erfolgen soll (§ 20 ChG). Bestehen Sie darauf, wenn die Schulleitung dies nicht von sich aus in die Wege leitet. Das kann je nach Schule sehr unterschiedlich aussehen: Es kann der Turnus von gemeinsamen Gesprächen geregelt werden, die Teilnahme an der Führungsrunde geklärt werden, ein Katalog der Maßnahmen aufgestellt werden, an denen Sie automatisch beteiligt werden, z.B. Stundenplanerstellung, Verteilung von Aufsichten, Prüfungspläne und Übernahme von Prüfungen, Stellenausschreibungen, usw. Hier muss auch der Weg geklärt werden, wie Informationen „frühzeitig“ zu Ihnen gelangen.

Umgekehrt müssen Sie den Kontakt der (weiblichen) Beschäftigten zu Ihnen sichern. Sie können einmal im Jahr eine Frauenversammlung während der Arbeitszeit einberufen. Dazu können Sie die zuständige BfC beim SSA einladen oder Referentinnen, die die Frauen über neue gesetzliche Regelungen oder Verordnungen, z.B. die Dienstrechtsreform, informieren. Sie sind das Sprachrohr zwischen den (weiblichen) Beschäftigten und der Schulleitung, und zwar für beide Seiten.

Dies ist nicht zu verwechseln mit der Beratungsarbeit eines Mitglieds des Örtlichen Personalrats! Überspitzt formuliert: Sie sind keine „Kummerkastentante“. Sie sind für strukturelle Gegebenheiten zuständig – z.B. wie werden an der Schule verträgliche Rahmenregelungen für Kolleginnen (und Kollegen) gefunden, die aus Familiengründen Teilzeit arbeiten. Sie können solche (sich im Übrigen verschärfenden) Probleme gegenüber der Schulleitung thematisieren. Es ist deren Aufgabe dafür zu sorgen, dass Teilzeitkräfte nicht überproportional belastet werden. Entsprechende Ausführungen finden sich auf den letzten Seiten des Chancengleichheitsplanes unter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, der im Jahr 2011 neu über die Schulleitung an alle Schulen versandt wird und der AP zur Verfügung stehen muss.

Eine Ihrer Aufgaben ist es, die Kolleginnen und Kollegen mit Kindern unter 18 Jahren oder mit pflegebedürftigen Angehörigen am Ende des Schuljahres darauf aufmerksam zu machen, dass sie einen Antrag auf einen „familiengerechten“ Stundenplan stellen können.

Beabsichtigt die Schulleitung diesem Antrag nicht zu entsprechen, muss die BfC beteiligt und die Ablehnung des Antrags schriftlich begründet werden. Hier ist die AP oder BfC auch für die männlichen Kollegen in Familienarbeit zuständig, im Übrigen der einzige Sachverhalt, da Ziel des Chancengleichheitsgesetzes ausdrücklich die Förderung von Frauen ist.

Mit meinen kurz zusammengefassten Erläuterungen möchte ich auch darauf hinweisen, dass dieses Amt viel Fingerspitzengefühl erfordert! Ich wünsche Ihnen viel Glück zum Nutzen aller Beteiligten.



### **Anmerkung der Redaktion:**

Die GEW hat sich bei der Überarbeitung des Landesgleichberechtigungsgesetzes zum Chancengleichheitsgesetz dafür eingesetzt, dass die Grenze für eine BfC mit 50 Beschäftigten fällt, wir wollen eine BfC mit definierten Rechten an allen Schulen.

Die GEW hat ebenfalls erreicht, dass im Chancengleichheitsgesetz die Beauftragten für Chancengleichheit bei den Staatlichen Schulämtern gesetzlich verankert wurden (§ 16 (3) ChG), um die BfC des Regierungspräsidiums zu entlasten und der unzureichenden Struktur des GHWRS-Bereich mit seinen vielen kleinen Schulen gerecht zu werden.

Auch die Verankerung der „fachlichen Beraterin“ bei der Abteilung Schule und Bildung des Regierungspräsidiums bei der Verwaltungsumbildung ist ein Erfolg der GEW. Ohne diese wäre die BfC des Regierungspräsidiums neben vielen anderen Ressorts auch für die Schulen zuständig. Weiteres gilt es zu erreichen, z.B. gerade die Definition der „Unterrepräsentanz“ (weniger als 50% Frauen) in § 4 (5) ChG wird den Gegebenheiten im GHWRS-Bereich überhaupt nicht gerecht.

## **Mängel in der Ausstattung der BfC an Schulen**

*Was hat die GEW erreicht?*

Im November ging ein GEW-Schreiben an die Ministerin Dr. Schick mit der Bitte, dafür zu sorgen, dass genügend Mittel bereitgestellt werden, dass auch die Reisekosten der BfC an Schulen bezahlt werden können. Anlass war die GEW-Tagung am 27. 10. 2010.

Jetzt hat Ministerin Dr. Schick geantwortet, und wir verzeichnen einen ersten Schritt: Man würde den BfC an Schulen durchaus Fortbildung anbieten, es sei der

Ministerin allerdings ein großes Anliegen, der Beauftragten für Chancengleichheit das notwendige Handwerkszeug für ihre wichtige Aufgabe an die Hand zu geben. „Wir prüfen derzeit die Möglichkeit einer Mittelaufstockung und werden noch im ersten Quartal des kommenden Jahres in enger Abstimmung mit unseren Beauftragten für Chancengleichheit Eckpunkte für die Gewährleistung einer flächendeckenden Fortbildung festlegen.“ Wir hoffen, es ist das Jahr 2011 gemeint.

