

Vorwort



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Arbeit in unseren Schulen ist immer mehr geprägt von der Last vieler verschiedener zusätzlicher Aufgaben, die nicht als eigener Nutzen, sondern als von oben diktierte Neuerungen in den Schulen ankommen. Es fällt schwer, Abstand zu gewinnen, die eigene und gemeinsame Arbeit aus der Distanz zu betrachten und Einblicke zu gewinnen, was denn tatsächlich die Arbeit erfolgreicher machen könnte. Man (und frau auch) müsste sich mal Zeit dafür nehmen!

Gerade die Frauen (mit einem hohen Anteil Familienarbeit) und die Teilzeitbeschäftigten in den Schulen sind in der Regel gezwungen die Zeit außerhalb des Unterrichts neu einzuteilen, um den Anforderungen gerecht werden zu können. Oft bleiben dadurch dringend notwendige Erholungsphasen auf der Strecke und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit übersteigt die bezahlte bei weitem.

Nun will das Kultusministerium im Zusammenhang mit der Lebensarbeitszeitverlängerung endlich überlegen, welche Maßnahmen denn tatsächlich dazu führen, dass Lehrer/innen länger gesund arbeiten, also zum Abbau der Rate der dienstunfähiger Kolleginnen und Kollegen beitragen, und welche Maßnahmen auch von Anfang an präventiv wirken könnten. Neu ist, dass dazu Gespräche und Verhandlungen mit der GEW und dem Beamtenbund stattfinden sollen. Wir werden die Sicht der Frauen mit ihren spezifischen Belastungen dort auch einbringen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird statistisch messbar sein.

Wir wollen mit diesem Fraueninfo wie in den letzten dazu beitragen, dass die Situationen von Frauen im Schulbereich in den Blick genommen werden und Sie, liebe Kolleginnen, in Ihren Schulen Ihre Schulleitung in allen Fragen, die Ihre Kolleginnen befassen, beraten können. Wir wollen Sie auch darin unterstützen, dass Sie in den Frauenversammlungen viele Informationen weitergeben und gemeinsame Strategien entwickeln können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg dabei!

Ihre

GEW-Wahlen stehen vor der Tür – Frauen, mischt euch ein!

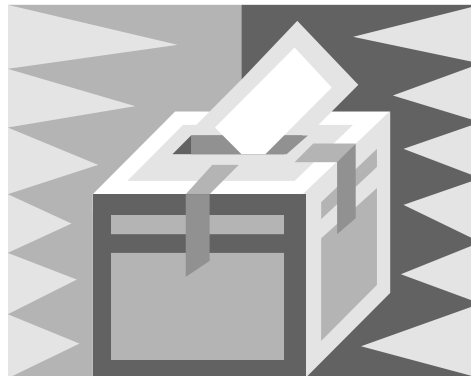
Petra Pfeiffer-Silberberger,
Bärbel Etzel-Paulsen

Wieder sind vier Jahre vergangen und bis zum Spätherbst 2007 wird in den Untergliederungen der GEW gewählt. Während die Vorstände auf Landes- und Bezirksebene erst im April 2008 gewählt werden, erfolgen die Wahlen der Kreis- und Ortsverbände und Fachgruppen noch in diesem Jahr.

Wir möchten euch ermuntern, euch einzumischen und euch aktiv in die GEW-Arbeit einzubringen. Neben der Funktion der „GEW-Kreisfrau“ ist es bedeutsam, wie viele Frauen bereit sind, auch andere GEW-Funktion 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 Landesfachgruppe 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 **16. November 2007** 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 **bis 22. 10. 07** an die Landesgeschäftsstelle zu melden.

Über 68% der GEW-Mitglieder sind weiblich!

Ein Blick in die Realität:

Beschäftigungsverhältnisse von Frauen im Schulbereich

Barbara Haas

Vor zwölf Jahren wurde das Grundgesetz im Artikel 3 Abs. 2 des GG ergänzt um den Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ – Erfolg einer parteien- und verbandsübergreifenden Aktion der Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Europäische Union verpflichtet bereits seit langem die Bundesregierung den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben umzusetzen.

Das Land Baden-Württemberg hat daraufhin ein Landesgleichberechtigungsgesetz erlassen, das 2005 zu einem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes novelliert wurde. Statistische Daten zeigen aber, dass noch immer gravierende Unterschiede zwischen der Arbeits- und Verdienstsituation von Lehrerinnen gegenüber Lehrern bestehen. Handlungsbedarf für eine diskriminierungsfreie Personalpolitik gewinnt an Bedeutung angesichts der politischen Entwicklungen wie Schulschließungen wegen Schülerrückgangs, Stellensperrungen

und damit weniger Ressourcen für die Einstellung von Lehrerinnen, Ausbau von Ganztagschulkonzepten und vor allem Veränderungen im Beamtenrecht und der Gehaltsstruktur.

Das auf Bundesebene im August 2006 beschlossene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** legt eine weitere Grundlage mit dem Ziel, keine Diskriminierung wegen „Rasse“ und ethnischer Herkunft, **Geschlecht**, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität zuzulassen.

Weiterhin besteht Bedarf an einer diskriminierungsfreien Personalpolitik im Land:

I. Frauen- und Männeranteil in den Schularten und in Funktionsstellen

Während der Frauenanteil im Schulbereich kontinuierlich anwächst und über alle Schularten verteilt bei über 60% liegt, nimmt immer noch erst jede 20. Frau eine herausgehobene Stellung ein gegenüber jedem fünften Mann:

	2000	2004
Lehrkräfte	105 244	112 680
Weibliche Beschäftigte	61 293 = 58,2%	68 286 = 60,6%
Männliche Beschäftigte	43 951 = 41,8%	44 394 = 39,4%
Funktionsstellen	12 070	11 934
Funktionsstellenanteil Frauen	2 599 = 21,5%	3 396 = 28,5%
Funktionsstellenanteil Männer	9 471 = 78,5%	8 538 = 71,5%
%-Anteil an Beschäftigten in Funktionsstellen	11,5%	10,6%
%-Anteil der Frauen in Funktionsstellen an weiblichen Beschäftigten	4,2%	5,0%
%-Anteil der Männer in Funktionsstellen an männlichen Beschäftigten	21,5%	19,2%

Im Vergleich der Schularten wird deutlich, dass der Anteil an Frauen in Funktionsstellen in allen Schularten nur leicht erhöht wurde:

	GHS	RS	SoS	Gym n.	Gew. BS	Kaufm. BS	Hausw. BS
%-Anteil an Beschäftigten in Funktionsstellen	11,1% 2000: 11,5%	6,9% 8,2%	8,6% 9,4%	12,2% 13,3%	12,6% 14,2%	11,2% 12,4%	9,6% 10,1%
%-Anteil der Frauen in Funktionsstellen an weibl. Besch.	5,7% 2000: 4,8%	3,1% 2,7%	4,1% 3,7%	4,7% 3,7%	3,4% 2,7%	4,0% 3,8%	6,9% 7,0%
%-Anteil der Männer in Funktionsstellen an männl. Besch.	26,9% 28,5%	12,2% 14,7%	19,7% 21,9%	19,1% 20,4%	14,9% 16,7%	16,6% 17,8%	18,0% 19,6%

Quelle: Frauenförderpläne 2004 zusammengestellt: B. Haas 2006

2. Leistungsbewertung von Lehrerinnen

Nur wenige Studien belegen, wie Frauen und wie Männer in dienstlichen Beurteilungen abschneiden. Wissenschaftliche Untersuchungen gehen allerdings von der These aus, dass die Wahrnehmung der beurteilenden Person wie auch der beurteilten Person verzerrt ist. Erwartungen an Frauen und Männer werden wirksam. Statistiken zeigen in der Regel für männliche Vollzeitbeschäftigte bessere Beurteilungsergebnisse als für Frauen. Teilzeitbeschäftigte schneiden schlechter ab und Beschäftigte in höheren Hierarchiestufen erhalten durchschnittlich bes-

sere Noten als die in mittleren und unteren Stufen.

Die Leistungsstufenvergabe in Baden-Württemberg zeigte 2004 eine leicht über dem Beschäftigtenanteil liegende Vergabe an Frauen, 2001 war es noch umgekehrt. Bei den Teilzeitbeschäftigten (zu 85% Frauen) bestand 2004 noch immer keine anteilige Vergabe.

