



**„Frauenförderung ernst gemeint!
Die Politik ist gefragt!“**

Barbara Haas
stellv. GEW-Landesvorsitzende

Gliederung

1. Grün-rot zur Frauenförderung
2. Bildungsaufbruch an Schulen
3. Auswirkungen auf den Arbeitsplatz von Frauen: Vereinbarkeit und Förderung zu Führungsfunktionen
4. Novellierung des ChG und die Forderungen der GEW
5. Ausblick auf die Arbeit der BfC

1. Grün-rot zur Frauenförderung und Chancengleichheit von Frauen

Aussagen im Koalitionsvertrag:

- Beseitigung der Lohndiskriminierung
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Geschlechtsspezifische Benachteiligungen abbauen
- Gender Mainstreaming und Gender Budgeting durchsetzen
- „Im öffentlichen Dienst des Landes wollen wir die Chancengleichheit von Frauen und Männern durchsetzen und dazu das Chancengleichheitsgesetz erheblich erweitern und konkretisieren. Die Rechte der Chancengleichheitsbeauftragten werden wir stärken und die Quote der weiblichen Führungskräfte erhöhen.“ Verankerung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Gesetz

2. „Bildungsaufbruch an Schulen“ Grundschulempfehlung

- Abschaffung der verbindlichen **Grundschulempfehlung**:
Stärkung der Verantwortung der Eltern; Orientierung an Notenschnitten; Anmeldung ohne Vorlage der GSE;
Ausweitung der Beratungsgespräche in der GS;
- Verpflichtung zur Kooperation der Lehrkräfte Grundschule-
weiterführende Schulen (5./6. Klasse);
Kooperationsverbünde; Kooperationslehrkräfte an den
beteiligten Schulen; Kooperationsveranstaltungen,
Kooperationspläne; Fachkonferenzen in den Verbänden;
Klassenkonferenzen; Teilnahme der Beratungslehrkräfte;
Förderpläne und individuelle Förderung;
Kooperationsbeauftragte an den RP;
- Ressourcen noch nicht abgesichert, sollen als Anrechnungen
für die Kooperationslehrkräfte und die
Kooperationsbeauftragten bereitgestellt werden

GEW zur GSE

- Erster Schritt zum Abbau von Benachteiligung nach Herkunft; Struktur bleibt selektierend; keine Abschaffung der Noten und der Orientierung an Noten; bisher nur Verlagerung der Verantwortung auf die Eltern
- Kooperation ist dringend notwendig, führt zu einem großen Zusatzaufwand, dem (noch) kein ausreichendes Ressourcenkonzept gegenübersteht
- Kooperation soll zusammenfügen, was strukturell nicht zusammengehört!

Bildungsaufbruch: Gemeinschaftsschule

- **Gemeinschaftsschulen;** Verankerung im Schulgesetz; umfasst Klassen 5-10; kann auch 1-4 und/oder 11-13 (mind. Zweizügigkeit) Eingangsklasse 5: 20 Sch. Standards aller weiterführenden Schularten, Lehrkräfte aller allg. Schularten; inklusive Schule Ganztageschulen mit entsprechender Versorgung; Klassenteiler 28; Fortbildungs- und Innovationsbudget; grundsätzlich schulbezogene Stellenausschreibung;
- Genehmigung von 30 Anträgen 2012/13; pädagogisches Konzept Schulorganisation: in der Regel zwei- oder mehrzünftig, kann ausnahmsweise auch einzünftig sein;

GEW zur Gemeinschaftsschule

- GEW positiv zur Einführung als Schritt zu einem inklusiven und nicht selektiven Schulsystem
- GEW für eine Schule für alle
- Forderung nach klaren Rahmenbedingungen: Qualität vor Quantität: Voraussetzung der Entwicklung einer neuen Lernkultur; Erhöhung der Haushaltsmittel;
- Gemeinsames Kerncurriculum der weiterführenden Schulen

GEW zur Gemeinschaftsschule

- Konzepte müssen neue Lernkultur und inklusive Beschulung gewährleisten.
- Leistungsbeurteilungen prozessorientiert, kein Wiederholungen, Ziffernnoten erst ab Klasse 9
- Gebundene Ganztagschule mit schul- und sozialpädagogischen Konfessionen, wohnortnah
- Klassenteiler 25; mind. zweizügig
- Lehrkräfte aller Schularten, Deputat 25 → Stufenlehramt
- Kommunen legen Schulentwicklungspläne vor mit Bestandsentwicklung.