# Chancengleichheitspläne 2009

## Forderungen der GEW-Frauenpolitik

### Frauenförderung zu Führungspositionen

In den „Flankierenden Maßnahmen“ der Chancengleichheitsplänen steht, wie das Kultusministerium, bzw. die Regierungspräsidien in den verschiedenen Schularten Frauen fördern will, auch um die weiterhin bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu beseitigen. Die GEW-Frauen haben daher Forderungen zusammengetragen, an denen sich die im Jahr 2011 zu erwartenden Chancengleichheitspläne messen lassen müssen.

- Teilzeit muss für Schulleiter/innen nach Landesbeamtengesetz wie für alle andere Beschäftigten möglich sein.
- Es müssen Maßnahmen gegen mittelbare Diskriminierung von Frauen (schulbezogene Stellenausschreibung; Beförderungsverfahren) ergriffen werden mit der Zielrichtung: Ausschreibung ohne Zuschnitt auf ein Geschlecht; Förderung und gezielte Ansprache von Frauen durch die Schulleitung.
- Alle Maßnahmen müssen kontrolliert werden durch die übergeordnete Schulaufsichtsbehörde unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit.
- Der Aspekt geschlechtsspezifischer Personalentwicklung muss auch auf der Führungsebene (KM und RP) berücksichtigt und in die Führungfortbildung (Orientierungs- und Auswahlseminare) einbezogen werden. Dieser Aspekt muss in alle Zielvereinbarungsgespräche auf jeder Ebene aufgenommen werden.
- Schulleiter/innen müssen in speziellen Lehrgängen Möglichkeiten geschlechtsspezifischer Personalentwicklung erfahren und lernen.
- Personalplanungsgespräche mit Themenschwerpunkt Frauenförderung zwischen RP und SSÄ bzw. Schulen sollten eingeführt werden. In Schulleiterdienstbesprechungen muss die geschlechtsspezifische Personalentwicklung ständiges Thema sein.
- Abgelehnte Bewerberinnen dürfen nicht allein gelassen werden: Gespräche mit dem Schwerpunkt Motivation durch Schulaufsicht sind zu führen.

Es muss weiterhin Fortbildung nur für interessierte Frauen geben, hier sind ausreichend Mittel bereitzustellen.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die wenigen Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich ebenfalls in den „Flankierenden Maßnahmen“. Sie dienen Schulleitungen und Beauftragten für Chancengleichheit/Ansprechpartnerinnen dazu, Rahmenregelungen an den Schulen unter Beteiligung der GLK festzulegen.

- Dienstaufgaben müssen für Teilzeitbeschäftigte anteilig sein, es darf keine Diskriminierung in der nicht gebundenen Arbeitszeit geben: Die GEW fordert schon lange eine Verwaltungsvorschrift, die die Verpflichtung der Schulleitung festschreibt.
- Unbezahlte Mehrarbeit muss reduziert werden unter Ausschöpfen anderer Möglichkeiten (siehe Organisationserlass).
- Verteilung der gebundenen Arbeitszeit: Schulleitungen sind verpflichtet familienfreundliche Stundenpläne zu erstellen: nach Wunsch freier Tag, keine zwei Zeitblöcke am Tag, keine Einzelstunden; Vermeidung von Hohlstunden, verlässliche Arbeitszeiten (Planbarkeit).
- Familienarbeit muss bei Versetzungen und Abordnungen berücksichtigt werden.
- Betreuung der eigenen Kinder: Der Ausbau von Betriebskindergärten, bzw. der Anzahl reservierter Plätze in schulnahen Kindertageseinrichtungen muss vorangetrieben werden, ebenso der Ausbau Ganztagschulen.
- Die Verantwortlichkeit für familienfreundliche Rahmenbedingungen muss als Thema in den Dienstbesprechungen /Zielvereinbarungsgesprächen zwischen RP und Schülern/Lehrern/Schulen und zwischen Schülern/Lehrern und Schulleitungen (GHWRS) aufgenommen werden.

## Frauen sind (nicht) der Rede wert



Daniela Weber;  
Mitglied VB Frauenpolitik

Wie oft hört man von Lehrern, Schülern und Schulleitern und wie selten von Lehrerinnen, Schülerinnen und Schulleiterinnen, egal wie die Mehrheitsverhältnisse sind. Selbst wenn es nicht einen Mann im Kollegium gibt, wird an manchen Schulen grundsätzlich von Lehrern gesprochen.

Dadurch setzen sich Rollenklischees fest,

Männer als handelnde Personen prägen unsere Vorstellung. Eine Sprache, die bewusst Männer und Frauen als handelnde Personen darstellt, spiegelt unsere Gesellschaft wieder, in der wir alle unseren Beitrag leisten. Bewusst auf Sprache zu achten ist nicht kleinkariert, sondern trägt dazu bei, dass Männer wie Frauen wahrgenommen und damit auch ernst genommen werden.

Wenn Frauen in unserer Sprache nicht vorkommen, scheinen sie nicht wichtig genug zu sein. Unsere darauf folgende Vorstellung von handelnden Männern und nicht aktiven Frauen führt auch dazu, dass Mädchen sich typische Frauenberufe und Jungen sich typische Männerberufe aussuchen. Die Schüler und Schülerinnen meiner neunten Klasse übersetzen „nurse“ mit Krankenschwester, nicht Krankenpfleger und „doctor“ mit Arzt, nicht Ärztin. Wir zementieren mit unserer Sprache bestehende Rollenklischees.

Wenn Frauen in Texten genannt werden, dann möglichst mit einer geschlechtsneutralen Sprache. Das „Binnen-I“ (LehrerInnen) und das mit Schrägstrich und Bindestrich angehängte „/-innen“ (Lehrer/-innen) suggeriert, Frauen seien Anhängsel. Frauen in Klammern (Lehrer(innen)) sind auch keine Lösung. Dass Frauen in der männlichen Schreibweise mitgemeint seien, ist eine reine Mogelpackung und unterstreicht, dass Frauen nicht der Rede wert seien. Es ist auch schwer vorstellbar, dass nur die weibliche Schreibweise gebraucht wird und Männer sich mitgemeint fühlen.