„Harte Auswertung“ der Leistungsstufenvergabe im Jahr 2004

	Frauenanteil	Leistungsstufen an Frauen	Teilzeitbeschäftigte	Leistungsstufen an diese Gruppe
Allgemein	60,42 %	63,95 %	48,57 %	45,44 %
GHRS-Bereich	71,85%	74,01 %	53,27 %	50,49 %
Gymnasien	46,4 %	51,78 %	47,07 %	43,59 %
Berufliche Schulen	36,36%	42,58%	33,53 %	30,22 %

Beurteilungen sind weiterhin eine mögliche Quelle unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung von Lehrerinnen: Dazu einige konkrete Fragen aus einem Katalog, den Dr. Karin Tondorf für die GEW zusammengestellt hat:

- Orientiert sich die Beurteilung an den Anforderungen der Stelle?
- Wird Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch Verfahrensregeln ausgeschlossen (subjektiver unterschiedlicher Leistungsmaßstab, mangelnde Transparenz bei der Feststellung und Bewertung von Leistung, Eignung und Befähigung)? Erfolgt die Beurteilung durch mehrere Personen?
- Werden Merkmale ausgeschlossen, die durch Geschlechterstereotype geprägt sind?
- Wird eine diskriminierende Anwendung von Merkmalen, etwas durch freies Hinzufügen von Merkmalen oder ihren selektiven Gebrauch ausgeschlossen?
- Ist durchschaubar, wie die Merkmale gewichtet sind?
- Sind die Merkmale und die Bewertungsskalen eindeutig definiert?
- Werden bei gleicher Qualifikation die Hilfskriterien ohne starre Vorgaben gegeneinander abgewogen?

- Sind die Beurteilungsstatistiken hinreichend aussagekräftig, um Benachteiligungen, z.B. bei Teilzeitkräften, oder Hierarchieeffekte erkennen zu lassen?
(aus „Diskriminierende Personalpolitik im Schulbereich“, März 2006; erhältlich beim GEW- Hauptvorstand)

Nach der Einführung leistungsbezogener Gehaltsanteile für Angestellte werden auch Beamt/innen eine Veränderung ihrer Gehaltsstruktur erfahren. Leistungselemente im Gehalt werden von Beurteilungen abhängig sein. Es ist an uns Frauen, das Diskriminierungsverbot in diesem Bereich durchzusetzen.

Dazu ein kleiner Einblick in eine Studie zur Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern: Ein abstraktes Gemälde wurde Frauen und Männern gezeigt mit der Bitte, es zu bewerten. Was geschah?

Das Gemälde wurde gezeigt	Ihnen wurde gesagt, es sei gemalt von	Sie bewerteten es mit
Männern	einem Mann	44.000
	einer unbekannt Person	45.000
	einer Frau	18.000
Frauen	einem Mann	39.000
	einer unbekannt Person	43.000
	einer Frau	28.000

Quelle: Nybern, A. Why do women earn less than men? In *Schöner Wirtschaften – Europa geschlechtergerecht gestalten*, 2005

3. Stellenausschreibungen

Auch hier finden sich Quellen für Diskriminierungen, z.B. auf Personen zugeschnittene Ausschreibungen, keine Berücksichtigung von Familienkompetenzen, kein klares Aufgabenprofil, negative Bewertung fehlender Dienstzeiten wegen Beurlaubung, Fragen nach Familienplanung etc. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist gefragt Einfluss zu nehmen.

4. Versetzungen und Abordnungen

Die zunehmende Praxis der Kommunen angesichts zurückgehender Schülerzahlen Schulen zusammenzulegen, „auslaufen“ zu lassen und aufzulösen, betrifft die Arbeitssituation von Frauen. Versetzungen und Abordnungen dürfen daher nicht diskriminierend sein.

Eine benachteiligende Auswahlentscheidung, schlechtere Bedingungen nach Rückkehr aus der Elternzeit oder überproportionale Belastung von Teilzeitbeschäftigten (z.B. durch Einsatz an zwei Schulen) sind mögliche Tatbestände von Diskriminierung und müssen mit Hilfe der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalräte abgestellt werden.

5. Belastung von Lehrerinnen

Mehrere Studien belegen, dass Lehrerinnen ein höheres Belastungsrisiko haben als Lehrer:

- Abschlussbericht der Leitstelle Betriebsärztlicher Dienst zur der Testphase Arbeitsschutz in BW auf der Basis der Auswertung durch die Universität Ulm: „Nach den vorliegenden Daten würden die älteren weiblichen Lehrkräfte an Hauptschulen kumulativ das höchste Risiko einer Belastung haben“
- Studie von Prof. Schönwälder u.a., Universität Bremen: Teilzeitbeschäftigte, also vor allem Frauen, übererfüllen ihre Pflichtarbeitszeit bei weitem: Je höher die freiwillige Pflichtstundenminderung, desto höher die zeitliche Belastung.
- Studie von Prof. Schaarschmidt, Universität Potsdam: „Durchweg finden wir für sie (Frauen) einen höheren Anteil an Risikomustern“, „ungünstigere Werte im Bereich der Widerstandsfähigkeit gegenüber den Belastungen“ und: „Die Betrachtung der Altersabhängigkeit weist auf eine progressive Verschlechterung der Beanspruchungssituation über die Berufsjahre hin“. (aus einer Rede anlässlich der Eröffnungsveranstaltung des Projektes „Lange lehren“).
- Die Studie von Prof. Bauer, Universitätsklinik Freiburg im Rahmen des Projektes „Lange lehren“ bestätigt dies für Hauptschullehrerinnen.

Alle Aktivitäten bei der flächendeckenden Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen daher im Blick haben, dass Belastungen von Lehrerinnen abgebaut werden. Die Beauftragten für Chancengleichheit können anregen, dass Gefährdungsbeurteilungen gemacht werden, wenn auffällige Symptome (hoher Krankenstand, auffällig viele schwere Erkrankungen) in den einzelnen Schulen vorliegen.

Im Laufe des Jahres 2007 soll endlich die flächendeckende Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle Schulen greifen. Bereits jetzt sind anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen möglich (Ansprechpartner ist der Leitende Betriebsarzt beim Kultusministerium, Dr. Walker). Jede einzelne BfC oder Ansprechpartnerin kann allerdings auch in ihrer Schule anregen, dass Belastungen thematisiert und im Rahmen von Schulentwicklungsaktivitäten bearbeitet werden.

6. Lebensarbeitszeit von Frauen

Der erklärte Wille der Landesregierung, die Lebensarbeitszeit ihrer Beschäftigten im öffentlichen Dienst bis 67 zu verlängern, trifft auf den erbitterten Widerstand der Gewerkschaften. Die Umsetzung vernichtet Arbeitsplätze und verringert die

Einstellungschancen junger Kolleg/innen. Dazu missachtet der Arbeitgeber mit der pauschalen Verlängerung die bekannten Belastungen im Stress-beruf Lehrer/in! Insbesondere Frauen, die Familienarbeit mit Teilzeit oder Beurlaubung gemacht haben, werden von der Verlängerung betroffen sein, wenn sie sich keine Abschlüsse leisten können. Die Anrechnung der Familienzeiten mit Kindern bis 18 Jahre oder pflegebedürftigen Angehörigen auf die Lebensdienstzeit sind längst überfällig.

Nichts spricht allerdings dagegen, dass Lehrer/innen gesünder arbeiten. Die Zahl der dienstunfähigen Kolleg/innen muss gesenkt werden. Dazu braucht es entsprechende Maßnahmen. Mit Hochdruck arbeitet das Kultusministerium an der Umsetzung der Koalitionsvereinbarung, die zur Lebensarbeitszeit folgende Aussage macht: *„Bei Lehrern streben wir eine nennenswerte Verlängerung der tatsächlich geleisteten Lebensdienstzeit an. Teilzeit, Teildienstfähigkeit und Altersermäßigung sollen hierfür zu wirkungsvollen Instrumenten entwickelt werdenEinsparungen kommen überwiegend dem Haushalt zugute und werden zur Zielerreichung teilweise für Fördermaßnahmen wie z.B.: Weiterbildung, Supervision, Prävention sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrerschaft eingesetzt.“*

Dass die Landesregierung quasi in letzter Minute davon abgesehen hat, die Altersermäßigung der Lehrer/innen an Gymnasien und Beruflichen Schulen zu streichen, ist nur den Verhandlungen der GEW zuzuschreiben.

