

*Informationen der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Baden-Württemberg*

*für Beauftragte für Chancengleichheit,
Ansprechpartnerinnen und
interessierte Frauen*

18/2006

Schwerpunktthema ChancenG

Außerdem in dieser Ausgabe

- *Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Teilzeit*
- *Rahmenrichtlinie für Teilzeitkräfte*
- *Einstufige Beurteilungen*
- *Kooperationszeiten*
- *Selbstevaluation an Schulen*
- *Aus der Beratungsarbeit*
- *Kurz notiert*
- *Seminare und Fachtagungen*



Das Fraueninfo erscheint zweimal jährlich und ist eine kostenlose Zeitschrift der GEW für alle Beauftragte für Chancengleichheit, 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. Wen 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. Manuskripte nehmen wir gerne entgegen.

Redaktion:

Barbara Haas

barbara.haas@gew-bw.de oder

frauenpolitik@gew-bw.de

Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

Tel.: (0711) 21030-20

Satz:

Willi Schuster

Vorwort

Liebe Kolleginnen,



in diesem Fraueninfo wollen wir das neue Gesetz zur „Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg“ in den Mittelpunkt stellen. Es gilt seit dem 22. Oktober 2005 und löst nach fast 10 Jahren Geltungsdauer das Landesgleichberechtigungsgesetz ab. Wie dieses hat es die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel. Damit hat die endlose Geschichte der Novellierungsforderungen ihren vorläufigen Abschluss gefunden. Zufrieden geben können wir uns mit dem neuen Gesetz nicht.

Unzählige Male haben GEW-Vertreterinnen öffentlich darauf hingewiesen, dass die Struktur des LGIG nicht auf den Schulbereich passt, denn 3800 Schulen verfügen weiterhin lediglich über eine Ansprechpartnerin ohne Freistellung. Sie sind auf die Delegation ihrer Aufgaben durch die übergeordneten Beauftragten für Chancengleichheit angewiesen. Auch die Erstellung der Chancengleichheitspläne auf Ebene der Regierungspräsidien macht Frauenförderung nicht konkreter und zwölf (Teil-)Förderpläne haben für die fast 70 000 Lehrerinnen im Landesdienst entschieden zu wenig Aussagekraft. Die gesetzliche Verankerung der Frauenvertreterin beim Schulamt – 2001 per Erlass durch das Kultusministerium an den Schulämtern bestellt – war lange nicht sicher. Ich erinnere an die 5000 Unterschriften, die wir der Staatssekretärin Lichy übergaben. Zumindest hier waren wir erfolgreich.

Wir verzichten darauf, das ganze Gesetz hier abzudrucken: Es ist mit der Kommentierung durch das Sozialministerium dort aus dem Internet herunterzuladen. Für den Schulbereich wichtige Grundlagen und Interpretationen finden sich in den nachfolgenden Texten.

Auf jeden Fall sollten wir das neue Gesetz nutzen und der Sache der Frauen zu neuem Schwung verhelfen. Noch immer sind Frauen in Führungsfunktionen stark unterrepräsentiert (GH-Bereich: jede 17. Frau, aber jeder 4. Mann), weiterhin stolpern wir täglich über mittelbare Diskriminierungen und kommen in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Teilhabe der Männer an diesem Bereich nur langsam voran. Gerade im Umfeld vielfältiger bildungspolitischer Veränderungen (Bildungsplanreform und Einführung der Evaluation, Diagnose- und Vergleichsarbeiten; Ausbau der Ganztagschulen, Orientierungsplan und Förderung im Übergang zwischen Kindergarten und Grundschule; G 8 usw.) müssen wir darauf achten, dass Frauen nicht überproportional belastet werden. Sorgen wir für uns! Es gibt viel zu tun, packen wir es an!

Mit kollegialen Grüßen
Barbara Haas,
stellvertretende Vorsitzende der GEW Baden-Württemberg

Vom Landesgleichberechtigungsgesetz zum Chancengleichheitsgesetz – von der Frauenvertreterin zur Chancengleichheitsbeauftragten

Hildegard Klenk, GEW Nordbaden

Was bringt uns die Novellierung?

Der baden-württembergische Landtag hat am 5. Oktober in zweiter Lesung eine Novellierung des Gleichberechtigungsgesetzes von 1995 angenommen. Das Gesetz soll zu mehr Chancengleichheit im öffentlichen Dienst beitragen. Wesentliche Neuerungen sind ein vereinfachtes Verfahren bei der Bestimmung der Frauenbeauftragten (jetzt: Chancengleichheitsbeauftragte) und Regelungen zur Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf.

Bedauerlicherweise sind viele Forderungen, die wir als Gewerkschafterinnen an eine Novellierung gestellt hatten, nicht berücksichtigt. Dennoch gilt auch hier – wie gut das neue Gesetz ist, hängt auch ein Stück von uns ab. Ich bin sicher, wir werden auch bei allen Mängeln dieses Gesetzes die Frauennarbeit ein Stück voranbringen. Was zunächst mancher/manchem nur als Wortkosmetik vorkommen mag, hat in der Praxis sicherlich positive Auswirkungen. Wenn z.B. der „Förderplan“ nun „Chancengleichheitsplan“ heißt, kann frau damit durchaus deutlich machen, dass Frauen eben keine minderbemittelte Wesen sind, die eine Extra-Förderung brauchen, sondern dass es vielmehr darum geht uns tatsächlich gleiche Chancen zu eröffnen.

Ein neuer § 2 definiert die „**besondere Verantwortung**“ für die Umsetzung des Gesetzeszieles. „Alle Beschäftigten, **insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben** fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern...“. **Chancengleichheit** wird als „**durchgängiges Leitprinzip** in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle“ definiert.

Ebenfalls neu und als Verbesserung zu bewerten ist die **Definition** dessen, **wie** die Chancengleichheitsbeauftragte **zu beteiligen** ist: **frühzeitig**, d.h. **sie wirkt an der Entscheidungsfindung gestaltend mit** § 4, Abs. 6.

Mit Sicherheit wird folgende Neuerung **Auswirkungen auf die Beförderungspraxis** haben: § 10, Abs. 3 regelt eindeutig, dass „...geringere aktive Dienst- und Beschäftigungszeiten, Reduzierung von Arbeitszeit nicht berücksichtigt werden“ dürfen. Und das sind sie in der Vergangenheit durchaus:

bei gleicher Eignung haben die Zeiten, die ein Beschäftigter/eine Beschäftigte in dem jeweiligen Amt verbracht hat, letztlich den Ausschlag gegeben, wer die Stelle erhält.

Erfreulich für die Kolleginnen an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen ist die Tatsache,

dass das neue Gesetz jetzt die Institution der **Chancengleichheitsbeauftragten an den Schulämtern offiziell** vorsieht § 16, Abs. 3. Wermutstropfen dabei: die Frauenvertreterinnen an den ehemaligen Oberschulämtern, denen wir wirklich viel zu verdanken haben, werden nun degradiert zu „**fachlichen Beraterinnen**“ der Chancengleichheitsbeauftragten bei den Regierungspräsidien.

Auch wenn wir uns mit unserer Forderung für einen einheitlichen Zeitrhythmus für die Wahlen bzw. Bestellungen der Beauftragten für Chancengleichheit nicht durchsetzen konnten, so bietet dennoch eine Neuregelung die Möglichkeit zu einer gewissen Vereinheitlichung: nunmehr können bei Ausscheiden der Beauftragten deren **Stellvertreterinnen** bis zum Ende der laufenden Amtszeit dieses Amt wahrnehmen.

Bedauerlich ist, dass der **Chancengleichheitsplan nur noch alle fünf Jahre** erstellt wird und der Stand der Erfüllung nicht mehr nach zwei Jahren sondern erst nach drei Jahren zu überprüfen ist. Diese Verzögerung verhindert u.U. eine rechtzeitige Korrektur der vorgenommenen Maßnahmen. Auch die Tatsache, dass nun keine Statistik mehr über die Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen zu erstellen ist, ist für die Verwaltung zwar sicherlich eine Vereinfachung (und spart Arbeitszeit) – für Personalentwicklungsplanungen jedoch ist dies ein herber Rückschritt.

„Eine sinnvolle Förderung ist nur auf der Basis von aktuellen Zahlen möglich“, kritisieren auch die Vertreterinnen von SPD und Grünen. Deren Fraktionen haben im Landtag daher gegen den Gesetzentwurf der Landesregierung gestimmt.