Eine gute Möglichkeit bietet die Umsetzung einer geschlechtsneutralen Sprache. So kann man manchmal aus der Einzahl Mehrzahl machen. Bsp.: die Teilnehmenden, die Auszubildenden, die Studierenden. Ebenso können die Nachsilben „kraft“ (Bsp.: Lehrkraft, Vollzeitkraft, Teilzeitkraft) oder „ung“ (Bsp.: Schulleitung) verwendet werden. Auch Funktions- oder Institutionsbezeichnungen wie z.B. „Vertrauensleute, Interessenvertretung, Mitglieder, Konrektorat, Team“ können verwendet werden. Eine weitere Möglichkeit ist das Substantivieren von Adjektiven. Bsp.: Jugendliche, Minderjährige, Berufstätige. Und wo eine geschlechtsneutrale Sprache nicht verwendet werden kann, sind Frauen durchaus der Rede wert: Schülerinnen und Schüler, Hausmeisterinnen und Hausmeister, Kolleginnen und Kollegen und viele andere mehr.



Wer für weitere Anregungen offen ist, findet im GEW – Jahrbuch 2011, S. 856 unter „Vorschriften“ in Teil „B. Vorschriftenanordnung der Landesregierung“ noch mehr.

## Datenschutz

### Schutz des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung



Edith Petermann; Mitglied  
im Landesfrauenausschuss

*Datenschutz betrifft Frauen, denn das Verhalten von Frauen zur Nutzung des PC ist anders als das der Männer. Gesicherte Erkenntnisse gibt es allerdings selten wie z.B. die Tatsache, dass Frauen in der Regel den PC ähnlich wie auch Autos als nützliche Technik nutzen ohne die Begeisterung, die Männer dabei empfinden. Zu beobachten ist auch, dass Frauen eher zurückhaltend*

*agieren und sich mit der Sicherung des PC schwerer tun als Männer. Zu vermuten ist, dass Frauen sich weniger im Spielen am PC verausgaben. Die Fachliteratur zur PC-Nutzung ist häufig von Männern für Männer geschrieben - dieser Artikel ist von einer Frau für Frauen geschrieben, um mit verständlichen Worten. Problematik und empfehlenswerten Umgang aufzuzeigen für Frauen, die keine Fachliteratur dazu lesen mögen, können, wollen.*

Seit es möglich ist, Daten massenhaft elektronisch zu sammeln, zu speichern und auszuwerten, ist das Recht auf informationelle Selbstbestimmung oder auch das Recht auf Schutz der Privatsphäre immer stärker bedroht und führt bei vielen Menschen zur Sorge, zum sogenannten gläsernen Menschen zu werden. Um diese Gefahr zu verhindern bzw. wenigstens zu minimieren, gibt es in Deutschland gesetzliche Regelungen (Datenschutzgesetze), wie mit sensiblen, personenbezogenen Daten verfahren werden muss. In Abgrenzung zur Datensicherheit, die genau genommen ein Oberbegriff dazu ist, handelt es sich beim Datenschutz immer um Daten, die Personen zugeordnet werden, während die Datensicherheit einen Schutz aller Daten, wie zum Beispiel Geschäftsdaten, oder Forschungsdaten, gewährleisten soll.

Schon in den Jahren 1960 bis 1970, bevor das Internet der Allgemeinheit bekannt und dann auch zugänglich wurde, gab es in den USA aber auch in Deutschland erste Anstrengungen, Regeln bzw. Gesetze aufzustellen, nach denen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten vorgegangen werden sollte.

Anfangs war die Akzeptanz dieser Regelungen durchaus in Frage gestellt. Beispielsweise gab es in Deutschland eine Initiative der Hochschulen und Forschungsinstitute zum Sammeln von E-Mail Adressen für ein Verzeichnis, analog einem Telefonbuch, das die Kommunikation zwischen den Wissenschaftlern vereinfachen sollte. Dabei gab es heftige Auseinandersetzungen zwischen Datenschützern und den Betreibern des Verzeichnisses in spe über das Ausmaß und die Inhalte des Verzeichnisses, aber auch wer dann Zugang zu dem Verzeichnis haben sollte. Schon zu dieser Zeit, also Mitte 1980, zeigte sich, dass einerseits sehr unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen, andererseits aber auch die Gesetze gar nicht so eindeutig sind. Schon allein in Deutschland gibt es je nach Geltungsbereich unterschiedliche Fassungen, den Bundesdatenschutz, dann Datenschutzgesetze in den Ländern und nicht zuletzt auch noch spezielle Gesetze etwa zur Telekommunikation oder das Telemediengesetz.

Immerhin sind diese Gesetze im Wesentlichen etwa gleich in der Stärke ihres Schutzes. Anders sieht es aus, wenn man nach Europa oder gar in außereuropäische Länder blickt, wo es alle Varianten des Schutzverständnisses gibt, vom absoluten Freiraum bis zum sehr engen Verständnis. Durch die internationale, weltweite Verbindung theoretisch aller, praktisch sehr vieler Rechner und Datenspeicher spielt es also durchaus eine Rolle, wo meine persönlichen Daten gespeichert werden und wie in dem entsprechenden Land mit den Daten verfahren wird.