Nun ist ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz notwendig, der nicht allein die Schulen auffordert, an ihren innerschulischen Verhältnissen zu arbeiten und das eigene Verhalten zu ändern. Älteren Lehrer/innen wird der Arbeitgeber nur gerecht, wenn er auch an den Rahmenbedingungen etwas ändert. Gesunderhaltende Arbeit auch für Lehrer/innen mit langer Berufserfahrung erfordert:

- Einführung und Ausbau der Altersteilzeit und Altersermäßigung ab 50 Jahren
- Einführung von Strukturen und Ressourcen für die Bearbeitung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz in der Schule
- Bereitstellen von Spielräumen (zusätzliche LWS) an die Schulen, um den Einsatz älterer Kolleg/innen schonender planen zu können: durch team teaching, durch Einsatz in anderen Arbeitsfeldern (Beratung; Förderung in kleinen Lerngruppen) mit der Vorgabe, die Ressourcen tatsächlich zur Entlastung älterer Kolleg/innen einzusetzen.
- Senkung der Klassenteiler, gezielter Abbau von Klassen über 25 Schüler/innen
- Bessere Fortbildungsangebote bei bildungspo-

litischen Veränderungen und neuen schulischen Aufgaben, die insbesondere auf die Bedürfnisse älterer Lehrer/innen angelegt sind (z.B. Teamarbeit, Arbeit am PC in bestimmten Themenfeldern)

- Angebot von Coaching zur Beziehungsgestaltung für Gruppen aus einem Kollegium, die auch die Zusammenarbeit der Generationen bearbeiten.

Gefragt sind natürlich auch innerschulische Prozesse z.B. im Rahmen der Schulentwicklung, die ein für Jung und Alt wirksames Präventionskonzept ermöglichen.

- Altersdiversität sollte im Kollegium zum Thema gemacht werden mit dem Ziel, die verschiedenen Stärken sichtbar zu machen und wertschätzend damit umzugehen. Es muss legitim sein, unterschiedlich zu arbeiten!
- Strategien können entwickelt werden, wie die Unterschiedlichkeiten genutzt werden können: Mentoring; Materialaustausch; Teamarbeit ohne Ausgrenzung von Altersminderheiten, gezielte Verteilung zusätzlicher Aufgaben
- Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Stundenpläne für Ältere sollten genutzt werden, z.B. späterer Schulanfang am Morgen, höchstens vier Unterrichtsstunden am Vormittag
- Entlastungen, die im gemeinsamen abgesprochenen Vorgehen des Kollegiums bestehen, z.B.: Umgang mit schwierigen Schüler/innen;
- Verminderung des Lärmpegels durch verschiedene Maßnahmen
- Weitergabe des vorhandenen Wissens: z. B. Nachfolger/in in die Fachbereichsleitung einarbeiten vor der Zuruhesetzung.

Es geht nicht darum, den Berufsalltag irgendwie und an der Belastungsgrenze zu bewältigen, sondern Überforderungen und Überlastungen auch bereits in jüngeren Jahren zu verhindern. Die GEW fordert dazu vom Kultusministerium ein konkretes und wirksames Konzept, das bereits in der Lehrerbildung Eingang findet, in der Berufseingangsphase intensiviert wird und Prävention bis zum Ruhestand ermöglicht.

Beauftragte für Chancengleichheit und Ansprechpartnerinnen können sich dabei ganz besonders für die Belange der Kolleginnen einsetzen.

Zwei Schritte vor und keinen zurück – jede einzelne von uns ist gefragt!

Frauenförderung oder Männerquote - was brauchen wir in der Schule?

Hildegard Klenk



Seit der ersten PISA-Studie kursiert der Spruch von der „Feminisierung von Schule“. Die Medien machen sich Gedanken über die angebliche Benachteiligung der Jungen in der Schule. Die Lösung des Problems sehen manche in der Forderung nach einer Männerquote in den Schulen. „Männerbeauftragte“ sollen - so konservative Lehrerverbände - den wenigen männlichen Kollegen zu ihrem Recht verhelfen.

Eine seriöse, differenzierte Betrachtungsweise zeigt sehr schnell, dass die Ursachenzuschreibung so einfach nicht ist. Die Tatsache, dass vor allem an Grundschulen überwiegend Frauen unterrichten, lässt sich mit einer Männerquote nicht verändern. Noch immer gilt als ungeschriebenes gesellschaftliches Gesetz, dass Erziehung und Bildung von kleinen Kindern Frauensache ist. Auch die Arbeitsbedingungen an Grundschulen sind nicht so, dass es Männern leicht fallen würde, gesellschaftliche Vorurteile zu überwinden: Viel zu große Klassen, ständige Neuerungen – wie z. B. Fremdsprache an der Grundschule oder jahrgangsübergreifender Unterricht - ohne eine auch nur halbwegs ordentliche Fort- und Weiterbildung. „Verlässliche“ Schulzeit muss garantiert werden, ohne dass es dafür irgendwelche Ressourcen gibt – die Reihe der Erschwernisse lässt sich endlos fortsetzen.

Dass „Gender-Gerechtigkeit“ mit dem pädagogischen Arbeiten als solchem etwas zu tun hat, liegt auf der Hand. Der Erziehungswissenschaftler Jürgen Budde geht der Frage von Vorbildfunktionen im System Schule nach und hinterfragt den Wandel in der Schulkultur. Sein Fazit: ein dramatisierender Blick auf Gender verstellt oftmals den Blick auf weitere Differenzierungen, die geschlechtlichen Zuschreibungen enthalten für Jungen und Mädchen Zumutungen. Im Blick auf das einzelne Kind und seine jeweiligen Interessen, Fähigkeiten und Defizite liegt, so Budde, die Perspektive für die Gestaltung von Schulkultur.

Und wenn wir schon über „Vorbild“ reden, kein Mann ist schon deswegen ein Vorbild für ein besseres Verhalten von Jungen, weil er Mann ist. Aufgabe von Lehrer/innenaus- und -fort-bildung muss es daher sein, Rollenklischees zu hinterfragen und neue zeitgemäße Rollenbilder zu entwickeln.

So schreiben beispielsweise die Stuttgarter Nachrichten am 4.1.2007: *„Den Kultusministern ist zu diesem Problem (dass der Anteil der Jungen an Sonderschulen inzwischen ein alarmierendes Ausmaß erreicht hat) bisher nicht viel mehr als Fachtagungen und Appelle eingefallen. Da wäre z.B.*

in der Aus- und Fortbildung von Lehrern, sehr viel mehr möglich und nötig. Eine gut geschulte Lehrerin, die weiß, wie Jungen ticken, ist sicher mehr wert als ein unmotivierter und mäßig qualifizierter Mann der gegen seinen Willen an die Grundschule abgeordnet wurde.“

Der renommierte Bielefelder Jugendforscher Klaus Hurrelmann erklärt, viele junge Frauen seien leistungsstärker und –motivierter als Jungen. Diese hätten weniger Ausdauer und gäben nach Enttäuschungen früher auf. Außerdem seien sie viel stärker als Mädchen einem traditionellen Rollenbild verhaftet. Ihre Unflexibilität benachteilige junge, traditionell denkende Männer. Dagegen hätten die meisten Mädchen die klare Perspektive Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Heute sei Kommunikationsfähigkeit gefragt, nicht körperliche Stärke. Den jungen Männern fehle ein flexibleres Rollenbild. Bemerkenswert sind seine Forderung nach geschlechtssensibleren Unterrichtsmethoden. Auch dürfe Mädchenförderung nicht wegfallen. Sie müsse in den beruflichen Bereich verlagert werden, denn hier schlage sich die gute Ausbildung und Leistungsbereitschaft der jungen Frauen nicht nieder. Ihr Selbstbewusstsein müsse gestärkt werden, denn vielen Frauen fehle im Beruf der Mut zur harten Konkurrenz.