Geringere Repräsentanz von Frauen – Knackpunkt des Chanceng

„Geringere Repräsentanz von Frauen“

Das Gesetz liefert hierzu eine Begriffsbestimmung:

§ 4 Begriffsbestimmungen

(5) „Eine geringere Repräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. ..“

Die Erstellung des Chancengleichheitsplan nimmt hinsichtlich der Darstellung, der Zielvorgabe und der personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen darauf Bezug:

§ 6 (1) „...Im Chancengleichheitsplan ist darzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind....“

§ 6 (2) „Der Chancengleichheitsplan hat die Zielvorgabe zu enthalten, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Chancengleichheitsplan darzulegen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ist zu beachten.“

§ 6 (3) „Im Chancengleichheitsplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.“

Auch in den §§ 9; 10 und 11 wird darauf Bezug genommen.

GEW-Kommentar:

Das Gesetz verzichtet damit auf Frauenförderung dort, wo Frauen sowieso bereits gut repräsentiert sind: In den niedrigeren Besoldungsgruppen und bei den höheren Deputaten! Eine geringere Repräsentanz von Frauen findet sich vor allem in Beruflichen Schulen, in Gymnasien und in Vorgesetzten- und Leitungspositionen aller Schularten.

Nimmt man nur die Einstellungszahlen eines Jahrgangs reduziert sich die Unterrepräsentanz nahezu auf die Gewerblichen Schulen. Damit verzichtet das Gesetz darauf den Arbeitgeber zu verpflichten Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Laufbahnen in höhere Besoldungsgruppen zu schaffen. Einmal in A 12, immer in A 12! Ebenso schließt die Reduzierung auf eine Besoldungsgruppe die kleinen Schulleitungen in A 12 mit AZ aus. Dies ist in Hinsicht auf größere Schulleitungsstellen allerdings eine Zielgruppe, bei der Frauenförderung besonders aussichtsreich ist.

Die Überwachung der Zielvorgabe wird mit Ausweitung der schulbezogenen Stellenausschreibung immer schwieriger. Es ist Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit des Kultusministeriums in den Einstellungssitzungen auf die Einhaltung der Zielvorgabe zu drängen.

Für die Besetzung von Leitungspositionen kann es nicht ausreichen, die nach drei Jahren festzustellende Erfüllung des Chancengleichheitsplans abzuwarten. Hier müssen im Vorfeld Verfahren gefunden werden, wie die Zielvorgabe einzuhalten ist. Beispielhaft wäre dazu eine jährliche Statistik über die Besetzung der Funktionsstellen, wie auch eine Abfrage der Bewerbungssituation durch die fachliche Beraterin und die Bezirkspersonalräte. Leider hat der Gesetzgeber weiterhin darauf verzichtet die Nichteinhaltung von Zielvorgaben zu sanktionieren.

Die Beauftragte für Chancengleichheit an Schulen

■ Bestellung

Gesetzestext: §16 Bestellung

„(1) In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, ist eine Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin nach vorheriger Wahl zu bestellen.

Die regelmäßige Amtszeit beträgt vier Jahre. In allen anderen Dienststellen ist eine Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und die zuständige Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Eine Ansprechpartnerin kann auch für einen Teil einer Dienststelle bestellt werden, der räumlich von dem Hauptsitz der Dienststelle entfernt seinen Sitz hat.“

§ 17 Verfahren zur Bestellung

(2) Wählbar für das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit und der Stellvertreterin sind die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle.

GEW-Kommentar:

Es bleibt beim Status quo. Es wird weiterhin Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an größeren Schulen geben, die mit einer Deputatsstunde Entlastung ihre umfangreichen Aufgaben erledigen. An den kleineren zumeist GHRS-Schulen bleibt es bei Ansprechpartnerinnen ohne Entlastung, denen die Beauftragte für Chancengleichheit der nächsthöheren Dienststelle Aufgaben delegieren kann.

Klargestellt ist, dass das Amt von einer Frau auszufüllen ist. Leider verzichtet das Gesetz weiterhin nicht darauf, dass ein Mann dann bestellt werden kann, wenn sich keine weibliche Beschäftigte dazu bereit findet. Neu ist die Vereinfachung des Verfahrens: Es wird grundsätzlich von einer Wahl ausgegangen. Dies wird als Begründung angegeben zur Änderung des Landespersonalvertretungsgesetzes in § 79 (3) Nr. 17: Der Personalrat bestimmt mit bei der „Abberufung der Beauftragten für Chancengleichheit“. Bisher bestimmte er mit bei der Bestellung der Frauenvertreterin, „sofern die Bestellung nicht auf Grund einer Wahl der Beschäftigten erfolgt“.

■ Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit

Der Infobrief 26 des Sozialministerium gibt einen Überblick über die Beteiligungsrechte der BfC. Für den Schulbereich wichtig ist insbesondere an Gymnasien und Beruflichen Schulen die

■ frühzeitige Beteiligung:

Gesetzestext: § 4 (6)

„Frühzeitige Beteiligung ...bedeutet, dass die BfC an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der BfC soll vor Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.“

GEW-Kommentar:

Dies ergibt sich aus der Rechtsstellung der BfC als der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Sie hat die Aufgabe, die Dienststellenleitung in der Umsetzung des Chancengesetzes zu beraten und zu unterstützen. Es entbindet allerdings BfC und Personalvertretung an der Schule nicht von einer engen Zusammenarbeit insbesondere bei der Beantragung von Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen (§ 68 LPVG). Auf der Ebene der Regierungspräsidien werden die Chancengleichheitspläne erstellt. Auch hier ist eine gute Zusammenarbeit gewinnbringend.

Die Beteiligung an **Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen** gewinnt sowohl in der Schulverwaltung als auch in der einzelnen Schule an Gewicht:

Gesetzestext: § 9

Vorstellungsgespräche, sonstige Personalauswahlgespräche

(3) „Bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.“

GEW-Kommentar:

Bisher konnte die Frauenvertreterin nur auf Antrag einer Bewerberin teilnehmen. Jetzt steht die Teilnahme in Bereichen geringerer Repräsentanz im pflichtgemäßen Ermessen der BfC. Sie hat darauf zu achten, dass allen Bewerber/innen die gleichen Möglichkeiten zur Darstellung gegeben werden. Im Einstellungserlass 2006 ist dies bereits berücksichtigt bei **Vorstellungsgesprächen** der oberen Schulaufsichtsbehörde mit Bewerber/innen, die zum Teil oder vollständig inzwischen auch auf die untere Schulaufsichtsbehörde und auf die Schulleitung übertragen werden können. Dies betrifft ebenso **Einstellungsgespräche** (nach 2.4. Einstellungserlass).

An **Bewerbergesprächen bei schulbezogenen Stellenausschreibungen** kann die BfC in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen ebenfalls teilnehmen. Dieses Teilnahmerecht kann auch auf die Ansprechpartnerin der jeweiligen Schule delegiert werden.

■ **Dienststellenleitungsbesprechungen**

Gesetzestext § 20 (3):

„Die BfC kann an der regelmäßig stattfindenden Besprechung der Dienststellenleitung mit den anderen Führungskräften der Dienststelle teilnehmen. Dies gilt nicht, soweit die Dienststellenleitung einen Bezug zu den der BfC nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben ausschließt.“

GEW-Kommentar:

Damit ist klargestellt, dass die BfC ein Recht auf Teilnahme hat und dies nicht mit der Schulleitung diskutieren muss. Wir gehen davon aus, dass es relativ wenig Besprechungspunkte gibt, die keine Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können (§ 21 (1)).

■ **Aufgaben und Rechte**

Gesetzestext § 20 (1):

„Die Dienststellenleitung legt zu Beginn der Amtszeit der BfC im Einvernehmen mit der BfC die näheren Einzelheiten der Zusammenarbeit fest.“

GEW-Kommentar:

Die Schulleitung wird hier verpflichtet, den Rahmen der Zusammenarbeit zu definieren. Sie muss das im Einvernehmen mit der BfC tun und kann nicht über ihre Anliegen hinweggehen.