G8/G9 - Koalitionsvertrag

- G8: Entlastung der Schüler/innen in der Unter- und Mittelstufe; 12 Poolstunden für soziales Lernen und individuelle Förderung
- G9: auf Wunsch der Schulkonferenz und auf Antrag des jeweiligen Schulträgers, zunächst als Schulversuch, Einrichtung von zwei Geschwindigkeiten: einen achtjährigen oder neunjährigen Zug. Wahlfreiheit zwischen zwei Geschwindigkeiten zum Abitur.
- 2012/13 max. 44 Standorte??

GEW dazu:

- Parallelführung kostet Lehrerstellen; G8 wird nicht optimiert; regionaler Konkurrenzdruck

Bildungsaufbruch

Inklusion

- **Inklusion:** Sonderpädagogische Förderung von Kindern mit Behinderung in der Regelschule (Koalitionsvertrag: notwendige personelle, räumliche und sächliche Ausstattung, Mittel folgen dem Kind; wohnortnah zumindest in der Grundschule; Unterstützung und Fortbildung; Sonderpädagog/innen sind regulärer Teil des Lehrerkollegiums).
- Dokumentation der Schwerpunktregionen im November erwartet, danach Auswertung bzgl. der benötigten Ressourcen.

GEW dazu: Klassenteilung nicht geregelt; Zwei-Augen-Prinzip nur teilweise, es geht nicht ohne zusätzliche Ressourcen

Bildungsaufbruch

- Werkrealschule: 10 Schuljahre für alle ohne Notenhürde nach der 9. Klasse, Auslagerung in Berufsfachschule in 10 wird gestoppt, breite berufliche Orientierung
- Realschulen: Ausstattung mit Hausaufgabenbetreuung; Ergänzungsstunden und Arbeitsgemeinschaften. Verbesserung des Bildungsplan (berufliches Gymnasium)
- Kritische Überprüfung der Fächerverbände

Bildungsaufbruch

- Schulkonferenz: Drittelparität Lehrer/innen – Eltern – Schüler/innen
- Unterrichtsausfall: Krankheitsreserve erhöhen; Lehrerstundenzuweisung pro Schüler/in; Grundzuweisung unter Berücksichtigung besonderer Förderbedarfe
- Berufsbild Schulleitung weiterentwickeln, Verfahren zur Besetzung neu gestalten, mehr Mitentscheidungskompetenz für Schulkonferenz und Schulträger

Bildungsaufbruch

- Ausbau der Fort- und Weiterbildung (2011: Kürzung um 12,5%, 2012: 4,5% von der alten Landesregierung beschlossen)
- Lehrerarbeitszeitmodelle (stärkere Gewichtung der tatsächlichen Arbeitsbelastung)
- Ethik ab Klasse 1 (schrittweise Einführung) neben Religion

Frühkindliche Bildung

- Ausbau der Kleinkindbetreuung
- Mehr ganztägige Angebote
- Umsetzung des Orientierungsplans mit einem integrierten Sprachförderprogramm; Sprachstandsdiagnosen durch qualifizierte Erzieher/innen
- Schulsozialarbeit und Mittagessen an Ganztagschulen
- Personalausstattung und Qualifizierung verbessern
- Fachkraft-Kind-Relation; Arbeitszeit und Bezahlung der Erzieher/innen, Neukonzeption der Tätigkeit von Einrichtungsleitungen