Dass es für die Erziehung und Bildung von Kindern jeden Alters natürlich wünschenswert ist, dass sie gleichermaßen Männer und Frauen erleben, versteht sich von selbst. Aber dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Männern und Frauen attraktiv erscheinen lassen, in diesem Beruf zu arbeiten. Das fängt mit den Ausbildungsbedingungen an und geht mit den Arbeitsbedingungen weiter. Wir müssen uns heute eindeutig gegen Überlegungen aussprechen, die künftigen Bachelor- und Masterstudiengänge in der Lehrer/innenbildung so umzusetzen, dass die Ausbildung

für Primarstufenlehrkräfte im Bachelorstudiengang erfolgt und die für die weiterführenden Schulen im Masterstudiengang. Dies würde eine „Feminisierung“ im Grundschulbereich weiter verfestigen. In Konsequenz davon würde die Bezahlung dann auch differenziert. Da ja alles kostenneutral erfolgen soll, hätten Pläne zur Absenkung der Primarstufenlehrkräfte eine begründbare Basis. Dass das keine böse Phantasie von schwarzmalenden Gewerkschaftsfunktionär/innen ist, zeigt die Lektüre des Koalitionsvertrags der CDU/FDP-Regierung.

Aber nun gut – wenn es nun de facto eine „Feminisierung“ zumindest des Grundschulbereichs gibt, dann brauchen wir ja wohl mit Sicherheit keine Frauenförderung mehr. Könnte man und auch frau denken. Falsch gedacht! Dies zeigt ein Blick in die amtliche Statistik des Frauenförderplans. (siehe Artikel von Barbara Haas)

Worin bestehen nun eigentlich die Maßnahmen zur Frauenförderung?

Es ist mitnichten so, wie gelegentlich immer noch kolportiert wird, dass in den Fällen, in denen sich eine Frau bewirbt, ein Mann schon überhaupt keine Chance mehr hat. Aber es ist auch nicht so, dass Frauen grundsätzlich weniger Chancen haben, wenn sie sich bewerben. Vielmehr zeigen die Statistiken deutlich, dass Frauen und Männer etwa im gleichen Verhältnis, wie sie sich bewerben, auch eine Funktionsstelle erhalten. Das Problem liegt weit im Vorfeld von Bewerbungen. Frauen haben eine be-

rufliche Aufstiegsentwicklung nicht schon im Kopf, wenn sie sich für einen Beruf entscheiden. Das ist bei Männern wesentlich häufiger der Fall. So stellte sich in den ersten Jahren nach 1996 – das Jahr in dem in Baden-Württemberg das Landesgleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten ist – immer wieder das Problem, dass es bei Stellenbewerbungen gar keine Frau gab. Deswegen wurden Fortbildungsreihen entwickelt, bei denen verschiedene Facetten von u.a. Schulleitungsaufgaben vorgestellt wurden. Schul- und Beamtenrecht, Zeitmanagement, Zusammenarbeit mit den Schulträgern, Gesprächsführung – ein bunter Strauß von Themen, von dem sich erstaunlich viele Kolleginnen und Kollegen angesprochen fühlten. Ein beachtlicher Teil derer, die diese Fortbildung durchlaufen haben, hat sich dann auch tatsächlich beworben. So konnte erstmals auch eine gute „Frauenquote“ unter den Bewerbungen erreicht werden. Inzwischen hat sich das Engagement für Frauenförderung als Segen für die Schulverwaltung herausgestellt. Denn überall dort, wo diese regionalen Fortbildungsreihen nicht angeboten wurden, - auch das zeigt die Statistik - ist die Zahl der Bewerbungen stark zurückgegangen. Die Schulämter stehen nicht selten vor dem Problem, dass sich niemand für ausgeschriebene Stellen meldet.

Zusammenfassend stelle ich fest: Schule muss „geschlechtssensibel“ werden, Mädchen- und Frauenförderung behalten aber bis auf weiteres ihre Bedeutung.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – ein kleiner Wurf: Was bietet das Gesetz?

Barbara Haas

Mit dem Ziel, Diskriminierung wegen „Rasse“ und ethnischer Herkunft, **Geschlecht**, Religion und Weltanschauung, Behinderung, **Alter**, sexuelle Identität abzubauen, gibt das Gesetz folgende Anwendungsbereiche vor: Einstellung, Arbeitsbedingungen (ohne Kündigungsschutz), Berufsberatung und -bildung, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Sozialschutz, Soziale Vergünstigungen, **Bildung**. Gerade der Abbau von Diskriminierung beim Zugang zu

Bildung ist für die GEW ein wichtiges Handlungsfeld. Jeder Arbeitgeber muss präventive Maßnahmen ergreifen und eine **Stelle für Beschwerden** einrichten. Alle Beschäftigten haben ein Beschwerderecht, ein Leistungsverweigerungsrecht (z.B. bei Belästigung und sexueller Belästigung; gilt nicht für Beamt/innen); Anrecht auf Entschädigung und Schadensersatz sowie ein Maßregelungsverbot. Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere

beim Abschluss von Tarifverträgen das AGG beachten. Tarifverträge dürfen keine potentiellen Diskriminierungen enthalten.

Auf der Bundesebene wird beim Familienministerium die Antidiskriminierungsstelle eingerichtet. Sie hat eine (individuelle) Unterstützungsfunktion und eine allgemeine politische Funktion (Fortbildung, wiss. Untersuchungen, pol. Beratung). Gewerkschaften und weitere Sozialpartner werden nicht unmittelbare beteiligt, sie sind in einem Beirat vertreten.

Das Gesetz enthält Definitionen für Diskriminierungen:

„Unmittelbare Diskriminierung“ ist das Erfahren einer weniger günstigen Behandlung (z.B. wegen Schwangerschaft). Es muss keine konkrete Vergleichsperson geben.

„Mittelbare Diskriminierung“ ist eine Benachteiligung durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, z.B.: wenn diese die Lebenslage von Frauen nicht so in Blick nimmt, dass keine Benachteiligungen stattfinden können (teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen)

Belästigung (Mobbing) ist neu in den Benachteiligungskatalog aufgenommen. Hier wie bei sexueller Belästigung geht es um die Wirkung auf die belästigte Person. Beschwerdeführende Beschäftigte müssen daher „Indizien“ vorlegen, der Arbeitgeber muss beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Fragen zu Elterngeld und Elternzeit

Wir greifen einige Beispiele aus der Beratungsarbeit auf und stellen die Antworten exemplarisch dar. Die Broschüre „Das neue Elterngeld – Tipps und Informationen für Mütter und Väter“ ist darüber hinaus auf der Homepage der GEW (www.gew.de) zu lesen.

Sollten Sie weitere Fragen haben und uns zusenden, werden wir die Reihe im nächsten Fraueninfo fortsetzen.

? Eine Kollegin bekommt ihr zweites Kind während der Elternzeit des ersten Kindes. Kann sie vorzeitig die Elternzeit beenden, um den Mutterschutz in Anspruch zu nehmen?

Antwort: Eine Beschäftigte kann nicht wegen einer erneuten Schwangerschaft zum Zwecke der Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote die Elternzeit beenden, es sei denn sie ist bereits in der Elternzeit teilzeitbeschäftigt.

Leider ist kein kollektives Klagerecht aufgenommen (Verbandsklagerecht), sondern nur die Unterlassungsklage für Betriebsrat oder im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Die Landesregierung hat bisher noch keine sichtbaren Schritte unternommen zur Umsetzung des neuen Gesetzes. Die einzige Reaktion erfolgte von Seiten des Sozialministeriums im Infobrief 31, mit dem Tenor, Beschwerdemöglichkeiten seien ja bereits gegeben, und die BfC könnten nicht für alle Diskriminierungen zuständig sein, sondern nur für die geschlechtsspezifischen.

Folgende Forderungen stellen wir an das Kultusministerium und die Landesregierung:

- Übertragung der Regelungen auf das Landesbeamtengesetz
- Bekanntmachung des AGG und des Beschwerderechts sowie der Beschwerdestellen
- Schulung der Schulaufsicht und Schulleitungen, der BfC, der Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen im Umgang mit dem AGG
- Forderungen für Präventionsmaßnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, für Studien und Erhebungen bzw. statistische Daten etc.
- Feststellung der Diskriminierungsfreiheit in Tarifverträgen

Die Aufgabe der BfC ist es nun, Diskriminierungstatbeständen wegen des Geschlechts nachzugehen und die Frauen zu Beschwerden aufzufordern. Auch Diskriminierungen wegen Alters sind ein Betätigungsfeld, soweit es Frauen betrifft.