Das kann bedeuten, dass der Turnus der gemeinsamen Gespräche geregelt wird, die Teilnahme an der Führungsrunde geklärt wird, dass ein Katalog der Maßnahmen aufgestellt wird, an denen die BfC automatisch beteiligt wird: Stundenplanerstellung; Verteilung der Aufsichten und sonstiger dienstlicher Aufgaben; Lehrauftragsverteilung; Leistungsstufenvergabe, Stellenausschreibung; Vorstellungsgespräche etc.

Dies gilt genauso für die Leitung der unteren Schulaufsichtsbehörde und der Abteilung Schule und Bildung im RP. Auf dieses Gespräch sollte sich die BfC intensiv vorbereiten.

Die BfC kann darüber hinaus Initiativen einbringen (z.B. die Erarbeitung einer Rahmenvereinbarung für Teilzeitbeschäftigte an der Schule, schulinterne Fortbildung für Lehrerinnen der Schule), Sprechstunden durchführen und ihre Kolleginnen (und Kollegen in Familienarbeit) beraten, einmal pro Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen, sich an die übergeordnete BfC wenden und anderes mehr.

Gesetzestext § 21 (1):

„Die BfC achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an sonstigen allgemeinen personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben können, frühzeitig zu beteiligen.“

GEW-Kommentar:

Wir gehen davon aus, dass im Prinzip alle Maßnahmen der Dienststelle Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter haben. So ist die BfC zu beteiligen bei der Festlegung der Zeitfenster für Kooperation, an der Verteilung sonstiger dienstlicher Aufgaben, der Stunden aus dem Entlastungskontingent und anderes mehr.

An Schulen, die sich an den Modellversuchen zur Lehrerarbeitszeit beteiligen, ist die BfC an der Ausarbeitung der Modelle zu beteiligen. An Schulen, die sich auf den Weg der Selbstevaluation machen, hat sie auf die Verteilung der Aufgaben innerhalb des Qualitätsmanagements zu achten.

Die Beauftragte für Chancengleichheit an der unteren Schulaufsichtsbehörde

Gesetzestext:§ 16 (3):

„Für Maßnahmen der unteren Schulaufsichtsbehörde, die den Bereich der Lehrkräfte der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen betreffen, ist aus dem Kreis der Lehrkräfte, soweit vom Kultusministerium nicht anders geregelt nach vorheriger Ausschreibung, eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen. Das Kultusministerium gewährt eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen.“

GEW-Kommentar:

Seit Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes am 22.10.2005 sind die ehemaligen Frauenvertreterinnen bei den Staatlichen Schulämtern als Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) gesetzlich verankert – ein Erfolg der anhaltenden Forderungen der GEW. Damit ist der Weg frei für eine förmliche Bestellung der BfC an allen unteren Schulaufsichtsbehörden. Eine Wahl dieser BfC konnte leider nicht durchgesetzt werden. Die Bestellung leitet das Kultusministerium im Dezember 2005 mit einem Schreiben an die Landratsämter und Staatlichen Schulämter ein. Darin werden die unteren Schulaufsichtsbehörden gebeten, die Funktion der BfC in den Monaten Januar und Februar 2006 auszuschreiben mit einer Bewerbungsfrist von drei Wochen. Ein Ausschreibungstext ist beigelegt. Die fachliche Beraterin am RP soll in die Auswahl einbezogen werden. Die Mitbestimmung des Personalrats wurde leider mit dem neuen Gesetz auf die Abberufung des BfC beschränkt. Die GEW ist allerdings der Auffassung, dass der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit einbezogen werden muss, da er gemeinsame Aufgaben mit der BfC wahrnimmt. Bis Ende Mai 2006 soll das Verfahren abgeschlossen sein, die Bestellung erfolgt zum 3. 8. 2006, also zum neuen Schuljahr. Auch eine Stellvertreterin ist zu bestellen. Deren Ausschreibung hält das KM nicht für erforderlich.

Das Kultusministerium fügt die Verteilung der 150 Anrechnungsstunden bei, die vom KM weiterhin zugesagt sind. Leider hatte bisher die Aufforderung der GEW, dieses Kontingent auszuweiten, keinen Erfolg. So bewegen sich die Anrechnungsstunden je nach Größe des Bereichs zwischen 2 und 5 Anrechnungsstunden. Für den Stadt- und Landkreis Heilbronn und für die Stadt Baden-Baden und den Landkreis Rastatt wird jeweils eine BfC ausgeschrie-

ben, eine Folge der Kooperationsvereinbarungen in diesen Regionen.

Bis zum Ablauf des jetzigen Schuljahr amtieren die bisherigen Frauenvertreterinnen bei den Schulämtern als Beauftragte für Chancengleichheit weiter.

Aufgaben der BfC bei den unteren Schulaufsichtsbehörden:

Das Kultusministerium umreißt die Aufgaben der zu bestellenden Lehrerin aus einer Grund-, Haupt-, Real- oder Sonderschule des Einzugsbereichs folgendermaßen¹:

„Ihre Aufgabe ist es, die Dienststellenleitung bei Maßnahmen zur praktischen Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes, die den Bereich der Lehrkräfte der Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen betreffen, zu unterstützen.

Hierzu führen Sie regelmäßige Dienstbesprechungen mit den Beauftragten für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen der Schulen, die dem Landratsamt / Staatlichen Schulamt zugeordnet sind, durch. Sie organisieren Fortbildungsveranstaltungen für die Ansprechpartnerinnen ihres Zuständigkeitsbereichs und beraten die Lehrkräfte in Fragen der Chancengleichheit. Darüber hinaus nehmen Sie an dem Erfahrungsaustausch mit den fachlichen Beraterinnen der Regierungspräsidien teil.“

Die BfC nimmt damit an den Dienststellenleitungs-gesprächen des Schulamtes teil, klärt mit dem Amtsleiter/der Amtsleiterin die Grundsätze der Zusammenarbeit, z.B. auch die sächlichen Voraussetzungen (Zimmer; PC, Sprechstunden etc.), nimmt die Beteiligung an Bewerbergesprächen zu Funktionsstellen wahr, soweit dies nicht Aufgabe der fachlichen Beraterin ist, wird beteiligt an der Leistungsstufenvergabe des Schulamtes, zu den Arbeitsschutzausschusssitzungen eingeladen, arbeitet mit dem Örtlichen Personalrat zusammen, delegiert Aufgaben an die Ansprechpartnerinnen der Schulen und vieles andere mehr.

Nach einer längeren Phase des Abwartens gilt es auch jetzt wieder Fortbildungen für die Ansprechpartnerinnen zu organisieren.

¹Ausschreibungstext des Kultusministeriums vom 21. 12. 2005

Nordbadische Frauenvertreterinnen beschrieben in einem Schreiben 2004 ihre Aufgaben folgendermaßen:

„Sie (BfC bei der unteren Schulaufsicht) achten auf

- eine geschlechterbewusste Personalförderung,
- die gezielte berufliche Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen,
- die besondere Situation der Teilzeitbeschäftigten,
- die umfassende und frühzeitige Information über Mutterschutz und Elternurlaub/ Erziehungszeit.

Sie unterstützen

- die Frauenvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen an der Schule durch Beratung und Qualifizierung, (Leistungsstufenvergabe, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss der Schule, schulscharfe Ausschreibung, teilbare- und nicht-teilbare dienstliche Aufgaben).

Sie regen an

- Fortbildungen für Lehrerinnen, die an Leitungsaufgaben interessiert sind,
- geschlechterbewusste Aktionen und Maßnahmen für Unterricht und Schule (Girls' Day, geschlechterbewusster Umgang mit Aggression und Gewalt im Unterricht, Mädchen- und Jungenförderung ins Schulprofil u.a.).“



Frauen der AK Lesbenpolitik machen die GEW sichtbar: Teilnahme an der Christopher Street Day Parade 2005 unter dem Motto „Familie“

Die fachliche Beraterin – eine alte Bekannte in neuem Gewand

Dorothee Wetzel

Gesetzestext: § 16,4

„In jedem Regierungspräsidium ist zusätzlich zur Beauftragten für Chancengleichheit jeweils eine fachliche Beraterin aus den Bereichen Polizei und Schule zu bestellen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Die fachliche Beraterin nimmt in Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit deren Aufgaben und Rechte wahr, soweit Maßnahmen der Dienststelle ausschließlich den nachgeordneten Polizeibereich oder die Schulen betreffen.“

GEW-Kommentar:

Mit der Verwaltungsreform und der damit verbundenen Eingliederung bisher selbständiger Mittelbehörden in die Regierungspräsidien verloren ca. 200 Frauenvertreterinnen ihre Dienststelle und damit ihr Amt. Ihre Aufgaben blieben bestehen und wurden auf die Beauftragte für Chancen-

gleichheit des jeweiligen Regierungspräsidiums übertragen, die jedoch mit dieser Fülle von Aufgaben, hervorgerufen durch einen ungeheuren Zuwachs an zu vertretende weibliche Beschäftigte eine sinnvolle Frauenvertretung und Frauenförderung nicht leisten konnte.