Soziale Netzwerke, wie Facebook, StudiVZ und SchülerVZ sind beliebt und werden einerseits oft erschreckend unbedarft genutzt, indem sehr persönliche Daten freiwillig preisgegeben werden, ohne zu bedenken, welche Schlüsse unter Umständen daraus gezogen werden können. Andererseits fehlt für eine kritische Handhabung aber häufig auch das notwendige Wissen: wo werden die Angaben gespeichert, die ich z.B. dem US-Unternehmen Facebook anvertraue, wer hat wirklich Zugriff darauf und wie sieht es in Zukunft mit dem Datenschutz bei Facebook aus – in der Vergangenheit hat es immer wieder negative Veränderungen gegeben.

Schon innerhalb des legalen Rahmens des Datenschutzes gibt es, wie an den Beispielen erkennbar ist, ganz beachtliches Konfliktpotential:

- Einerseits ermöglicht die digitale Technologie enorme Effizienzgewinne durch umfassende Datensammlungen und deren Verarbeitung, die sich in vielen Geschäfts- und Gesellschaftsbereichen positiv auswirken und deshalb auch immer weiter ausbreiten. Soziale Netzwerke werden gern von einzelnen Personen und Personengruppen genutzt, die darin eine Erweiterung ihrer Kommunikationsmöglichkeiten erkennen und schätzen.
- Andererseits können Einzelne kaum noch nachvollziehen, wo ihre persönlichen Daten überall gespeichert sind und wie diese Daten eventuell miteinander verknüpft werden können, um ein Profil von persönlichen Interessen, Vorlieben, finanziellen Möglichkeiten und politischer Einstellung zu gewinnen. Klar, die Datenschutzgesetze in Deutschland schränken die Sammelwut und die erlaubten Verknüpfungen ein. Aber – selbst der Staat würde gern mehr Daten beispielsweise zur Kriminalitätsbekämpfung sammeln und speichern, als vielen Bürger/innen lieb ist.

Es stehen sich also gegenüber: ein großer volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Nutzen und das Recht des Einzelnen auf seine Privatsphäre.

Ein zusätzlicher und sehr wichtiger Aspekt ist die Gefahr des sorglosen oder fahrlässigen Umgangs mit den anvertrauten Daten und noch kritischer, deren krimineller Missbrauch.

Inzwischen schützen davor standardisierte Auflagen, die Datensicherheit technisch und organisatorisch bei den Unternehmen gewährleisten sollen. Unternehmen, die sich Wettbewerbsvorteile verschaffen wollen, lassen sich zertifizieren und bieten so eine Gewährleistung, dass zumindest die Standards eingehalten werden.

Absolute Sicherheit der Daten gibt es dadurch natürlich trotzdem nicht.

Nach diesem kurzen Überblick der Problematik bei Datenschutz und Datensicherheit möchte ich meine subjektive Einschätzung der aktuellen Situation darstellen. Man sollte davon ausgehen, dass neben den „amtlich“ gespeicherten Daten an verschiedensten Stellen im Internet weitere zahlreiche persönliche Daten zu finden sind, deren Umfang abhängig von den Internetaktivitäten

der Einzelnen ist. Online-Banking, Online-Einkauf, Teilnahme an Sozialen Netzwerken oder auch Mitwirken an gesellschaftlichen Initiativen hinterlassen Spuren, die eben nicht einfach „wegradirt“ werden können.

Um die Risiken möglichst klein zu halten empfiehlt sich dringend große Achtsamkeit bei ALLEN Datensammlungen:

- sind sie wirklich notwendig,
- wem nützen sie,
- wer soll Zugriff darauf haben.

Das gilt sowohl für Betreiber und Verwalter der Daten als auch für die „Betroffenen“. Grundsätzlich sollte Sparsamkeit in mehrfacher Sicht gelten: möglichst wenige Datensammlungen überhaupt anlegen, minimale Datensätze speichern und möglichst wenig persönliche Daten „preisgeben“.

Zweitens muss bei allen Datensammlungen ein maximaler Standard an Datensicherheit gewährleistet sein. Hierauf müssen insbesondere diejenigen achten, die die Daten speichern und eventuell bearbeiten.

Nutzer/innen von Online-Diensten sollten ihrerseits darauf achten, wie es wirklich um die Datensicherheit des Unternehmens bestellt ist. Seriöse Unternehmen geben Standards an, denen sie sich entweder selbst verpflichtet fühlen oder die sie zertifizieren lassen.

Abschließend möchte ich feststellen, dass dieser Artikel in seiner Kürze nur ein Hinweis auf die komplexe Materie und deren Probleme sein kann.

Zur weiteren Vertiefung des Themas verweise ich auf folgende Informationen, die sich speziell an Lehrer/innen und Wissenschaftler/innen in Baden-Württemberg wenden:

<http://lehrerfortbildung-bw.de/sueb/recht/>  
<http://www.zendas.de/>

Einen guten Überblick bietet auch:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Datenschutz>

Und wer wissen möchte, wie er Datensicherheit konkret auf seinem PC realisiert, kann sich auf den Seiten von Martin Stachniss am Rechenzentrum der Universität Mannheim Tipps und Ratschläge holen:

<http://tiny.rz.uni-mannheim.de/security>

## Wir machen Azubinen STARK



Anke Wiest, Beratungsstelle  
Frau und Beruf Ludwigsburg

Im Jahr 2009 haben in der Region Stuttgart 3.341 Jungen, aber nur 1.387 Mädchen eine Ausbildung im Handwerk begonnen. In den Berufsgruppen Metallberufe (2,7 %) und Elektriker/innen (4,2%) befinden sich besonders wenig Frauen in einer Ausbildung. Mit dem Projekt „Wir machen Azubinen STARK“ haben wir im Auftrag der Baden-

Württemberg-Stiftung von November 2007 bis Dezember 2010 verschiedene Unterstützungsprogramme für die Mädchen und für Ausbildungsverantwortliche entwickelt. Heute ziehen wir ein Resümee:

Am Ende des Projektes stellen wir unsere Publikationen und Aktivitäten unter den Titel: „Azubinen machen STARK“, denn unser Ausgangslogan hat seinen Schwerpunkt verlagert – und wir haben unsere Herangehensweise verändert. Wir haben mit Ausbildungsverantwortlichen aus Betrieben und Schulen gearbeitet und dabei die Angebote vom Gendertraining hin zum Gender-Input angeboten. Unser Schwerpunkt hat sich von der Reflexion der eigenen Geschlechterrolle hin zu Information und Darstellung der Perspektive von Mädchen verlagert.