? Eine Kollegin möchte vorzeitig ihre Elternzeit beenden und in die Vollbeschäftigung zurückkehren. Was muss sie tun?

Antwort: Mit Zustimmung des Regierungspräsidiums kann die Elternzeit in sozialen Härtefällen abgebrochen werden. Die Genehmigung ist davon abhängig, ob zum Zeitpunkt des Abbruchs die benötigten Stellenanteile verfügbar sind.

Die Kollegin muss ihren Antrag auf Abbruch und volle Beschäftigung begründen. Bis zu 30 Stunden (je nach Deputat zwischen 18 und 22 Deputatsstunden) kann sie allerdings auf Antrag auch in der Elternzeit arbeiten.

? Eine Kollegin möchte mit ihrem Mann gemeinsam Elternzeit nehmen.

Antwort: Elternzeit kann anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden gemeinsam genommen werden, die Eltern können dann den Zeitraum in vier Abschnitte splitten. Eine weitere Verteilung ist nur mit Zustimmung der Schulverwaltung möglich.

? Eine Kollegin hat mit ihren drei Kindern neun Jahre Elternzeit in Anspruch genommen. Sie möchte sich nun weiter beurlauben lassen und stellt die Frage nach dem Beurlaubungszeitraum, der ihr noch zur Verfügung steht.

Antwort: Die Elternzeit wird nicht auf die Beurlaubungshöchstdauer von 12 Jahren nach § 153 b LBG angerechnet. Allerdings sollte die Kollegin beachten, dass sich lange Beurlaubungszeiten negativ auf die Versorgung auswirken. Außerdem ist sie während der Beurlaubung nicht mehr beihilferechtigt.

? Eine Referendarin/Lehreranwärterin will ihren Vorbereitungsdienst in Teilzeit während der Elternzeit ableisten.

Antwort: Der Vorbereitungsdienst ist in Teilzeit bis jetzt nicht möglich.

? Eine Kollegin soll nach ihrer Elternzeit an eine andere Schule versetzt werden, da ihre Stelle inzwischen besetzt ist.

Antwort: Der Arbeitsplatz an der Schule bleibt während des Mutterschutzes erhalten. Nach einer Elternzeit besteht kein Rechtsanspruch, die Schulverwaltung bemüht sich allerdings um einen Einsatz an der Stammschule oder um einen vorübergehenden (bis zum Schuljahresende) verträglichen anderweitigen Einsatz. Muss ein Wechsel der Schule erfolgen, ist dies eine Versetzung oder Abordnung, zu der die Kollegin angehört werden muss. Sie sollte den Personalrat und/oder die Beauftragte für Chancengleichheit einschalten.

? Eine alleinerziehende Kollegin hat sich entschieden, ihr Kind 18 Monate selbst zu betreuen, da sie dann erst einen Krippenplatz erhält. In dieser Zeit möchte sie Elterngeld beziehen

Antwort: Die Kollegin erhält rechnerisch die entsprechenden Anteile des Elterngeld auf 18 Monate verteilt. In ihrem Fall (Anspruch auf 14 Monate Elterngeld als Alleinerziehende) berechnet sich der Betrag so:

$$\frac{\text{Monatliches Elterngeld} \times 14}{18}$$

Maximal kann bei Alleinerziehenden das EG auf 28 Monate gestreckt werden.

? Elternzeit für Funktionsstelleninhaber/innen
• Eine Schulleiterin möchte in der Elternzeit unterhältig arbeiten. Ist dies möglich?

Antwort: Die Regierungspräsidien sind gehalten, entsprechende Anträge positiv zu bescheiden.

Teilzeit in Funktionsstellen – Ausweitung in Sicht!

Das Kultusministerium hat vor vielen Jahren festgelegt, dass Schulleiter/innen, stellvertretende Schulleiter/innen und Fachleiter/innen nicht in den Genuss der Teilzeit bis zum halben Deputat kommen, sondern abhängig von der Größe der Schule höchstens zwischen einem vollen und einem Dreiviertel-Lehrauftrag arbeiten dürfen. Dies wurde mit dienstlichen Gründen gerechtfertigt.

GEW und Hauptpersonalrat GHRS forderten bis heute das Kultusministerium immer wieder auf, grundsätzlich allen Beschäftigten im Kultusbereich Teilzeitbeschäftigung bis zu einem halben Deputat zuzugestehen. Es gibt keine sachlichen Gründe Funktionsstelleninhaber/innen pauschal auszuschließen und damit zu diskriminieren.

Inzwischen scheint das Kultusministerium über eine Lockerung nachzudenken. Aus den Personalräten wird bestätigt, dass die Regierungspräsidien entsprechende Anträge wohlwollend prüfen und bewilligen, soweit keine dienstlichen Gründe dagegen sprechen. Es gibt bereits einen positiv entschiedenen Fall.

Wir ermuntern daher Kolleginnen und Kollegen, die in ihrer Funktionsstelle bis zu einem halben Deputat Teilzeit arbeiten wollen, einen entsprechenden Antrag an ihr Regierungspräsidium zu stellen und ihren Bezirkspersonalrat zur Unterstützung einzuschalten.

Rechtliche Grundlage:

- Grundsätzlich dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden: § 153 i (LBG): „...eine unterschiedliche Behandlung von Beamten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.“

- Chancengleichheitsgesetz § 14: „Die Dienststelle hat unter Einbeziehung der Beauftragten für Chancengleichheit für die Beschäftigten in allen Bereichen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen.“

Der Tarifvertrag Länder (TV-L) mit Veränderungen für angestellte Lehrkräfte

Brigitte Wuttke
Bärbel Etzel-Paulsen

Weil der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) mit seinen vielen Verweisen auf das Beamtenrecht den Anforderungen an eine sich wandelnde Dienstleistungsgesellschaft nicht mehr gerecht wurde und immer schwerer zu handhaben war, verständigten sich die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes bereits 2003 in einer Prozessvereinbarung auf eine grundsätzliche Reform des Tarifvertrags. Das Ergebnis sind der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), gültig für Bund und Kommunen seit 1.10.2005, und der Tarifvertrag-Länder (TV-L), gültig seit 1.11.2006 in allen Bundesländern außer Hessen und Berlin.

Im **Workshop 2** des diesjährigen Fachtages für Beauftragte für Chancengleichheit an Gymnasien und Beruflichen Schulen informierten sich interessierte Kolleginnen über den TV-L. Sie folgten der Frage: „Welche wesentlichen, auch für Frauen bedeutsamen Veränderungen bringt der Tarifvertrag-Länder gegenüber dem BAT?“ Die folgenden Ausführungen versuchen eine kurze Antwort in sieben Punkten. Für weitergehende Informationen stehen die Autorinnen als eine erste Ansprechadresse gerne zur Verfügung.

I. Relevante Tarifverträge.

Der TV-L gilt für alle Tarifbeschäftigten, die ab 1. November 2006 neu in den Landesdienst eingestellt werden. Für diejenigen, die am 31. Oktober und am 1. November 2006 bereits beim Land beschäftigt waren, wurde aus den bisherigen Gehaltsbestandteilen ein individuelles Vergleichsentgelt ermittelt, mit dem sie nach dem Überleitungstarifvertrag der Länder (TVÜ-L) vom BAT in den TV-L übergeleitet wurden.

Zum TV-L gehört eine **Entgeltordnung**, die jedoch erst im Laufe des Jahres 2007 verhandelt wird und zum 1. Januar 2008 in Kraft treten soll. Bis dahin gilt, dass neu eingestellte Beschäftigte weiter nach den Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes (RLFM) eingruppiert und anschließend nach der Anwendungstabelle des TVÜ-L in den TV-L übergeleitet werden.