Deshalb wurden im neuen Chancengleichheitsgesetz für die Bereiche der Polizei und Schule der jeweiligen Regierungspräsidien in § 16,4 fachliche Beraterinnen für die Beauftragten für Chancengleichheit eingeführt.

An den meisten Regierungspräsidien wurde die Wahrnehmung dieser Aufgaben und Rechte im Innenverhältnis von der Beauftragten für Chancen-

gleichheit auf die jeweilige fachliche Beraterin schriftlich übertragen.

Nicht geregelt ist im neuen Chancengleichheitsgesetz die Freistellung der fachlichen Beraterinnen. Das Kultusministerium hat sich jedoch bereit erklärt, die bisherigen Freistellungen weiter zu gewähren. Ohne zeitliche Ermäßigung ist die Arbeit der fachlichen Beraterinnen nicht möglich.

Was sind das nun für Aufgaben und Rechte?

An den Schulabteilungen der Regierungspräsidien werden nach wie vor personelle Maßnahmen getroffen, bei denen die BfC ein frühzeitiges Beteiligungsrecht hat.

Das betrifft Beteiligungen

- bei den Ausschreibungen der A 14 Stellen im gymnasialen und beruflichen Bereich,
- die Besetzung von Schulleitungsstellen im Grund-Haupt-Real- und Sonderschulbereich so wie
- die Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Auch die Vergabe von Leistungsstufen für Schulleiterinnen und Schulleiter der Gymnasien und beruflichen Schulen unterliegen der frühzeitigen Beteiligung der BfC.
- Für die kleinen Gymnasien und beruflichen Schulen mit unter 50 Beschäftigten ist sie die direkte Kontaktperson für die dortigen Ansprechpartnerinnen.

- Ebenso können sich bei Konfliktfällen die BfC der Gymnasien und beruflichen Schulen an sie wenden, wenn der Konflikt auf der Ebene der Schulabteilung des RP verhandelt wird.
- Frühzeitig beteiligt wird die fachliche Beraterin bei der Erstellung der Chancengleichheitspläne für den GHRS-Bereich.
- Sie ist beratendes Mitglied der schulischen Arbeitsschutzausschüsse in der Abteilung Schule und Bildung
- Sie führt Dienstbesprechungen mit den Beauftragten für Chancengleichheit an den unteren Schulaufsichtsbehörden durch.
- Die Fortbildungen der BfC der Gymnasien und beruflichen Schulen werden von ihr organisiert und an den meisten RPs auch von ihr durchgeführt. Die fachlichen Beraterinnen geben Auskunft bei Fragen des Mutterschutzes, der Elternzeit sowie bei Problemen der Teilzeitarbeit. Wichtig ist der Informationsfluss zwischen den BfC der Schulen und der fachlichen Beraterin der Abteilung Schule und Bildung.
- Wichtig für die gezielte gegenseitige Unterstützung ist der Informationsfluss zwischen den BfC der Schulen und der unteren Schulaufsichtsbehörden und der fachlichen Beraterin der Abteilung Schule und Bildung.

Die fachliche Beraterin hat also nach wie vor einen wichtigen Aufgabenbereich und die Frauenförderung damit an den Schulabteilungen der Regierungspräsidien eine wichtige Instanz, die es zu nutzen gilt.

Beauftragte für Chancengleichheit beim Kultusministerium

Die BfC beim Kultusministerium wird nicht eigenständig im Chancengleichheitsgesetz. Sie wird wie die BfC an Schulen mit 50 und mehr Beschäftigten von den im Kultusministerium beschäftigten Frauen gewählt. Sie nimmt die Aufgaben nach dem Chancengesetz gegenüber dem Kultusministerium, den fachlichen Beraterinnen der RP und den BfC der Schulämter und Schulen wahr. So führt sie regelmäßige Besprechungen mit den fachlichen Beraterinnen durch, arbeitet mit

den BfC der anderen Ministerien zusammen und wird an den vielfältigen Maßnahmen des Kultusministeriums frühzeitig beteiligt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

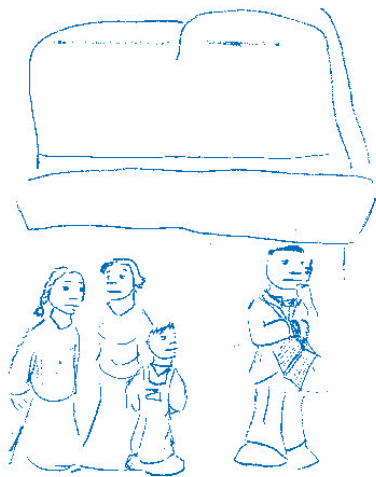
Gesetzestext § 13:

Familiengerechte Arbeitszeit:

„Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt dem Antrag eines oder einer Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.“

GEW-Kommentar:

Hier schließt das Gesetz zum erstenmal auch Männer, die nachweislich ein Kind betreuen oder Angehörige pflegen, in den Kompetenzbereich der BfC ein. Nach wie vor ist zu beachten, dass ein Antrag mit Begründung zu stellen ist. Das Ausfüllen eines „Wunschzettels“ wie in vielen Schulen üblich, genügt nicht.



Familie und Beruf unter einem Hut

Gesetzestext § 14 (3)

Teilzeitbeschäftigung

„Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit dürfen sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken....“

GEW-Kommentar:

Hier trägt das Gesetz in Teilen dem Diskriminierungsverbot Rechnung. Während bei der Vergabe der Leistungsstufen eine Verbesserung für Teilzeitbeschäftigte erreicht wurde, ist dies bei anderen dienstlichen Beurteilungen bisher in größerem Umfang noch nicht festgestellt worden. Empirische Untersuchungen belegen, dass die Kriterien „Geschlechtszugehörigkeit“, „Hierarchiestufe“ und „Teilzeitbeschäftigung“ bei dienstlichen Beurteilungen eine Rolle spielen. Sie haben allerdings mit Leistung nichts zu tun und dürfen bei Beurteilungen kein Berücksichtigung finden. Durch die Einführung der einstufigen Beurteilung durch die Schulleitung ist die Gefahr der Diskriminierung durch subjektive Leistungsmaßstäbe angewachsen. Es ist Aufgabe der BfC und der Ansprechpartnerin diese Frage anzusprechen und die Schulleitung zu beraten. In dieser Frage muss sie selbst auch Qualifizierung einfordern.

Zu den Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigten muss auf die sog. flankierenden Maßnahmen der Frauenförderpläne hingewiesen werden, die die Unterscheidung zwischen unteilbaren und teilbaren Dienstaufgaben festschreiben.

Arbeitsplätze

erhalten !