Mit Trainings und Coachings in Schulen und Betrieben haben wir Mädchen die Möglichkeit geboten, ihre Situation zu betrachten. Wir lenkten den Blick auf das, was gelingt, und analysierten, warum es gelingen kann. So konnten wir die Azubinen gut auf künftige Schwierigkeiten einstellen. Sie lernten, den Blick von sich auf das Umfeld zu richten, auf die Erwartungen, die an sie gestellt werden, und sich mit den eigenen und den Rollenerwartungen von Ausbildungsverantwortlichen und Kolleg/innen auseinander zu setzen. Wir bestärkten sie in ihrem Weg und bei der Suche nach Lösungen.

Mit den Mädchen und für Mädchen wurde im Projekt ein Alltagsbegleiter durch die Ausbildung erarbeitet. Mädchen sind STARK, nur für einzelne Situationen benötigen sie Tipps und Anregungen. Information und Unterstützung – ohne Beratung, als „Lernen am Modell“ – bieten in unserem Fall Hörbeispiele aus der Beratungsarbeit

diese Unterstützung. Sie stehen nun unter [www.starke-azubinen.de](http://www.starke-azubinen.de) im Netz, erweitert mit Tipps und Adressen. So können die Mädchen sich zeitlich und örtlich flexibel informieren. Mit einem E-Mail-Beratungsangebot können wir außerdem auf konkrete Fragen reagieren und einen FAQ's-Katalog ständig erweitern. Auf diese Weise bieten wir Einblicke in mögliche Handlungsmuster und Lösungen. Individualisierte Probleme werden zu allgemeinen Fragen.

### **Tipps und Hilfestellungen für Betriebe und Berufsschulen**

#### **Gendertraining oder Gender-Input**

Das kritische Reflektieren der eigenen Rollenbilder und Erwartungen, wie wir sie in der ersten Projektphase in Gendertrainings für Ausbildungsverantwortliche in Betriebe und Berufsschulen erprobt hatten, stieß oft auf Widerstand und erzeugte Ablehnung. Deshalb boten wir im zweiten Durchgang in Gender-Inputs einen Einblick in den Arbeitsalltag aus Sicht der Mädchen mit dem Ziel, für eine gendergerechte Ausbildung zu sensibilisieren. Unser Fazit: Zur Selbstreflexion kann man nicht aufrufen – aber doch für die Perspektive der Mädchen sensibilisieren. Uns geht es heute darum, Verbündete zu finden in Schulen und Betrieben, die als Multiplikator/innen dieses Anliegen vertreten, die die Sichtweise der Mädchen wiedergeben und die eingebunden sind in Betriebs- und Schulstrukturen. Dazu gehören auch die Berufsberater/innen der Agentur für Arbeit, Kammervorteiler/innen und Berufsverbände wie Beauftragte für Chancengleichheit, Frauenbeauftragte und Gewerkschaftsvertreter/innen.

### **Thesen**

Politisch ist das Thema aktuell – bei den direkten Ausbildungsverantwortlichen und -handelnden wird es kritisch betrachtet. Gilt es, das eigene Handeln kritisch zu reflektieren – das eigene System kritisch zu betrachten, eigene Fehler einzugestehen –, entstehen Missmut und Ablehnung. Eine der häufigsten Reaktionen ist dabei die Negation, dass nicht sein kann, was nicht sein darf. Ein geläufiges Beispiel, mit der wir und die Mädchen konfrontiert wurden, ist dabei die Bagatellisierung. „Stell dich doch nicht so an“ – so titelten wir auch die Materialien zum Gender-Input.

### **Top down**

Von oben nach unten scheint die einzige geeignete Richtung zu sein, um Veränderung und eine kritische Betrachtung zu erwirken. Das geht gut in Betrieben.

Es ist schwer, das eigene Handeln und das eigene Arbeitsfeld zu kritisieren. Deshalb haben wir die Sichtweisen der Mädchen und ihre Erfahrungen in verschiedenen Arbeitskreisen aus Schule und Wirtschaft wiedergegeben und damit Denkanstöße gegeben.

### **Früh übt sich**

Das gilt für angehende Lehrer/innen wie Ausbilder/innen. Das Thema gendergerechte Unterrichtsgestaltung und gendergerechte Ausbildung müssen langfristig fester Bestandteil dieser Ausbildungen sein.

### **World Wide Web**

Grenzenlos und jederzeit verfügbar, niederschwellig und anonym – diese Schlagworte kennzeichnen die Informationsquellen für ratsuchende Mädchen.

### **Wie weiter?**

Mädchen sind noch lange in vielen Berufsbereichen die Minderheit. Das Unterstützungsangebot wird bestehen bleiben und sich an den Fragen und Bedürfnissen der Mädchen weiterentwickeln. Ausbildungsverantwortliche müssen auf diese Situation vorbereitet werden.

Die Broschüre „Tipps für den Ausbildungsalltag“ stellt die Brücke dar zwischen Berufsorientierung und Arbeitswelt. Denn die Frage: „Wie gehe ich mit der Minderheitensituation um?“ stellt sich bereits weit im Vorfeld.