Von der neuen Entgeltordnung stehen bisher nur die vier Qualifikationsebenen als Voraussetzung für

Eingruppierung der auszuübenden Tätigkeiten fest. Ziel der GEW ist alle wissenschaftlichen Lehrkräfte aller Schularten in die Entgeltgruppe E13 einzugruppieren. Es wird aus frauenpolitischer Sicht darauf geachtet werden müssen, dass die Grund- und Hauptschullehrerinnen auf Grund ihres PH-Studiums auch der Entgeltgruppe 13 zugeordnet werden.

2. Merkmale des neuen Vergütungssystems

Die Entgelttabelle des TV-L gliedert sich in 15 Entgeltgruppen (EG 1 – 15); der BAT kannte die Vergütungsgruppen I – X. Im BAT erfolgte die Eingruppierung nach dem Lebensalter und eine Steigerung des Einkommens war mit dem automatischen 2-jährlich erfolgenden Aufstieg in die nächst höhere Lebensaltersstufe verbunden. Dagegen steht im TV-L das Prinzip der Berufserfahrung in einer ausgeübten Tätigkeit im Vordergrund. Dies wird abgebildet durch 2 Grundstufen und 3 – 4 **Erfahrungs- bzw. Entwicklungsstufen**, die in jeder Entgeltgruppe zu durchlaufen sind. In die Tabelle sind die Ortszuschläge und allgemeine Zulagen bereits eingearbeitet.

3. Eingruppierung bei Einstellung

Da das Lebensalter im TV-L keine Rolle mehr spielt, verlieren „Späteinsteiger/innen“ beim Einstieg in den öffentlichen Dienst. Im TV-L steht das Prinzip der durchgehenden Erwerbsbiografie und der Berufserfahrung im Vordergrund. Die Einstellung erfolgt zunächst grundsätzlich in Erfahrungsstufe 1, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Liegt **einschlägige Berufserfahrung** beim gleichen Arbeitgeber vor, können diese Zeiten bei der Stufenzuordnung anerkannt werden. Mit einschlägiger Erfahrung von mindestens einem Jahr bei einem anderen Arbeitgeber kann die Einstellung in Stufe 2 erfolgen. Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann jedoch auch eine Einstellung bereits in Erfahrungsstufe 4 vorgenommen werden, wenn das Finanzministerium zustimmt. Hier müssen Personalrät/innen und die Beauftragten für Chancengleichheit sich dafür einsetzen, dass Vordienstzeiten auch von anderen Arbeitgebern angerechnet werden, und Frauen dahin gehen beraten, dass sie eine höhere Stufe bei der Einstellung einfordern.

4. Das Vorrücken in den Erfahrungsstufen

Für das Vorrücken von einer Erfahrungsstufe in die nächste ist eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe und beim gleichen Arbeitgeber erforderlich.

5. Tätigkeitsunterbrechungen

können sich zukünftig auf das Vorrücken in den Entwicklungsstufen auswirken. **Unschädlich** für das Vorrücken in den Stufen sind z.B. Mutterschutzfristen, Arbeitsunfähigkeit bis zur 39. Woche, Zeiten eines bezahlten Urlaubs und Unterbrechungen von weniger als 1 Monat im Kalenderjahr. Bei der Beantragung von **Sonderurlaub** ist es wichtig, sich das dienstliche Interesse vor der Antragstellung bescheinigen zu lassen.

Wird die Tätigkeit wegen Elternzeit oder familiären Urlaubs unterbrochen, so führt dies nicht zu einer Rückstufung; diese Zeiten werden jedoch nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. An dieser Stelle wird gerichtlich zu klären sein, ob eine Unterbrechung wegen Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen nicht doch der Stufenlaufzeit angerechnet werden muss, da diese Unterbrechungen vor allem Frauen betrifft. Dies könnte gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen.

Dies gilt auch für Tätigkeitsunterbrechungen von weniger als 3 Jahren. **Schädlich** wirken sich Unterbrechungen von mehr als 3 Jahren aus; sie führen zur Rückstufung in die Stufe vor der Unterbrechung. Es kann jedoch keine niedrigere Stufe als bei Neueinstellung vergeben werden. Auch dieser Sachverhalt muss gerichtlich überprüft werden.

6. Aufstiege

Für ab dem 1.11.2006 neu eingestellte Kolleg/innen gibt es **keine Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege** mehr.

6. Leistungsentgelt

Bis zur Vereinbarung eines Tarifvertrages Leistung auf Landesebene wird ab dem 1. Januar 2007 zusätzlich zum Gehalt ein **Leistungsentgelt „on top“** gezahlt. Dieses wird im Dezember 2007 zusätzlich 12 % des Septembergehaltes betragen. In dem landesbezirklichen Tarifvertrag muss auch vereinbart werden, in welcher Form die Leistungsfeststellung erfolgen soll: über Zielvereinbarungen, systematische Leistungsbewertungen oder über ein Mischsystem aus beiden Systemen.

In diesem Tarifvertrag muss darauf geachtet werden, dass die Kriterien zur Vergabe von Leistungselementen diskriminierungsfrei sind und Teilzeitbeschäftigte die gleichen Möglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte haben, ein Leistungsentgelt zu erhalten.

7. Sonstiges

Eine Besonderheit des TV-L gegenüber dem BAT ist die soziale Staffelung der Jahressonderzahlungen und der vereinbarten Einmalzahlungen, die besonders die Einkommensgruppen bis EG 8 begünstigt. Viele Kolleg/innen der höheren Entgeltgruppen werden insbesondere die Absenkung der Jahressonderzahlung auf 50% (EG 11 – 13) bzw. auf 35 % (EG 14 – 15) als bittere Pille schlucken, während sich die Kolleg/innen der EG 9 + 10 über 80 % und ab der EG 8 abwärts über 95 % Sonderzahlung freuen.

Eine weitere „soziale Wohltat“ im TV-L ist das Jubiläumsgeld von 350 Euro für 25 Jahre bzw. 500 Euro für 40 Jahre „Treue“, das Teilzeitbeschäftigten künftig in voller Höhe zusteht.

Fazit:

Für die Gewerkschaften ist von großer Bedeutung, dass der Flächentarifvertrag erhalten werden und damit das Auseinanderdriften der Arbeitsbedingungen in den Bundesländern vor allem bei der Arbeitszeit verhindert werden konnte. Im Lehrkräftebereich ist die Arbeitszeit leider noch immer an die Arbeitszeit der Beamten gekoppelt. Mit der tariflichen Eingruppierung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis wurde jedoch erreicht, dass die bisher einseitig gesetzten Arbeitgeberrichtlinien des

Finanzministeriums endlich durch einen Tarifvertrag abgelöst werden können. Und das sogenannte Weihnachtsgeld wird nun wieder für alle Beschäftigten in den Bundesländern gezahlt.

Der TV-L kam nach 14-wöchigem Arbeitskampf zustande, an dem sich auch GEW-Mitglieder vor allem aus dem Jugendhilfe- und Sozialbereich, aber auch aus Schulen und Hochschulen beteiligt haben. Er ist also Ausdruck des Kräfteverhältnisses der Verhandlungsparteien in den Bundesländern. Unter den gegebenen Umständen ist er tarifpolitisch gesehen ein passables Ergebnis; aus der Sicht der Betroffenen wird er sicher in dem einen oder anderen Punkt auch als bittere Medizin empfunden.

Die vorgetragenen Ergebnisse spiegeln nicht zuletzt das unterschiedliche Engagement der Kolleg/innen während des Arbeitskampfes wider. Für zukünftige Tarifverhandlungen wird es deshalb auch von Bedeutung sein, ob und inwieweit gerade auch im Schulbereich Kolleg/innen der höheren Entgeltgruppen bereit sind, sich für ihre Arbeitsbedingungen zu engagieren. Dies umso mehr, als Lehrer/innen bei der fortschreitenden Privatisierung von Dienstleistungen des öffentlichen Dienstes sich nicht länger darauf verlassen können, dass Kolleg/innen der Müllabfuhr für sie die besseren Konditionen erstreiten und erstreiken.