Jahresplanung für Beauftragte für Chancengleichheit an Schulen

Dorothee Wetzel

Zeit	Inhalte	G/ B S	G H R S
Sommer- ferien	Stundenpläne Kontrolle, Sichtung der Anträge nach §13 ChancenG	X	X
September	Bei neugewählten BfC: Festlegung der Grundsätze für die Zusammenarbeit der SL und der BfC nach § 20, z.B. Verfahren der frühzeitigen Beteiligung	X	X
	Absprachen erneuern über:		
	- Teilnahme an Leitungsbesprechungen	X	X
	- Teilnahme an FAL-Sitzungen	X	
	- Zusammenarbeit mit dem ÖPR	X	
	- Vertretungs- und Aufsichtspläne	X	X
- Poolstundenverteilung	X	X	
- Absprache über teilbare und unteilbare Dienstgeschäfte bei Teilzeitbeschäftigten	X	X	
Oktober	Evtl. Frauenversammlung zur Planung von Aktivitäten im laufenden Schuljahr	X	X
	Beschäftigtenstruktur der Schule erstellen (lassen)	X	X
	Gespräch über freiwerdende Funktionsstellen mit Schulleitung mit aktiver Frauenförderung	X	X
	Beteiligung bei der Ausschreibung der A14-Stellen	X	
November/ Dezember	Bearbeitung aktueller Fragen; Beratung der Kolleginnen zu Teilzeit, Beurlaubung; Freistellungsjahr; Pensionierung und Versetzung zum Antragstermin im Januar	X	X
Januar Februar	Elternsprechtag: Vereinbarungen für Teilzeitkräfte	X	X
	Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen für A 14- Stellen	X	X
	Beteiligung bei evtl. Ausschreibung von schulbezogenen Stellen	X	X
	Anforderung von Lehrkräften	X	X
	Überblick über Versetzungsanträge und andere stellenwirksame Änderungen	X	X
	Information über die Zusammensetzung von Prüfungskommissionen, Betreuung von Projektprüfungen etc.	X	X
Mentor/innengewinnung für die neuen Lehreranwärter/innen, Referendar/innen und Verteilung der Anrechnungsstunden	X	X	
März	Beteiligung bei der Vergabe von Leistungsstufen	X	X
April	Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen auf ausgeschriebene Stellen (bei Stellen mit Unterrepräsentanz)	X	X
	Erhebung der Deputatswünsche/-verteilung	X	X
	Anrechnungsstunden für Referendarbetreuung etc	X	
	Stundenplanerhebung für Oberstufe	X	
	Zusammenstellung der Kommissionen für das mdl. Abitur	X	
Mai	Beteiligung bei Vorstellungsgesprächen bei zugewiesenen Assessorinnen (Neueinstellungen), nur bei Unterrepräsentanz von Frauen	X	
Juni	Stundenplananträge beraten und Kopien sammeln nach § 13 ChancenG	X	X
Juli	Umsetzung der Stundenplananträge Verteilung der Poolstunden und sonstiger dienstlicher Aufgaben	X X	X X

Gegen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten

Dass Teilzeitbeschäftigte im Schulbetrieb proportional weit mehr Arbeitszeit einbringen als Vollbeschäftigte ist inzwischen jeder und jedem klar. Leider wird noch immer nichts Handfestes dagegen unternommen diese Diskriminierung abzuschaffen. Die GEW fordert seit langem eine Verwaltungsvorschrift. Dies hält das Kultusministerium bislang nicht für nötig, vertraut es doch darauf, dass die Schulen selbst Regelungen treffen. Die letzten Frauenförderpläne haben mehr Klarheit gebracht. Es ist jedoch noch immer Sache der Beauftragten für Chancengleichheit die Situation der Teilzeitbeschäftigten zum Thema für die Schulleitung und die Gesamtlehrerkonferenz daraus zu machen. Die Einführung von Kooperationszeiten, zunehmende Schulentwicklungsaufgaben und Modellversuche sowie die Ausweitung von Ganztagschulen ohne zusätzliche Lehrerversorgung können Anlass sein.

Wir haben unseren Entwurf einer Rahmenrichtlinie für Teilzeitkräfte als Muster für die Schulen angepasst und drucken ihn hier ab, mit der Bitte in den Schulen für mehr Gerechtigkeit für Teilzeitbeschäftigte zu sorgen:

■ Rahmenrichtlinie für Teilzeitkräfte

Lehrkräfte, die gemäß § 153 e und f LBG ihre Pflichtstundenzahl reduziert haben, haben wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtstätigkeit auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen.

Der § 14 ChG enthält ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte. Die Arbeitszeitgestaltung Teilzeitbeschäftigter darf daher dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderlaufen. Außerunterrichtliche Verpflichtungen sind proportional zur reduzierten Unterrichtsverpflichtung festzulegen.

1. Die nachfolgend aufgeführten außerunterrichtlichen Aufgaben sind teilbar. Sie werden von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften anteilig oder alternierend wahrgenommen.

- Aufsichten (Pausen- und Busaufsichten)
- Prüfungen (Zweitkorrekturen, Präsenz bei mündlichen Abschlussprüfungen, Aufsicht bei schriftlichen Prüfungen; Betreuung von Projektprüfungen)
- Klassenleitung (alternierend oder im Team)
- Vertretungen und Mehrarbeit
- Teilnahme an Kooperationen und Teambesprechungen, Mitarbeit an Schulentwicklungsprojekten
- Wandertage und Schullandheimaufenthalte
- Präsenz bei schulischen Veranstaltungen (Schulfest, Schuldisco, Projekttag, Bundesjugendspiele etc)
- Sprechstunden und Elternsprechtage

2. Einige außerunterrichtliche Verpflichtungen sind unteilbar, dazu gehören insbesondere:

- Lehrer-, Fach-, und Klassenkonferenzen, soweit diese als Beratungs- und Beschlussgremium für die im Schulgesetz bekannten Aufgaben zusammen treten und die Teilzeitkräfte betreffen
- Schulkonferenzen, soweit die betreffende Lehrkraft Mitglied in diesem Gremium ist.

Diese sogenannten „unteilbaren Aufgaben“ führen zu einer im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften stärkeren Belastung der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer.

3. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer werden daher insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen:

- Auf teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Stundenplangestaltung entsprechend ihrem Antrag gemäß § 13 ChG vorrangig Rücksicht zu nehmen. Bei der Stundenplangestaltung ist darauf zu achten, dass Hohlstunden nur anteilig vorkommen.
- Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf Wochentage ist Teilzeitbeschäftigten mit bis zu $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung auf ihren Wunsch ein unterrichtsfreier Tag zu ermöglichen. Ist dies aus organisatorischen Gründen nicht gleichzeitig für alle Teilzeitbeschäftigten möglich, ist für einen Wechsel im nächsten Schulhalbjahr/Schuljahr zu sorgen.
- An Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, sind unterrichtsfreie Tage für Teilzeitbeschäftigte nach Möglichkeit zu vermeiden. Ansonsten gilt Satz 2 des letzten Punktes.

- Bei einer Häufung von Konferenzen (z.B. durch die Arbeit am Schulcurriculum) sind Teilzeitbeschäftigte an anderer Stelle von außerunterrichtlichen Aufgaben zu entlasten.
- Der Einsatz mit weniger als 2 Unterrichtsstunden am Tag sowie der Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages ist bei Teilzeitbeschäftigten mit bis zu $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung zu vermeiden, es sei denn eine solche Regelung wird von den jeweils Betroffenen ausdrücklich gewünscht.
- Zur Übernahme einer besonderen zusätzlichen Aufgabe (z.B. Fachschaftsleitung, Sammlungen, Lehr- und Lernmittel) ohne Entlastung in der Unterrichtsverpflichtung sollte eine Teilzeitlehrkraft nicht gegen ihren Willen verpflichtet werden.
- Bei einem außerplanmäßigen Einsatz für Vertretung oder Mehrarbeit, die aus zwingenden dienstlichen Verhältnissen angeordnet wird, müssen auch bei späterem Ausgleich (z.B. durch variablen Einsatz nach A IV Regelstundenmaßerlass) Teilzeitbeschäftigte gefragt bzw. frühzeitig benachrichtigt werden.
- Bei unvermeidbaren Versetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen muss ein Einsatzort angeboten werden, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft.

■ **Zitate aus den gesetzlichen Grundlagen:**

Chancengleichheitsgesetz § 13

Familiengerechte Arbeitszeit:

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen angehörigen Person erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen. GEW-Jahrbuch 2006 S. 328

Frauenförderplan 2000: Flankierende Maßnahmen:

B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Tätigkeit als Lehrerin oder Lehrer bietet grundsätzlich gute Voraussetzungen, Familienaufgaben und Berufstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. **Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans sowie insbesondere die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben gehört** größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb.

Da die Bedingungen von Ort zu Ort und Schulart zu Schulart sehr unterschiedliche sind, können familienfreundliche Rahmenbedingungen nicht allgemein gültig festgeschrieben werden. Hilfreich ist die **Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Konferenzteilnahme, Fortbildung) und teilbaren Dienstaufgaben**. Neben dem „geteilten“ Lehrauftrag gehören dazu viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte. Hier ist die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte ebenso geboten wie bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage, wo sich eine Konzentration dergestalt anbietet, dass sich ein unterrichtsfreier Tag ergibt, sofern pädagogische und allgemeine dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Es gehört zu den ständigen Aufgaben der Schulleitung, sicherzustellen, dass sich die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte nicht nachteilig für diese auswirken. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die zeitliche Lage unteilbarer und die Wahrnehmung teilbarer Dienstaufgaben im Allgemeinen als auch für die Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungen im Besonderen.