Das Projekt „Wir machen Azubinen STARK“ ist Teil des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ der Baden-Württemberg Stiftung. Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Senioren und das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg begleiteten das Programm und wurden von der Baden-Württemberg Stiftung mit der Projektträgerschaft beauftragt.

#### **Projektleitung:**

Anke Wiest, Bratungsstelle Frau und Beruf Ludwigsburg,  
Arsenalstraße 2 71638 Ludwigsburg Tel: 07141 920763  
Email: a.wiest@frauundberuf-ludwigsburg.de

**frauundberuf**  
Kontaktstelle Ludwigsburg

*Daniela Weber, VB Frauenpolitik*

## **Girls` Day 2011**

Am Girls` Day öffnen Betriebe und Hochschulen ihre Türen für Mädchen und junge Frauen ab Klasse 5, um Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorzustellen sowie Frauen in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik kennenzulernen.

Der Girls` Day läuft nun schon seit 11 Jahren erfolgreich. Von 2007 auf 2008 war eine Zunahme des Frauenanteils in Metallberufen von 11% zu verzeichnen, in den Elektrobereufen sogar von 16%. Ebenso ist eine positive Entwicklung bei der Studienfachwahl festzustellen. Im Ingenieurwesen

beispielsweise stieg der Frauenanteil um 21%.

Der nächste Girls` Day findet statt am 14.04.2011.

Modalitäten sind nachzulesen im Internet unter [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de).

Dort findet man auch Betriebe in der Nähe der Schulen, die an diesem Tag ihre Türen öffnen.

Ebenso kann man Informationsmaterial (Flyer, Plakate, Infohefte, Informationsbroschüren, Elternbriefe, Teilnahmebestätigungen) kostenlos bestellen oder downloaden.

Neu ist ein Girls`Day-Podcast speziell für Eltern.

## Gewalt und Geschlecht in der Schule

Das Thema ‚Gewalt in der Schule‘ ist nicht neu. Seit Jahren wird über Präventions- und Interventionsmöglichkeiten diskutiert. Vor allem männliche gewalttätige Schüler stehen dabei im Vordergrund. Dies ist beispielhaft zu beobachten an der Diskussion um die Amokprävention in Baden-Württemberg. Wie so häufig, so wird auch hier nicht der Frage nachgegangen, wie Gewaltprävention für Mädchen und Jungen unter einem geschlechtersensiblen Blick aussehen kann.

Im April 2010 haben die GEW-Frauen im Land eine Tagung veranstaltet, die konkrete Hilfestellungen beim Umgang mit Gewalt in Schule geben sollte. Einzelne Inhalte der Tagung und nützliche Links sind im Internet unter:

[http://www.gew-bw.de/Tagung\\_Gewalt\\_und\\_Geschlecht.html](http://www.gew-bw.de/Tagung_Gewalt_und_Geschlecht.html) abrufbar.

Nun haben die GEW-Frauen auf Bundesebene in Zusammenarbeit mit der Max-Träger-Stiftung eine

Studie beauftragt bei der unter anderen auch Akteur/innen der Tagung vom vergangenen April als Expert/innen zur Verfügung standen. Dr. Mirja Silkenbeumer und Raquel Vazquez Perez haben Analysen, Positionen und Praxishilfen erarbeitet und zusammengetragen. Interessierte GEW-Mitglieder können die Broschüre „Gewalt und Geschlecht in der Schule“, erschienen im November 2010 kostenlos bei der Abteilung Frauenpolitik der GEW Baden-Württemberg bestellen ([frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de)). Nichtmitglieder können sie beim GEW-Shop <http://www.gew-shop.de/> im Internet kostenpflichtig erwerben. In der Märzausgabe der b&w wird überdies ein Artikel von Anne Jenter, Hauptvorstandsmitglied der GEW mit dem Zuständigkeitsbereich Frauenpolitik, zum Thema erscheinen.

Abschließend sei auf das Verzeichnis frauenpolitischer Publikationen der GEW im Internet verwiesen, das neben dieser Broschüre noch zahlreiche andere nützliche Publikationen umfasst:

[http://www.gew-bw.de/Publikationen\\_2.html](http://www.gew-bw.de/Publikationen_2.html)



## Noch immer keine Gleichstellung

Seit 2001 haben gleichgeschlechtliche Paare die Möglichkeit eine sogenannte eingetragene Lebenspartnerschaft einzugehen. Diese eingetragene Lebenspartnerschaft ist der Ehe nicht gleichgestellt. So verbleiben die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, was z.B. das Steuerrecht anbelangt, in Steuerklasse 1 wie Ledige, haben jedoch die gleichen Verpflichtungen, was beispielsweise den Unterhalt anbelangt.

Bezüglich des Beamtenrechts sind die eingetragenen Lebenspartner und Lebenspartnerinnen ebenfalls nicht gleichgestellt. So haben in Baden-Württemberg verbeamtete eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner auch nach der Dienstrechtsreform weder Anrecht auf Hinterbliebenenpension, wie dies verheiratete Landesbeamtinnen und Landesbeamte haben, noch auf Familienzuschlag der Stufe 1, auch nicht, wenn sie gemeinsam ein Kind erziehen. Ebenso haben gleichgeschlechtliche Paare kein Anrecht auf Beihilfe für den Partner bzw. die Partnerin. Auch auf Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld und Sonderurlaub (z.B. bei Tod des Partners oder der Partnerin) haben verpartnerte Beamtinnen und Beamte im Gegensatz zu den verheirateten Beamtinnen und Beamten keinen Anspruch.

Am 27.10.2010 wurde die Dienstrechtsreform ohne jegliche Änderung für gleichgeschlechtliche Paare im Beamtenrecht beschlossen. Am 28.10.2010 stellte das Bundesverwaltungsgericht allerdings klar, dass gleichgeschlechtliche Paare einen Anspruch auf Familienzuschlag der Stufe 1 haben und dass dieser Anspruch auch rückwirkend geltend gemacht werden kann.