Aus der Beratungsarbeit:

Altersteilzeit für angestellte Lehrer/innen bleibt

Traudel Kern

Ende 2006 sorgte die sogenannte Stichtagsregelung für Aufregung unter den angestellten Kolleg/innen. Manche glaubten schon mit dem Ende des Jahres sei auch das Ende der Altersteilzeit gekommen. Dem ist nicht so! Auch 2007 bis Ende 2009 gibt es weiterhin die Möglichkeit, diese Form des Übergangs in die Rente zu beantragen. Der für Aufregung sorgende Stichtag 31.12.2006 bezog sich auf den Vertrauensschutz im Zusammenhang mit dem Hinausschieben der Regelaltersgrenze. Wer noch bis zum 31.12.06 einen Antrag gestellt hatte, konnte die alte Rentenregelung in Anspruch nehmen. Verlautbarungen von Seiten des Kultusministeriums

stifteten Verwirrung, dass grundsätzlich nur Anträge genehmigt werden sollten, bei denen die Zeit zwischen Antragstellung und Beginn der Altersteilzeit nicht länger als ein Jahr beträgt.

Dieses „grundsätzlich“ wurde in den verschiedenen Regierungspräsidien unterschiedlich interpretiert. So wurde z.B. in Südbaden die Einjahresfrist strikt eingehalten, während in Südwürttemberg Ausnahmen gemacht wurden.



Unabhängig von einem möglichen späteren Eintritt in die Rente müssen auch nach dem Stichtag folgende Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit erfüllt sein:

- Geburtstag bis zum 31.12.1954
- Vollendung des 55. Lebensjahres
- Beschäftigung von fünf Jahren beim gleichen Arbeitgeber
- Versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 1080 Kalendertagen innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit
- Laufzeit der Altersteilzeit mindestens 2 Jahre

Ist dies alles erfüllt, kann man zwischen Blockmodell und Teilzeitmodell wählen:

- **Beim Blockmodell** unterrichtet man während der ersten Hälfte der Laufzeit mit der bisherigen Stundenzahl und geht in der zweiten Hälfte in die Freistellungsphase bis zum Verrentungstag.

- **Beim Teilzeitmodell** unterrichtet man die volle Laufzeit die Hälfte des Deputates, das man durchschnittlich während der letzten zwei Jahre hatte.

Bei beiden Modellen beträgt das Einkommen 83% des Nettobetrag des bisherigen Entgeltes. Auf die Rente wird die Altersteilzeit mit 90% angerechnet. Was tun? Als erstes sollte man sich bei der Rentenversicherung bescheinigen lassen, ab wann man in Rente gehen kann. Dann sollte man sich für ein Modell entscheiden.

Schließlich stellt man spätestens drei Monate vor Beginn der Altersteilzeit den Antrag beim Regierungspräsidium. Wer im Voraus die finanziellen Konsequenzen wissen möchte, kann sich die Höhe des Altersteilzeitgehalts beim Landesamt für Besoldung und Versorgung errechnen lassen.

Thema Zielvereinbarungen zwischen Schule und Schulaufsicht!

Barbara Haas

Das Kultusministerium erprobt derzeit Zielvereinbarungsgespräche zwischen Schule und Schulaufsicht. Nach einer ersten Pilotphase ist sollen noch 2007 weitere 200 Schulen auf freiwilliger Basis als Pilotschulen einbezogen werden. Nach Bildungsstandards mit Diagnose- und Vergleichsarbeiten, Schulcurriculum, Selbst- und Fremdevaluation will das KM „echte“ Zielvereinbarungen zwischen Schule und Schulaufsicht zur Förderung schulischer Entwicklung mit bildungspolitischen und administrativen Zielvorgaben vermischen. Dies lässt vermuten, dass es vorrangig um die Durchsetzung der Zielvorgaben geht. Damit setzt das KM die seit langem praktizierte Misstrauens- und Verordnungskultur fort. Eine Zielvereinbarung zum Zwecke der Kontrolle entfaltet aber keine Reformkraft und ist nicht geeignet die Motivation von Lehrer/innen und Schulleitungen zu erhöhen.

Die Vereinbarung von Zielen erfordert umfangreiche Vorarbeit in der Schule. Dies betrifft wiederum die Arbeit von Lehrerinnen.

Zielvereinbarungen ohne zusätzliche Zeit für die umfassende Mitarbeit aller Beteiligten, vor allem der Lehrer/innen lehnt die GEW ab!

■ **Zielvereinbarungen zwischen Schulaufsicht und Schule nicht ohne vorangehende Fremdevaluation! Trennung entwicklungsorientierter Zielvereinbarungsgespräche von Zielvorgaben!**

Ohne Daten der Fremdevaluation haben Zielvereinbarungen keine gesicherte Grundlage und eröffnen der Schulverwaltung mehr Möglichkeiten ihre bildungspolitischen Ziele durchzusetzen. Die Anbindung an die tatsächlich wichtigen Entwicklungsziele der Schule ist damit nicht gegeben – Quelle für Demotivation!

■ **Die Beauftragte für Chancengleichheit/ Ansprechpartnerin hat Handlungsmöglichkeiten nach § 21 (1) ChG:**

Sie kann Informationen und umfassende Beteiligung des Kollegiums einfordern und die Schulleitung im Vorfeld beraten:

- **Teilnahme am Probelauf von Zielvereinbarungsgesprächen nur mit GLK-Beschluss!**
Die GLK entscheidet nach umfassender Information über Umfang, Arbeitsanfall und -verteilung, Qualifizierung und möglicher Entlastung! Die Schulleitung kann in Zielvereinbarungsgesprächen nur mit konkreten, gemeinsam erarbeiteten und beschlossenen Zielvorstellungen gehen, die der Schule nutzen! Die GEW hat erreicht, dass auch das KM einen GLK-Beschluss voraussetzt!
- **Beschlussfassung der Gesamtlehrerkonferenz über die erarbeiteten Ziele vor den Gesprächen mit der Schulaufsicht und vor Unterzeichnung der ZV!**
Ziele sind Sache der Schule. Sie können nur nutzen, wenn sie aus der unmittelbaren Arbeit resultieren! Zielvereinbarungen sind nicht Sache eines einzelnen Gesprächs. Daher müssen Zwischenergebnisse immer wieder mit dem Kollegium rückgekoppelt werden. Die Kolleginnen und Kollegen müssen vor Abschluss der Zielvereinbarung deren Inhalte mitgestaltet haben und ihre Zustimmung gegeben haben.

- **Führen von Zielvereinbarungsgesprächen mit der Schulaufsicht nur im Team (Steuer- oder Evaluationsgruppenmitglieder)!**

Zielvereinbarungen müssen auf Akzeptanz der Beteiligten stoßen. Zwischen Schulaufsicht und Schulleitung als Einzelperson ausgehandelte Ziele burden alle Verantwortung für die Umsetzung der Schulleiterin, dem Schulleiter auf!

- **Schutz vor Sanktionen: Zielvereinbarungen beziehen sich immer auf die ganze Schule und nicht auf Einzelpersonen!**

Die vereinbarten Ziele dürfen sich nicht auf einzelne Kolleg/innen beziehen. Maßnahmen zur Umsetzung von Zielen sind Sache der Schule und aller Lehrer/innen. Mitarbeiter/innengespräche sind weiterhin nicht eingeführt in den Schulen.

- **Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte und Kolleginnen in Familienarbeit**

Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten über ihre bezahlte Arbeitszeit hinaus zu verhindern, ist Sache der Schulleitung. Familiengerechte Arbeitszeiten dürfen nicht unter den zusätzlichen Aufgaben leiden!