Oberschulämter und Staatliche Schulämter werden in Dienstbesprechungen mit den Schulleiterinnen und Schulleitern auch künftig auf diese wichtige Thematik hinweisen und im Rahmen ihrer schulaufsichtlichen Verantwortung die Umsetzung familienfreundlicher Rahmenbedingungen einfordern. GEW-Jahrbuch 2006 S. 887

Die Frauenförderpläne 2004 sind derzeit in der Mitbestimmung der zuständigen Personalräte. Sie lösen den FFPI 2000 ab und enthalten Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Basis des FFPI 2000.

Teil G, Regelstundenmaßerlass: Flexibles Arbeitszeitmodell

Aus der Begründung:

„Insbesondere bei aufsichts- und betreuungsintensiven Schulen und bei Schulen mit hohem Anteil an teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ist dafür Sorge zu tragen, dass durch die überproportional stark wachzunehmenden unteilbaren Aufgaben von Teilzeitlehrkräften (bspw. Gesamtlehrerkonferenzen, Fachkonferenzen) diese Lehrkräfte auch in angemessenem Umfang Aufgaben der Schulentwicklung und Qualitätssicherung wahrnehmen können.“

Organisationserlass 2005; Teil 1 Nr.1.3:

„Zur Gewinnung von Vertretungsstunden bei Lehrerausfällen, insbesondere im kurzfristigen Bereich wird auf die Möglichkeit des Deputatsausgleichs nach Abschnitt A Nr. IV der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer...“ hingewiesen.“
GEW-Jahrbuch 2006 S. 674

Abschnitt A Nr. IV: Variabler Einsatz der Regelstundenmaße: „Sofern aus Gründen der Lehrauftragsverteilung die Unterrichtsverpflichtung eines Lehrers nicht seinem Regelstundenmaß entspricht, ist der erforderliche Ausgleich spätestens im darauf folgenden Schuljahr vorzunehmen.“

GEW-Jahrbuch 2006 S. 50

Informationen zu einstufigen Beurteilungen Gymnasien und Berufliche Schulen

Georgia Kolb

Immer wieder kommen Zweifel und Unsicherheiten bezüglich der Einstufigkeit der dienstlichen Beurteilungen auf.

Kurz gefasst: **Alle dienstlichen Beurteilungen** sind seit dem 1. 11. 2005 grundsätzlich einstufig, d.h. der Unterrichtsbesuch durch ein/e Fachberater/in ist abgeschafft - ob es sich um die Beamtung auf Lebenszeit, den Bewährungsaufstieg, um das traditionelle Beförderungsverfahren nach A14 oder zu Technischen Oberlehrer/innen bzw. um eine Funktionsstelle handelt. Beim Bewährungsaufstieg wird zurzeit über die Abschaffung des Bewerber/innengesprächs am Regierungspräsidium diskutiert. Darüber hinaus gibt es bei Besetzungsverfahren um Funktionsstellen nach wie vor Bewerbungsgespräche und Unterrichtsanalysen. Auch die Prüfungen von Referendar/innen sind von der Einstufigkeit nicht berührt.

Schulleiter/innen können Erkenntnisse von Fachabteilungsleiter/innen oder Fachberater/innen hinzuzuziehen. Dennoch gibt es nur eine einzige Note, die aber die Schulleiter/innen selbst unter Einbeziehung dieser Erkenntnisse machen. FB oder FAL auf Wunsch der zu beurteilenden Kolleg/innen hinzuzuziehen ist andererseits nicht vorgesehen.

Die Dienstliche Beurteilung ist der Kollegin/dem Kollegen vor dem Versand zur Unterschrift vorzulegen.

Damit kommen neue Aufgaben auf die Chancengleichheitsbeauftragten und die Örtlichen Personalräte zu: Jetzt gibt es für Kolleg/innen außer den bisherigen Mitteln der formlosen **Stellungnahme**, die dazugeheftet wird, und dem **Widerspruch** (an das RP auf dem Dienstweg, Verwaltungsakt mit Möglichkeit der Klage) verstärkt die Möglichkeit des **Änderungsantrags**, solange die Beurteilung noch nicht abgeschickt ist: Ein konkrete Formulierung, ein bestimmtes Kreuz, eine Note sollen geändert oder ein Merkmal ergänzt werden. An das Regierungspräsidium geht dann nur die geänderte Fassung.

Die betroffenen Kolleg/innen haben die Möglichkeit – sofern der Schulleiter/die Schulleiterin damit einverstanden ist – zu diesem Gespräch die Chancengleichheitsbeauftragte oder den Personalrat hinzuzuziehen.



Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen

Auch diese erstellt grundsätzlich die Schulleitung. Das maßgebliche Gesamturteil durch die untere Schulaufsichtsbehörde fällt ersatzlos weg. Länger gültige Anlassbeurteilungen z.B. für die Beförderung von Fachlehrer/innen müssen von der Schulleitung für weiterhin gültig erklärt werden. Dadurch verändert sich der Geltungszeitraum von 5 Jahren nicht.

Bei der abschließenden Probezeitbeurteilung kann sich die Schulaufsicht im Einzelfall die Bildung des maßgeblichen Gesamturteils vorbehalten. Nur hier erfolgt noch eine zweistufige Beurteilung. Es muss dafür jedoch ein besonderes dienstliches Bedürfnis bestehen.



Aus der frauenpolitischen Arbeit der GEW: Frauenvertreterinnen werden kompetent von der GEW beraten. Workshopphase beim Frauenkongress „Bildung ist weiblich?“ am 14./15.01.2005 in Esslingen

Erste Erfahrungen mit Kooperationszeiten an Beruflichen Schulen

Georgia Kolb

Berichte aus beruflichen Schulen zeigen: Kooperationszeiten werden häufig abteilungsweise geregelt, wegen des Nachmittagsunterrichts auf Zeiträume nach 16 Uhr gelegt und müssen auch von Teilzeitlehrkräften am freien Tag besucht werden. Kolleg/innen halten Kooperation und Teamarbeit für notwendig, erfahren sie aber als Entgrenzung der Arbeit. Kolleg/innen, die ihren Beruf sorgfältig ausüben, in mehreren Abteilungen tätig sind, einen korrekturintensivem Lehrauftrag haben und/oder zur Selbstaufopferung neigen sowie Teilzeitbeschäftigte müssen sich selbst schützen, aber auch geschützt werden!

Da es sich um eine organisatorische Maßnahme handelt, ist die Chancengleichheitsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen (§ 21 ChancenG). Familiengerechte Arbeitszeit nach § 13 ChancenG kann explizit beantragt und muss im Falle der Ablehnung schriftlich begründet werden. Als „Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs“ betrachtet unterliegen Zeitfenster der Mitbestimmung des ÖPR (§ 79 (1) 9 LPVG). Nach § 2 Konferenzordnung berät und beschließt die Gesamtlehrerkonferenz über ...“Maßnahmen, die ihre Zusammenarbeit fördern und der gegenseitigen Unterstützung der Lehrer dienen“ und gibt

„allgemeine Empfehlungen für die Verteilung...sonstiger dienstlicher Aufgaben...“.

Kooperationszeiten sind für Teilzeitbeschäftigte teilbare Dienstaufgaben. Schulleitungen müssen wegen der besseren Planung **langfristig im Voraus für die beteiligten** Lehrpersonen Zeitfenster festlegen, an denen Kooperation **stattfinden kann**. Ort, Zeitpunkt und Umfang, in dem diese Zeitfenster tatsächlich in Anspruch genommen werden, sind nicht geregelt. Welche Kooperationszeiten von wem wahrgenommen werden, bestimmt sich im Wesentlichen aus der Arbeit heraus. Folgende Kriterien helfen, Kooperationszeiten effektiver und effizienter zu nutzen und professioneller zu arbeiten:

- nur bei Bedarf mit konkreten Zielen
- rechtzeitige Ankündigung
- nur für den betroffenen Personenkreis
- keine langen Überbrückungszeiten
- keine Kooperationszeiten an freien Tagen bzw. keine freien Tage für betroffene KollegInnen an Tagen mit Zeitfenstern

Aufgezwungene Zusammenarbeit lehnt die GEW ab.