Ob die Landesregierung das Dienstrechtsreformgesetz an diese Rechtsprechung anpasst, bleibt abzuwarten.

Da in Deutschland seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft trat und die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien unzureichend ist, rügte die EU – Kommission unter anderem die Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare im Beamtenrecht.

Berlin hat als eines der ersten Bundesländer eine Gleichstellung von verpartnerten und verheirateten Beamtinnen und Beamten vorgenommen.

Baden-Württemberg ist eines der letzten Bundesländer, das auch weiterhin keinen Nachholbedarf in Sachen Gleichstellung sieht und damit gegen geltendes Recht verstößt.

## Seminare und Tagungen

Das Jahr 2011 ist ein Jubiläumsjahr für die Frauenbewegung. Zum 100sten Geburtstag des Internationalen Frauentags laden sowohl die GEW-Frauen als auch die DGB-Frauen zu Feierlichkeiten ein, bei denen in feministischer Tradition das Private und das Politische, Feiern und Denken zusammengehört. Außerdem bieten wir zahlreiche Qualifizierungsangebote für BfC bzw. an Frauenförderung interessierte Frauen an.

**Wenn nicht anders angegeben bitten wir um Anmeldung im Internet unter:**

[http://www.gew-bw.de/Veranstaltungen\\_fuer\\_Frauen.html](http://www.gew-bw.de/Veranstaltungen_fuer_Frauen.html)

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und zu den Anmeldemöglichkeiten finden sich ebenfalls im Internet.

## **100 Jahre Internationaler Frauentag – Wo stehen wir Frauen in Bildung und Erziehung?**

Den 100sten Geburtstag des Protesttages für Frauenrechte nehmen wir zum Anlass, einzuladen zum gemeinsamen Feiern und Nachdenken über die Arbeit von Erzieher/innen, Lehrer/innen und Dozent/innen. Anstöße für die Diskussion erhalten wir von Marion von Wartenberg, stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Baden-Württemberg, die zum Thema „Wert der Bildungs- und Erziehungsarbeit von Frauen im Wandel der Zeit“ sprechen wird. Anschließend hat Barbara Haas GEW-Frauen generations- und bildungsbereichsübergreifend zum Gespräch vor Publikum eingeladen. Für Imbiss, Getränke und Gelegenheit zum Tanzen bzw. musikalische Umrahmung ist gesorgt. Gute Gespräche und schöne Begegnungen werden nicht ausbleiben.

Termin/Ort Fr, 25.03.11, ab 17.30 Uhr; Stuttgart im Mehrgenerationenhaus West/EKiZ e.V.

Namentliche Anmeldung per E-Mail bis 04.03.11 bei monika.dehmelt@gew-bw.de

Eingeladen sind nur GEW-Mitgliedsfrauen. Die Teilnahme ist kostenfrei

## **100 Jahre Frauentag – Kleine Arbeitsmarktkonferenz zur Frauenarbeit in Baden-Württemberg**

Anlässlich des 100. Jahrestages des Internationalen Frauentages laden die DGB-Frauen aktive Gewerkschafterinnen aus dem ganzen Land ein, sich zu informieren, sich auszutauschen, sich bestärken zu lassen. Wir hören einen Vortrag zur Arbeitsmarktsituation von Frauen im Land nach der Wirtschaftskrise und bekommen Anregungen zum individuellen Umgang mit den negativen Trends am Arbeitsmarkt für Frauen. Viel Zeit für Gespräche mit Imbiss und Getränken und eine musikalische Umrahmung machen aus der Konferenz ein Fest.

mit Marion von Wartenberg, Dagmar Hölzl, Bärbel Mauch, Ruth Weckenmann, Ingrid Katz

Termin/Ort Fr, 01.04.2011, 14 – 17.30 Uhr; DGB-Haus Stuttgart

Anmeldung unter Tel. 0711/2028-215 oder baerbel.mauch@dgb.de

Eingeladen sind nur Gewerkschafterinnen. Die Teilnahme ist kostenfrei.

## **Fit für „Frauenvertretung“ an den Staatlichen Schulämtern**

Auch in diesem Jahr bieten die GEW-Frauen den Beauftragten für Chancengleichheit an Schulämtern (GEW-Mitglieder) die Möglichkeit zum Zusammentreffen. Im Mittelpunkt stehen aktuelle Informationen, Weiterentwicklung der Arbeit und breiter Erfahrungsaustausch.

mit Barbara Haas, stellv. Landesvorsitzende; Bärbel Etzel-Paulsen und Petra Pfeiffer-Silberberger, VB Frauenpolitik  
Termin/Ort Fr, 27.05.11, 10 h - Sa, 28.05.11, 14 h; Oberderdingen

Anmeldung bis 13.05.11

Kostenlose Teilnahme, nur für GEW Mitglieder

- Gewerkschaftliche Bildung -

## **FrauenStärken – Die Macht der Rollenbilder: Wie wirken sie noch heute auf Bezahlung, Bewertung und Beförderung von Frauen/arbeit?**

Neben dem Thema des Hauptvortrags und den Workshopangeboten zum EG-Check, zum neuen Unterhaltsrecht sowie speziell zur Beförderungssituation von Frauen bei der Polizei und in der Landesverwaltung einerseits und zur Beförderungs- und Eingruppierungssituation in Schule andererseits (mit Barbara Haas und Bärbel Etzel-Paulsen) stehen in diesem Jahr die Gespräche mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Landtagsfraktionen wieder im Fokus. Gleichgültig wie die Wähler/innen bei der Landtagswahl entscheiden – in diesem Politikfeld stehen uns personelle Wechsel bevor.