Die Planungen des Kultusministeriums zu Zielvereinbarungen als Baustein der Qualitätsentwicklung beruflicher Schulen

Georgia Kolb

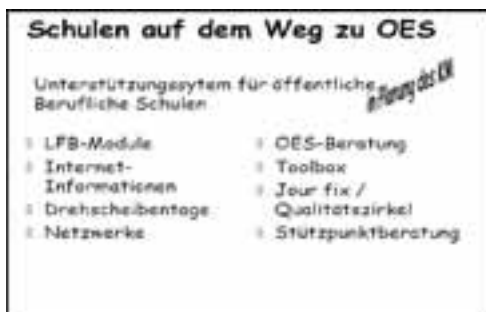
An beruflichen Schulen sind Zielvereinbarungen zwischen Schule und Regierungspräsidium in das Konzept der Operativ eigenständigen Schule (OES) eingebunden und bilden einen Meilenstein des Qualitätsentwicklungsmodells. In dieser Schulart plant das Kultusministerium, mit der flächendeckenden Einführung der OES die neue Verpflichtung zur Selbst- und Fremdevaluation nach § 114 Schulgesetz umzusetzen. Damit alle beruflichen Schulen ins Qualitätsmanagement hineinwachsen können, stellt sich das Kultusministerium vor, jährlich 30 weitere berufliche Schulen zunächst schritt-





weise in den STEBS-Prozess einzubinden, in dem sie im Rahmen eines Projektes das Grundhandwerkszeug von Q2E erlernen sollen. In Paketen von ca. 75 Schulen pro Jahr werden sie danach in die operative Eigenständigkeit entlassen, wobei sie in den „Genuss“ eines Unterstützungssystems von bspw. Fortbildungen über organisierten Erfahrungsaustausch bis hin zu einer Sammlung von Handreichungen mit dem schönen Arbeitstitel „Toolbox“ kommen sollen. Im Schuljahr 2010/2011 sollen dann alle beruflichen Schulen operativ eigenständig sein.

Die operative Eigenständigkeit wird von Zielvereinbarungen zwischen Schule und RP gekrönt, die ca. alle 5 Jahre auf Basis des Fremdevaluationsberichtes abgeschlossen und in Bilanzgesprächen jährlich auf Erfolg überprüft werden. Soweit die Vorstellungen des Kultusministeriums.



Schon hier zeigt sich die wahre Bedeutung des „O“ in OES: Die Schulen sind tatsächlich am untersten Ende der Machtskala auf der rein ausführende Ebene angesiedelt, ihre Ziele müssen jährlicher Kontrolle standhalten. Die strategischen Entscheidungen und Ziele werden dagegen am Kultusministerium entwickelt und sind in der Balanced Score Card (BSC) des Kultusministeriums nachzulesen, an der sich jedes zu vereinbarende Ziel zu orientieren hat. Wo nun bleibt das „E“ für die Schulen?

Die Zielvereinbarungen werden zwischen Schulleiter/in und Referatsleiter/in des Regierungspräsi-

diums abgeschlossen. Aus Sicht des Kultusministeriums handelt der Schulleiter/die Schulleiterin die Zielvereinbarungen für das SYSTEM Schule - nicht für sich als Person - aus und kann deshalb auch Mitglieder des Kollegiums in die Verhandlungen einbeziehen. Nun ist das ganze Kollegium gefragt, sich mit einem neuen Rollenverständnis auseinander zu setzen, damit statt der Schule nicht der Schulleiter eigenständig wird!

Wie werden die Interessen und Rechte des gesamten Kollegiums, der Abteilungen/Fachschaften, aber auch einzelner Personengruppen in die Vorbereitung der Zielvereinbarungen eingebracht?

Das Kultusministerium verweist darauf, dass die Rechte der GLK, des ÖPR, der BfC und der Schwerbehindertenvertretung gemäß Konferenzordnung, Landespersonalvertretungsgesetz, Chancengleichheitsgesetz usw. zu wahren sind, gibt dabei aber den Schulleiter/innen keine expliziten Anweisungen! Über die Umsetzung wird an der Schule entschieden. Dabei gilt: Je höher die Transparenz, desto höher die Akzeptanz. Folglich heißt das E in OES: Wir werden uns mehr denn je eigenständig für unsere Interessen und die demokratischen Grundrechte einsetzen müssen. Andernfalls wird die OES zum rechtsfreien Raum!

Die BfCs müssen bei allen Maßnahmen § 21 Chancengleichheitsgesetz parat haben: „Die BfC ist an ... personellen organisatorischen und sozialen Maßnahmen ... frühzeitig zu beteiligen!“. Wo liegen unsere Interessen? Welche Auswirkungen haben die geplanten Ziele auf die Arbeit an der Schule- aus Sicht der BfC auf die Arbeit von Frauen, Teilzeitbeschäftigten, KollegInnen mit Familienpflichten? Die Lehrerkonferenzen werden § 2 Konferenzordnung (...die GLK ... berät und beschließt...) und die ÖPre §§75, 79, 80 LPVG (Mitbestimmung und Mitwirkung) ständig anwenden müssen, um Mitsprache, Mitbestimmung und Information einzufordern. Wir haben 1804 Stunden Jahresarbeitszeit, Teilzeitbeschäftigte anteilig, und NICHT MEHR!

Berufliche Schulische Bildung: Strategische Ziele des KM



Schulleiterinnen und Schulleiter müssen deshalb an ihre Fürsorgepflicht denken. Das heißt bei jedem Ziel müssen auch Ressourcen nachgefragt und eingefordert werden. Um ihren Aufgaben gerecht werden zu können, muss den operativ eigenständigen Schulen dauerhaft und ausreichend Freistellung zur Verfügung gestellt werden, damit vor Ort bei Bedarf auch den BfCs und den ÖPRen Zeit für ihre neuen Aufgaben gewährt werden kann.



Neben der wie oben beschriebenen unzureichenden Mitbestimmungskultur sind die wichtigsten Kritikpunkte aus Sicht der beruflichen Schulen: Die für die Einführungsphase gewährte Freistellung von in der Summe durchschnittlich 18 Stunden (z.B. 3 Jahre lang je 6 Stunden) pro Schule - bei kleinen Schulen weniger - ist zu wenig und wird zudem nicht in die Lehrerbedarfsanalyse einbezogen, sondern muss von den Kolleg/innen aus den Rippen geschwitzt werden. Nach der OES-Einführung wird sie dann auf Null heruntergefahren.

Das Deputat für alle Lehrerinnen und Lehrer ist sowieso schon um zwei Stunden zu hoch. Das Unterstützungssystem wird aus den Mitteln der zentralen und regionalen Fortbildung finanziert. Dafür müssen fachliche Fortbildungen gekürzt werden.

Deshalb sind die Forderungen klar: Wir brauchen Zeit und Geld. Für die vielen neuen politisch gewollten Konzepte muss das Ministerium endlich Geld in die Hand nehmen.

Bilder von unserer BfC-Tagung am 5.2.2007 in Stuttgart



Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Persönliches

Frau / Herr / (Titel) Nachname

Vorname

Straße, Nr.

Land (D für BRD), Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

Telefon priv.

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat / Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

Bankleitzahl

E-Mail-Adresse (priv. u/o dienstlich, besonders deutlich schreiben)

E-Mail-Adresse, Fortsetzung

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses mit Auswirkungen auf die Beitragshöhe sind umgehend der Landesgeschäftsstelle mitzuteilen. Überbezahlte Beiträge werden nur für das laufende und das diesem vorausgehende Quartal auf Antrag verrechnet. Die Mitgliedschaft beginnt zum nächstmöglichen Termin. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.
Die Anschriften finden Sie auf der Rückseite.

**Vielen Dank!
Ihre GEW**

Geworben von:

Mitglieds-Nr., Vorname, Name, Straße, Plz, Ort

wird von der GEW ausgefüllt:

GEW-KV / -OV

Dienststelle

Traufbereich

Beschäftigungsverhältnis

Berufliches

Berufsbezeichnung, für Studierende Studienfächer

Status

Diensteintritt / Berufsbeginn GEW Fachgruppe (vgl. Rückseite)

Tarif- / Besoldungsgruppe oder Bruttoeinkommen EUR monatl.

Betrieb / Dienststelle bei Hochschule auch Fak. / Institut

Tel.

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

öffentlicher Dienst

privat

kirchlich

Beschäftigungsverhältnis

im Studium

angestellt

beamtet

in Rente

pensioniert

arbeitslos

beurlaubt

Honorarkraft _____

Sonstiges _____

befristet bis _____

teilzeitbesch. mit _____ Std. / Woche

Teilzeitdeputat (z.B. 1/6/24) ____ / ____

Erziehungsurlaub

Vorbereitungsdienst / Referendariat

wiss. Hilfskraft / TutorIn

stud. Hilfskraft / TutorIn / PraktikantIn

Monatseinkommen, netto _____

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen. Die Zustimmung zum Lastschriftinzug ist Voraussetzung für die Mitgliedschaft. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstitutes keine Verpflichtung zu Einlösung.

Ort, Datum

Unterschrift

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

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