Anmerkung der Redaktion: Die oben aufgeführten Grundsätze gelten genauso in allen anderen Schularten

Selbstevaluation an Schulen - eine Handreichung für Beauftragte für Chancengleichheit, Ansprechpartnerinnen und interessierte Kolleginnen

Die GEW hält sinnvolle Qualitätsentwicklung mit Evaluation an Schulen für wichtig. Grundlage ist ein wertschätzender und konstruktiver Umgang aller Beteiligten mit den Zielen besserer Ergebnisse für die Kinder und Jugendlichen und größerer Arbeitszufriedenheit.

Lehrerinnen engagieren sich in hohem Maße bei diesen Entwicklungsaufgaben. Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) und Ansprechpartnerinnen sollten auf diese Prozesse besonders achten:

- Qualitätsentwicklung braucht Arbeitsstrukturen: Steuer- und Qualitätsgruppen bringen den Prozess voran. Alle Gruppen von Kolleginnen und Kollegen sind darin vertreten: Frauen und Männer, Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Junge und Ältere, verschiedene Haltungen. Die GLK legt Zusammensetzung und Auftrag fest (§ 2 Abs. 1. Nr. 2 und 9 Konferenzordnung). Die BfC berät die Schulleitung im Vorfeld.
- Qualitätsentwicklung braucht Zeit: Zeitkontingente für Steuergruppenmitglieder befördern den Prozess. Anhaltspunkte gibt der Organisationserlass; Nr. 1. 2. Absatz: „Die aufgrund der flexiblen Unterrichtsorganisation erwirtschafteten Stunden verbleiben an der Schule und dürfen in angemessenem Umfang für Schulentwicklungsprojekte eingesetzt werden.“ Die BfC berät die Schulleitung in dieser Frage. Die GLK beschließt Empfehlungen nach § 2 Abs. 1. Nr. 9 Konferenzordnung.
- Qualitätsentwicklung erfasst immer die Schule als System. Wenn personenbezogene Daten erhoben werden, muss zur Sicherheit für die einzelnen Lehrer/innen deren Zustimmung eingeholt werden. In Dokumentationen sind nur anonymisierte Daten verwendbar. Ergebnisse aus Evaluationsprozessen liefern Schulentwicklungsschwerpunkte und werden nicht zur Reglementierung und Sanktionierung einzelner Lehrer/innen eingesetzt. Die BfC berät die Schulleitung zum Datenschutz und achtet darauf, dass Daten nicht auf einzelne Personen rückführbar sind. (siehe Merkblatt zum Datenschutz unter www.eis-bw.de)
- Qualitätsentwicklung braucht gegenseitige Wertschätzung: Frauen machen ihre Arbeit sichtbar und entscheiden unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Geschlechter mit, was mit den Ergebnissen geschieht (Evaluationsbereiche; Maßnahmen; Dokumentation; Präsentation nach außen).
- Qualitätsentwicklung braucht Transparenz und Information: Frauen setzen sich für eine offene Kommunikation ein und fordern Informationen ein!
- Qualitätsentwicklung braucht professionelle Begleitung: Frauen setzen sich ein für Prozessbegleitung und Beratung von außen. Ein geglückter erster Evaluationsprozess macht Mut!
- Qualitätsentwicklung braucht Qualifizierung: Frauen setzen sich ein für schulinterne Qualifizierung aller Beteiligten während der Arbeitszeit.
- **Qualitätsentwicklung berücksichtigt stets die besonderen Bedingungen von Teilzeitbeschäftigten und Lehrerinnen und Lehrer in Familienarbeit.** Die GLK schafft Rahmenregelungen zu unteilbaren und teilbaren Dienstaufgaben auf der Basis des Chancengleichheitsgesetzes und der Chancengleichheitspläne. Auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Familienarbeit wird z.B. bei der zeitlichen Lage von Besprechungen Rücksicht genommen. Dazu erarbeitet die Frauenversammlung Vorschläge. Die BfC wird an Planungen der Schulleitung und der Steuergruppe beteiligt.

PG „Arbeit von Frauen“; Dezember 2005



■ Freistellungsjahr

Die GEW hat beim Kultusministerium erreicht, dass das Modell zum Ansparen eines Freistellungsjahrs gemäß § 153 g LBG um eine zusätzliche Laufzeit von drei Jahren erweitert wurde (zwei Jahre ansparen, ein Jahr Freistellung) und dass das Freistellungsjahr jeweils innerhalb von acht Jahren geschoben werden kann. Das bedeutet, dass man zwei bis drei Freistellungsjahre ansparen und im Block wahrnehmen kann. Die Möglichkeiten für einen zweijährigen Block sind dem entsprechenden Info der GEW zu entnehmen, hier eine Auflistung von Möglichkeiten:

■ Möglichkeiten, Freistellungsjahre zu beantragen:

2 x dreijährig	2 x 2 Jahre arbeiten, 2 Jahre frei
2 x vierjährig	2 x 3 Jahre arbeiten. 2 Jahre frei
1 x vierjährig + 1 x dreijährig	5 Jahre arbeiten, 2 Jahre frei
1 x fünfjährig + 1 x dreijährig	6 Jahre arbeiten, 2 Jahre frei
1 x sechsjährig + 1 x dreijährig	7 Jahre arbeiten, 8. und 9. Jahr frei (das 9. Jahr ist das dritte des zweiten Freistellungsjahrs)
3 x dreijährig	6 Jahre arbeiten, drei Jahre frei
2 x dreijährig + 1 x vierjährig	7 Jahre arbeiten, drei Jahre frei

Kurz notiert

■ Frauenförderpläne

Es stehen noch immer die Frauenförderpläne 2004 aus. Sie werden im Laufe des Frühjahrs 2006 an den Schulen veröffentlicht werden – getrennt nach Regierungspräsidien und nach Schularten: GHRS, Gymnasien und Berufliche Schulen. Der Teil des Plans, in dem die konkreten Maßnahmen der Frauenförderung für Funktionsstellen, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Teilzeitbeschäftigung und der Fortbildung für Frauen ausgeführt sind, wird sich in Zukunft im GHRS-Bereich zwischen den Regierungspräsidien unterscheiden, da ihn nicht mehr das Kultusministerium abschließend vorgibt.

■ Frauen in Funktionsstellen

Immer mehr Frauen werden in den Schuldienst eingestellt. Das bewirkt, dass der Anteil von Frauen und Männern in Funktionsstellen gemessen an ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil sinkt. Im GHS-Bereich befindet sich jede 17. Frau und jeder 4. Mann in einer Funktionsstelle, im Realschulbereich jede 32. Frau und jeder 8. Mann, im Sonderschulbereich jede 24. Frau und jeder 5. Mann, im Gymnasium jede 21. Frau und jeder 5. Mann, in den gewerblichen Schulen jede 29. Frau und jeder 7. Mann, in den Kaufmännischen Schulen jede 25. Frau und jeder 6. Mann und in Hauswirtschaftlichen Schulen jede 14. Frau und jeder 6. Mann.

Seminare und Tagungen der GEW für Frauen und Lesben

Mit einem Fachtag zum neuen Chancengleichheitsgesetz am 06.02. „Das neue Chancengleichheitsgesetz – neue Chancen für die Frauen?“ und mehreren Seminaren sind wir frauenpolitisch ins Jahr 2006 gestartet. Nach Erscheinen dieses Heftes stehen bis zur Sommerpause noch die hier zusammengefassten Veranstaltungen an. Mit aufgenommen in unsere Liste haben wir eine Tagung der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenpolitik (www.lag-maedchenpolitik-bw.de), in der die Landesfachgruppe Frauen der GEW Baden-Württemberg institutionelles Mitglied ist.

Wir bitten um Anmeldung im Internet.

(www.gew-bw.de/Veranstaltungen_fuer_lesbische_Frauen.html)

Bei schriftlicher Anmeldung per Post oder E-Mail bitte die GEW-Mitgliedschaft und Wünsche zu Übernachtung und Verpflegung angeben.