3. Auswirkungen auf Frauen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Zunahme von Besprechungen und Konferenzen, wenn nicht klar verabredet wird, was dafür weggelassen wird.
- Mehr Anwesenheit an der Schule: Passt die Messung der Lehrerarbeitszeit in Deputatsstunden noch in die Zeit? Kindertageseinrichtungen für Lehrer/innen müssen ausgebaut werden.
- Umstellung auf neue Lernkultur bedeutet auch mehr Fortbildungsteilnahme.
- Problem der Teilbarkeit oder alternierenden Wahrnehmung von Dienstaufgaben außerhalb des Unterrichts wächst.
- Gesundheitsförderung, Abbau von Belastungen und Umgang mit Arbeitsaufgaben wird eine noch dringendere Aufgabe

Forderungen der GEW

Die „Flankierenden Maßnahmen“ der Chancengleichheitspläne müssen berücksichtigen:

- Angebot wohnortnaher ganztägiger Fortbildungen mit Kinderbetreuung und Einrichtung schulnaher Kinderbetreuung (Geld folgt Kind!)
- Kooperationsaufgaben in allen Schularten mit ausreichender Anrechnung
- Keine unbezahlte Mehrarbeit, Abbau der Bugwellen
- Rahmenregelungen in der Schule als Pflicht auf der Grundlage der VwV Teilzeit : „Die Belange Teilzeitbeschäftigter sind bei der Verteilung der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen“; siehe auch Info der GEW zum Thema

Forderungen der GEW

- Verteilung der gebundenen Arbeitszeit: Verpflichtung der Schulleitungen zu familienfreundlichen Stundenplänen: Nach Wunsch freier Tag, keine zwei Zeitblöcke am Tag, keine Einzelstunden; Vermeidung von Hohlstunden, verlässliche Arbeitszeiten (Planbarkeit)
- Berücksichtigung der persönlichen Situation von Frauen bei der Erstellung von Stundenplänen an Ganztageschulen
- Sensibilisierung der Schulleitungen durch die Schulverwaltung in Dienststellenleitungsgesprächen und Schulleitungsfortbildungen
- Vorbereitungsdienst/Referendariat in Teilzeit!
- Arbeits- und Gesundheitsschutz gendern!

Exkurs: Gesundheitsprävention – 3 Mio. jährlich

Umsetzung der Vorschläge der AG Erhalt der Dienstfähigkeit ab Schuljahr 2011/12 berücksichtigen psychomentele Belastungen, die insbesondere Frauen und Teilzeitbeschäftigte betreffen:

- Begleitung in der Berufseingangsphase im 2. bis (4. Berufsjahr): 6 Tage, Hälfte in der unterrichtsfreien Zeit
- „10 Plus - Motiviert und gesund bleiben im Lehrberuf“
- „Gesund und zufrieden arbeiten - Ermutigung, Inspiration, Freude und Kompetenz“ - Lehrergesundheit als Führungsaufgabe
- 25 Workshops zum Thema „Ressource Ich!“ – Umgang mit sich selbst und anderen im Schulbetrieb“

Weitere Maßnahmen

- Beziehungscoaching nach dem Freiburger Modell in 6 Sitzungen
- Interventionsprojekte(BAD): Vortragsangebote; Workshops zu Stressbewältigung; Coaching zur Belastungs- und Krisenbewältigung, Resilienzcoaching; Rückengesundheit und Körperstabilität, Stimmtraining, Konfliktmediation.
- 30 Auswertungsworkshops (25 GHWRS; 3 Gymnasien und 2 BS) mit externen Moderator/innen für Schulender Tranchen 7 und 8
- 100 Stunden für Fachberater/innen Arbeitsschutz
- Stimmprävention- Unterstützung eines Forschungsprojektes des FIM