Termin/Ort Fr, 29.06.11, 9.30 – 15.30 h; DGB-Haus Stuttgart

Information und Anmeldung unter Tel. 0711/2028-215 oder baerbel.mauch@dgb.de

Kosten Der Unkostenbeitrag für Nichtmitglieder von 10 Euro incl. Verpflegung (zahlbar in bar vor Ort) wird für Gewerkschaftsmitglieder vom DGB übernommen.

**Tagung der GEW-Frauen in Baden-Württemberg für BfC an Schulen im Oktober 2011**

**Tagung des GEW-Frauen auf Bundesebene für BfC und frauenpolitisch Interessierte im November 2011**

# Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

## Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer / Bankleitzahl

Ihr monatlicher Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende im Erststudium zahlen keinen Beitrag.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KVI-OV

Dienststelle

Tarfbereich

Beschäftigungsverhältnis

Bitte senden/faxen Sie den ausgefüllten Antrag an die  
GEW Baden-Württemberg, Silberstr. 7, 70176 Stuttgart.  
Fax: (0711) 2103065

Vielen Dank!  
Ihre GEW

Berufliches

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel)  
Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

- Honorarkraft
- angestellt
- beurlaubt ohne Bezüge
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_Std./Woche
- teilzeitbeschäftigt mit \_\_\_\_Prozent
- in Rente/ pensioniert
- im Studium
- Altersteilzeit
- in Elternzeit
- befristet bis \_\_\_\_\_
- Referendariat/Berufspraktikum
- arbeitslos
- Sonstiges \_\_\_\_\_

Ich habe Interesse an der Mitarbeit:

- Ja
- Nein

Siehe Rückseite für weitere Erläuterungen.

Unterschrift

Fachgruppe

Startmonat

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Version 01/2011

**GEW**

### **Fachgruppe**

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- gewerbliche, haus- und landwirtschaftliche, sozialpädagogische und -pflegerische Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderschulen
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

### **Betrieb/Dienststelle**

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/ der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

### **Berufsbezeichnung**

Geben Sie hier bitte Ihren Beruf oder Ihre Tätigkeit an, eingetragen werden sollen auch Arbeitslosigkeit oder Ruhestand.

### **Tarifgruppe/Besoldungsgruppe**

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe sowie der Stufe und dem Monat, seitdem sie gilt, ermöglichen die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

## **GEW-Bezirksgeschäftsstellen**

### **GEW Nordwürttemberg**

Silcherstr.7  
70176 Stuttgart  
Telefon (0711) 2 10 30-44  
Fax (0711) 2 10 30-75  
E-Mail: bezirk.nw@gew-bw.de

### **GEW Südwürttemberg**

Frauenstr. 28  
89073 Ulm  
Telefon (0731) 9 21 37 23  
Fax (0731) 9 21 37 24  
E-Mail: bezirk.sw@gew-bw.de

### **GEW Nordbaden**

Ertlinger Str. 3a  
76137 Karlsruhe  
Telefon (0721) 3 26 25  
Fax (0721) 35 93 78  
E-Mail: bezirk.nb@gew-bw.de

### **GEW Südbaden**

Wölflinstr. 11  
79104 Freiburg  
Telefon (0761) 3 34 47  
Fax (0761) 2 6154  
E-Mail: bezirk.sb@gew-bw.de

## **GEW Landesverband Baden-Württemberg**

### **GEW Baden-Württemberg**

Silcherstr. 7  
70176 Stuttgart  
Tel.: (0711) 21030 -0  
Fax: (0711) 21030 -45  
E-Mail: info@gew-bw.de

**Wer anderen Bildung vermittelt,  
kann sich selbst nicht genug weiterbilden:  
Die Wissen-Publikationen der GEW**

Info  
Wissen  
Service

Info für Lehrkräfte



**Kinder! Kinder!**  
Eine GEW-Information für Lehrkräfte im Angestellten- und im Beamtenverhältnis  
Neuaufgabe 2011 auf der Basis der Dienstrechtsreform

Beruf

Wir bilden die Zukunft  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW

Info  
Wissen  
Service

Info für Lehrkräfte



**Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**  
Leitfaden für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis und im Beamtenverhältnis  
Neuaufgabe 2011 mit den Änderungen nach der Dienstrechtsreform

Beruf

Wir bilden die Zukunft  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW

Info  
Wissen  
Service

Info für Lehrerinnen und Lehrerinnen



**Zur Aufsichtspflicht an Schulen, Kindergärten und Ganztageseinrichtungen für Kinder**  
Eine rechtliche Hilfestellung  
Roland Würz

Beruf

Wir bilden die Zukunft  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW

GEW-Mitglieder können Publikationen bei den Bezirksgeschäftsstellen kostenlos bestellen.

**Nicht-Mitglieder sollten schnellstens GEW-Mitglied werden: Denn, wer drin ist, ist gut dran!**

Info  
Wissen  
Service

Info für Lehrkräfte



**Die Probezeit**  
Eine GEW-Information für Lehrkräfte im Angestellten- und im Beamtenverhältnis  
Neuaufgabe 2011 auf der Basis der Dienstrechtsreform

Beruf

Wir bilden die Zukunft  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW

Info  
Wissen  
Service

Info für Lehrerinnen und Lehrerinnen



**Leitfaden zur Gestaltung eines Elternabends**  
Eine GEW-Information für Klassenlehrerinnen und Elternvertreterinnen

Organisation

Wir bilden die Zukunft  
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW

■ Weitere Informationen, Downloads und Services finden Sie unter  
**[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)**

■ Jetzt Mitglied werden! Ausführliche Informationen und Mitgliedsanträge:  
**[www.gew-bw.de/service.html](http://www.gew-bw.de/service.html)**