Ausblick

Ein Seminar für die Frauen, die in ihren GEW-Kreisen Frauenpolitik machen, planen wir für Frühjahr nächsten Jahres. Der AK Lesbenpolitik wird im Herbst ein Seminar anbieten. Strategieplanung für die GEW-Frauenpolitik machen wir auf einem Workshop im September, zu dem alle frauenpolitisch Aktiven Frauen in der GEW herzlich eingeladen sind. Hierfür bitte den 22./23.09.vormerken! Weitere Angebote für Herbst/Winter 2006 sind dem Bildungsprogramm zu entnehmen, dass mit der Juli/August-Ausgabe der b&w zu allen Mitgliedern ins Haus kommt. Selbstverständlich informieren wir auch in unserem nächsten Fraueninfo wieder über aktuelle Veranstaltungen.

Sa, 18.02.06

11 – 17 Uhr

Heidelberg

Selbstbehauptung und Selbstverteidigung von Frauen

Im Kurs können Sie Handlungsmöglichkeiten erwerben, mit Hilfe derer Sie bei sexueller Belästigung, Bedrohung bis hin zu lebensgefährlichen Übergriffen mit Selbstbewusstsein, Entschlossenheit und Stärke agieren können.

Zentrale Kursinhalte sind:

- Das Einüben schnell zu erlernender wirksamer körperlicher Techniken
- Stärkung der Selbstachtung und Entschlossenheit, sich gegen verbale oder körperliche Belästigungen oder Angriffe zur Wehr zu setzen
- Information und Diskussion über sinnvolle Gewaltprävention
- Gezielter Einsatz mentaler Übungen zur Erlangung innerer Stärke und Kontrolle
- Einüben von Konfrontationsprinzipien im Rollenspiel mit Marion Rapp, Trainerin und Coach für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen nach Sunny Graff

Anmeldung bis 03.02.06 bei der GEW-Nordbaden Anne Engel,
Ettlinger Str. 3 a, 76137 Karlsruhe, Tel.: (0721) 32625, Fax: (0721) 359378,
E-Mail: fortbildung.nb@gew-bw.de unter Angabe der
Seminarnummer NB 08/06

Kosten: für GEW-Mitglieder kostenlos / Nichtmitglieder 10 Euro



Mi, 22.02.06
13.30 – 18 Uhr
Karlsruhe

Moderationsmethode in Jugendarbeit und Schule – für Frauen
Welche Methoden der Moderation sind gut für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Kolleg/innen?

Wann kann welches „tool“ in der Planung von Projekten im Unterricht oder im Kollegenkreis eingesetzt werden? Kommunikative und aufnahmefähige Menschen – Frauen – sind gefragt.

Mit Manuela Reichle, Referentin der GEW Baden-Württemberg für gewerkschaftliche Bildung und Frauenpolitik

Anmeldung: bis 10.02.06 bei der GEW Nordbaden Anne Engel, Ettlinger Str. 3 a, 76137 Karlsruhe, Tel.: (0721) 32625, Fax: (0721) 359378,

E-Mail: fortbildung.nb@gew-bw.de unter Angabe der Seminarnummer NB 09/06
Bitte geben Sie bei der Anmeldung an, an welcher Schulart bzw. Bildungseinrichtung Sie arbeiten.

Kosten: für GEW-Mitglieder kostenlos / Nichtmitglieder 10 Euro

Mo, 06. 03.06 –
Di, 07.03.06
14 – ca. 13.30 Uhr
Bad Herrenalb

Schule machen?! Mädchenarbeit an der Schnittstelle zur Schule
Fachtagung in Kooperation mit der Evangelischen Akademie Badeb

Welche Chancen und Herausforderungen eröffnen Schulreformen für die Mädchenarbeit? Welche Schnittstellen zwischen Mädchenarbeit und Schule sind denkbar? Welche Potenziale liegen in der Kooperation Schule für eine mädchengerechte Bildungsarbeit? Wie kann Schule von Mädchenarbeit profitieren? Wo liegen aber auch die Grenzen einer Kooperation?

Die Tagung informiert über aktuelle schul- und bildungspolitische Veränderungen in Baden-Württemberg. Ausgewählte Best-practice-Beispiele zeigen, wie Mädchenarbeit oder geschlechterdifferenzierende Arbeit mit der Institution Schule gelingen kann. Drei parallele Workshops geben Impulse zu Konzeption und Gestaltung von Mädchenarbeit an der Schnittstelle zur Schule.

Mit Referaten von Heidrun Storz und Ulrike Werthmanns-Reppelus und Workshops mit Dorothee Wetzels, Leitungsteam Vorstandsbereich Frauenpolitik der GEW Baden-Württemberg u. a.

Kosten: 100 Euro

Nähere Informationen: LAG Mädchenpolitik, Ulrike Sammet,

Tel. 0711 / 838 21 57, info@lag-maedchenpolitik-bw.de

Anmeldung bis zum 24. Februar im Internet

<http://www.lag-maedchenpolitik-bw.de/maedchenpolitik/termine/index.html>

Fr, 19.05.06 –
Sa, 20.05.06
10 – 14 Uhr
Herrenberg-
Gültstein

Fit für die „Frauenvertretung“ an Schulämtern

Im fünften Jahr in Folge wird dieses Seminar angeboten, das sich als Forum für Frauenvertreterinnen – jetzt Beauftragte für Chancengleichheit - bei der GEW etabliert hat.

Wie geht es weiter mit unserer Arbeit? Was sind die aktuellen Entwicklungen und wie gehen wir damit um?

Mit Barbara Haas, stellv. GEW-Landesvorsitzende; Bärbel Eitzel-Paulsen und Petra Pfeiffer-Silberberger (alle Vorstandsbereich Frauenpolitik)

Anmeldung bis 11.05.06 bei der GEW Baden-Württemberg, Monika Dehmelt, Silberstr. 7, 70176 Stuttgart, Tel.: (0711) 21030-22, Fax: (0711) 21030-45,

E-Mail: fortbildung@gew-bw.de unter Angabe der Seminarnummer BW 04/06

Kosten: für GEW-Mitglieder kostenlos

Juli 2006

Fachtag Frauenförderung „10 Jahre FrauenStärken“ in Zusammenarbeit mit dem DGB und den anderen Einzelgewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

Der Termin wird rechtzeitig bekannt gegeben!

Girls' Day 2006

Mädchen haben im Durchschnitt die besseren Schulabschlüsse und Noten. Sie schöpfen aber ihre Berufsmöglichkeiten besonders im naturwissenschaftlich-technischen Bereich nicht aus. Das Ziel des Girls' Day ist das Berufswahlverhalten der Mädchen und jungen Frauen zu erweitern. Er richtet sich an Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 an Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien.

Der bundesweite Mädchen-Zukunftstag findet am 27. April 2006 statt. Die Koordinierungsstelle der baden-württembergischen Aktionspartner - Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Deutscher Gewerkschaftsbund, Landesvereinigung Arbeitgeberverbände, Industrie- und Handelskammertag und Handwerkstag – ist dieses Jahr beim DGB.

Weitere Informationen zum Girls' Day sowie das Anmeldeformular für Schulen und Unternehmen zum downloaden sind auf der Homepage www.dgb-bw.de eingestellt.

Ansprechpartnerin für den Girls' Day 2006 ist Claudia Grote, die unter folgender Adresse zu erreichen ist:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Baden-Württemberg
Willi-Bleicher-Str. 20
70174 Stuttgart
Tel. 0711/2028-253
Fax 0711/2028-250
E-Mail: girlsday-bw@dgb.de

Aufruf an alle Beauftragte für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen:

Das Fraueninfo, das ihr gerade in den Händen haltet, erreicht euch über euren GEW-Vertrauensmensch an eurer Schule. Für die zusätzliche Post, die wir gelegentlich versenden brauchen wir einen aktuellen Verteiler, den wir nur mit eurer Hilfe aktuelle halten können. Dies gilt insbesondere für diejenigen unter euch, die (noch) nicht GEW-Mitglied sind.

Bitte meldet Änderungen telefonisch oder per E-Mail an Manuela Reichle, Referentin für Frauenpolitik der GEW Baden-Württemberg:
0711/21030-24, frauenpolitik@gew-bw.de.

GEW zur Landtagswahl

Zeit für
Bildung!

**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Baden-Württemberg**

Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart

Tel.: (0711) 21030-0

Fax: (0711) 21030-45

E-Mail: info@gew-bw.de

www.gew-bw.de