Fachkräfte für Arbeitssicherheit ab 2011

- Eingruppierungsvorschrift der Unfallkasse : 1 0,5 Stunden Grundbetreuung durch Betriebsarzt/innen und FaSis zur Verfügung.
- Aufteilung 0,3 h/Besch. an die FaSis ; zusätzliche betriebsspezifische Betreuung nach Schulart und -größe differenziert
- Mittel für FaSis: 2011: 900 000 €, 2012: 1 900 000 €; 2013: 2 850 000 €; ab 2014 3 800 000 € pro Jahr
- An jeder Schule alle drei Jahre Regelbetreuung
- Ende 2011 Beginn der Vorstellung an den Schulen (FaSis und Arzt/innen)

Frauenförderung in Funktionsstellen

- Schulleitungen haben wichtige Funktion bei der Umsetzung dieser bildungspolitischen Vorhaben
- Wie sieht die Situation aus?
- Was wird getan zur Personalentwicklung von Frauen?
- Vereinbarkeit von Familie und Privatleben – ein Fremdwort für Funktionsstelleninhaberinnen?

Situation: Bilanzbericht 2009

- Das Kultusressort verfügt mit 65,5 % weiblichen Beschäftigten über den höchsten Frauenanteil, gegenüber 2005 um 3,6% mehr. Im höheren Dienst (Gymnasien und Berufliche Schulen) beträgt der Frauenanteil 49,3% mit einer Steigerung um 5,9%.
- Steigerung von Frauenanteilen in Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben: 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.

Bilanzbericht 2009

- Das Kultusressort mit rund der Hälfte der Beschäftigten im Landesdienst erstellt nur 5 Chancengleichheitspläne, die damit auch nur **ungenau**e Zielvorgaben enthalten können. Derzeit lehnt es das KM ab, konkrete Zielvorgaben aufzunehmen, obwohl die Vorgabe nach § 6 (2) besteht, dort wo Frauen unterrepräsentiert sind.
- Die GEW fordert schon lange, dass Gymnasien und Berufliche Schulen wie Staatliche Schulämter Chancengleichheitspläne erstellen müssen, damit Frauenförderung gezielter angegangen werden kann.
- Die ChPl 2009 sind bisher nur im RP Ka und Fr im GHWRS-Bereich an den Schulen, die ChPl Gymnasien und Berufliche Schulen sind weiterhin noch in Erarbeitung.

Situation

- Bewerbungen auf Funktionsstellen stagnieren
- Orientierungs- und Vorbereitungsseminare boomen: Gutes Konzept des KM zur Personalentwicklung und Personalgewinnung: Finanzierung nach 2012??
- Teilnahme: Weniger Frauen als ihr Beschäftigtenanteil, mehr aus Gymnasien und Beruflichen Schulen
- Schwachstelle Schulleitung: Keine entsprechende Fortbildung für Schulleitungen zu Personalförderung. Sprechen sie Frauen angemessen an?
- Der zunehmende Frauenanteil in der Lehrerschaft und in Schulleitungsfunktionen marginalisiert die Notwendigkeit von Frauenförderung, obwohl die Zahlen dies nicht bestätigen.

Vereinbarkeit in Funktionsstellen

Teilzeitmöglichkeiten wurden ausgeweitet:

- Unterhältige Teilzeit in der Elternzeit
- Teilzeit in Funktionsstellen bis zur Hälfte des Deputats, Reduzierung nur beim Unterricht, Präsenz in der Schule muss gewährleistet sein, keine Begrenzung mehr an die Größe der Schule.
- Job Sharing unverändert mit Bindung an das halbe Deputat

Forderungen zu Frauenförderung

- Maßnahmen gegen mittelbare Diskriminierung von Frauen (schulbezogene Stellenausschreibung; Beförderungsverfahren) mit der Zielrichtung: **Ausschreibung ohne Zuschnitt auf ein Geschlecht**; Ansprechen von Frauen durch Schulleitung
- Kontrolle dieser Maßnahmen: Überprüfung durch übergeordnete Schulaufsichtsbehörde unter Einbeziehung der BfC;
- Berücksichtigung des Aspektes der geschlechtsspezifischen Personalentwicklung auch auf der Führungsebene (KM und RPien) und Einbeziehung in die Führungsbildung (Orientierungs- und Auswahlseminare); Aufnahme in Zielvereinbarungsgespräche auf jeder Ebene

Frauenförderung

- Eigene Lehrgänge zur geschlechtsspezifischen Personalentwicklung für Schulleiterinnen und Schulleiter
- Personalplanungsgespräche mit Themenschwerpunkt Frauenförderung zwischen RP und SSÄ bzw. Schulen
- Regelmäßiger TOP bei Schulleiterdienstbesprechungen
- Umgang mit abgelehnten Bewerberinnen: Gespräche durch Schulleitung und Schulaufsicht, Schwerpunkt Motivation
- Konkrete Fortbildungsforderungen: Orientierungsseminare nur für Frauen; Bewerberinnentrainings
- Schulbezogene Stellenausschreibungen: Statistiken zu Bewerbungs- und Besetzungszahlen nach Geschlecht anfordern; in der eigenen Schule Besetzung entsprechend begleiten
- Beförderungsprogramme: Statistiken nach Geschlecht und Teilzeit/Vollzeit anfordern
- Konsequenz die öffentliche Ausschreibung für alle Aufgaben und Funktionen, die die berufliche Weiterqualifizierung fördern, einfordern.

4. Novellierung des ChG

Handlungsbedarf:

- Nur rund 10% der Schulen (vor allem Gymnasien und berufliche Schulen) verfügen über eine Beauftragte für Chancengleichheit. Für den großen Bereich des Kultusministeriums mit rund 120 000 Beschäftigten
- Es werden insgesamt nur 10 Chancengleichheitspläne erstellt mit Teilförderpläne GHWRS; Gymnasien und BS.
- Die personalverwaltende Dienststelle Regierungspräsidium, in der die Chancengleichheitspläne erstellt werden, verfügt über keine eigene Beauftragte für Chancengleichheit nur für den Schulbereich.

Handlungsbedarf

- Die Chancengleichheitspläne enthalten keine konkreten Zielvorgaben mit der Begründung, die Vorgabe, mindestens die Hälfte bei Unterrepräsentanz mit Frauen zu besetzen, reiche aus!
- Die Unterrepräsentanz wird weiterhin als gegeben definiert, wenn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Der Anteil an Beschäftigten insgesamt bei Funktionsstellen oder Beförderungen ist kein Kriterium.
- Das ChG enthält keine Konkretisierungen, wie gegen mittelbare Diskriminierungen aufgrund von Familienarbeit vorgegangen wird.
- Das Thema Kinderbetreuung wird trotz Verjüngung der Lehrerschaft nicht angegangen.

Forderungen für Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes

- Eine Beauftragte für Chancengleichheit mit Rechten und Pflichten nach ChG an jeder Schule/Schulkindergarten unabhängig von der Größe mit Entlastung (mind. 1 -2 Anrechnungstunden).
- Eine Beauftragte für Chancengleichheit bei der Abteilung Schule und Bildung der Regierungspräsidien
- Verpflichtung zur Erstellung von Chancengleichheitsplänen an jeder Schule: Mit erweiterter Eigenständigkeit der Einzelschulen nehmen Schulleitungen mehr Personalbefugnisse wahr und betreiben Personalentwicklung. Die logische Folge ist die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes auf der Ebene der Schulen, zumindest in großen Einheiten (Gymnasien und Berufliche Schulen), an kleineren ersatzweise am SSA. Die GEW fordert den Gesetzgeber auf § 5 Absatz 3 ersatzlos zu streichen (Möglichkeit des Verzichts auf die Erstellung eines ChPl).

Forderungen 2

- Zielvorgaben und die Kontrolle ihrer Erfüllung müssen konkretisiert werden. Es gilt den Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen nachhaltig zu erhöhen. Die Quote muss sich in Bereichen mit hohem Frauenanteil an deren Beschäftigtenanteil orientieren. Die Definition der geringeren Repräsentanz (§ 4 (5)) muss entsprechend angepasst werden.
- Zielvorgaben sind einer unabhängigen Kontrolle zu unterziehen (Landtag). Eine Selbstverpflichtung mit Selbstkontrolle bringt nicht die entsprechenden Ergebnisse.
- Ausweitung des Geltungsbereichs des ChG auf die Privatschulen, da diese einen hohen Personalkostenzuschuss vom Land erhalten und keine unabhängigen Privatunternehmen darstellen.
- Ausweitung des Geltungsbereichs des gesamten ChG (nicht nur §§ 23 und 24) auf die kommunalen Arbeitgeber .

Forderungen 3

- **Chancengleichheitsplan:** Die Dehnung der Erstellung auf 5 Jahre ist zusammen mit den anderen Berichtspflichten zu betrachten. Die jährliche Kontrollstatistik entfiel 2005 und wurde durch die Feststellung der Erfüllung drei Jahre nach dem Chancengleichheitsplan und in diesem ersetzt. Dieser Zeitraum ist zu groß, um tatsächlich Grundlage sorgfältiger Personalentwicklung und -förderung zu sein. Die Erstellung der Beschäftigtenstruktur und die Feststellung der Erfüllung müssen nach Auffassung der GEW spätestens im Zweijahresrhythmus erfolgen.

Forderungen 4

- **Vorstellungsgespräche:** Die GEW begrüßt, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen grundsätzlich teilnehmen kann. Die Einschränkungen „in Bereichen geringerer Repräsentanz“ sind aus dem § 9 (3) allerdings herauszunehmen, da bis heute Frauen in allen Funktionsstellen unterrepräsentiert sind.
- **Fort- und Weiterbildung:** Themen zur Chancengleichheit wie Gleichberechtigung; Benachteiligungen von Frauen, sexuelle Belästigung, neu: mittelbare Diskriminierungen, Gender Mainstreaming, Diskriminierung wegen sexueller Orientierung. sind grundsätzlich einzubeziehen.
- Fortbildungsmittel für die BfC/Ansprechpartnerinnen und interessierte Frauen sind deutlich auszuweiten.

Forderungen 5

Die Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit sind auszuweiten:

- Beteiligung an allen Auswahlgesprächen, solange Frauen nicht entsprechend Beschäftigtenanteil vertreten sind.
- Beanstandungsrecht stärken
- Definierte Aufgaben unabhängig von der Dienststellenleitung
- Einstellung von Mitteln für Fortbildung der BfC

5. Ausblick auf die Arbeit der BfC

- Vertretung der Lehrer/innen in einer neuen Schulkonferenz
- Wohnortnahe ganztägige Fortbildungen mit Kinderbetreuung mit der Dienststellenleitung anregen.
- Schulnahe Kinderbetreuung (Geld folgt Kind!) in der Schule vorschlagen.
- Berücksichtigung der Teilzeit durch Rahmenregelungen in der Schule/im SSA; Frauenversammlung und GLK.
- Für Kooperationen mit anderen Schularten und mit Kindertageseinrichtungen Anrechnungen einfordern.
- Keine unbezahlte Mehrarbeit, Ausschöpfen anderer Möglichkeiten
- Verteilung der gebundenen Arbeitszeit: Verpflichtung der Schulleitungen zu familienfreundlichen Stundenplänen anregen und überwachen: Nach Wunsch freier Tag, keine zwei Zeitblöcke am Tag, keine Einzelstunden; Vermeidung von Hohlstunden, verlässliche Arbeitszeiten (Planbarkeit)
- Häufigkeit der Besprechungen und Konferenzen zum Thema machen!
- Notengebung in dienstlichen Beurteilungen abfragen; Kriterien bei der Auswahl bei Stellenausschreibungen vorschlagen
- Themen in Dienststellenleitungsgesprächen bearbeiten

***Und noch vieles
mehr.....***

***Vielen Dank für
Ihre/Ihre
Aufmerksamkeit
!***