

27. Gewerkschaftstag • 12.–16. Juni 2013 • Düsseldorf

ALLES BEGINNT  
MIT GUTER BILDUNG!

**Gender-IST-Analyse**  
Analyse zur Partizipation von  
Männern und Frauen in der GEW

**Eine Analyse gemäß Beschluss „Frauenförderplan  
für die GEW“ des Gewerkschaftstages von 1986**

**Vorgelegt zum Gewerkschaftstag der GEW in  
Düsseldorf, Mai 2013 von Anne Jenter**

**Herausgeber**

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Hauptvorstand  
Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 0 69 / 7 89 73-0  
Telefax: 0 69 / 7 89 73-103  
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de  
www.gew.de

**Verantwortlich**

Anne Jenter

**Zusammenstellung und Auswertung**

Nina Blasse, Gender- und Erziehungswissenschaftlerin

**Interviews**

Heide Oestreich, Journalistin taz - die tageszeitung

**Redaktion**

Frauke Gützkow und Anne Jenter

**Gestaltung Titel**

Werbeagentur Zimmermann GmbH  
60439 Frankfurt am Main

**Gestaltung Innenteil**

Karsten Sporleder, Illustration und Design

**Druck**

Druckerei Hassmüller, Frankfurt

Mai 2013

ISBN 978-3-939470-94-6

# Gender-Ist-Analyse

## Ist-Analyse zur Partizipation von Männern und Frauen in der GEW

<b>Vorwort von Anne Jenter</b>	<b>5</b>
<b>1. Wer ist die GEW? Antworten mit gleichstellungspolitischem Blick von Nina Blasse in Zusammenarbeit mit Anne Jenter</b>	<b>7</b>
1.1 Die GEW und ihre Mitglieder: Wie ist die Mitgliedschaft der GEW strukturiert?	8
1.2 Die GEW und ihre Strukturen: Wie ist die Mitgliedschaft in den Gremien und Wahlämtern repräsentiert?	15
<b>2. Interviews mit verschiedenen FunktionärInnen zur Teilhabe von Frauen und Männern von Heide Oestreich</b>	<b>24</b>
2.1 Eberhard Brandt	24
2.2 Sahra Damus	25
2.3 Klaus-Peter Hammer	26
2.4 Annett Lindner	27
2.5 Thomas Lippmann	28
2.6 Nathalie May	29
2.7 Doro Moritz	31
2.8 Andreas Sánchez	32
2.9 Dorothea Schäfer	33
2.10 Doreen Siebernik	35
2.11 Marco Unger	36
<b>3. Anhang</b>	<b>39</b>
3.1 Abbildungsverzeichnis	39
3.2 Tabellenverzeichnis	40
3.3 Tabellen	41



# Vorwort zur Gender-Ist-Analyse

von Anne Jenter

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Leserin, lieber Leser,

wie ist es aktuell um das Verhältnis von Frauen und Männern in der GEW bestellt? Mit dieser Gender-Ist-Analyse will die GEW zu ihrem Gewerkschaftstag 2013 nachprüfbar Informationen und Bewertungen über den derzeitigen Stand und die Entwicklungstendenzen geben. Die Analyse steht in einer Reihe von bisherigen Untersuchungen und bildet so eine gute Grundlage für weitere konkrete Schritte und Maßnahmen in der Organisationsentwicklung der GEW.



Die Gender-Ist-Analyse gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die Daten und Fakten zur Zusammensetzung der Mitgliedschaft nach Geschlecht (Teil 1.1) und die Situation und die Entwicklung der Partizipation und Repräsentation von Frauen und Männern in der GEW (Teil 1.2) dargestellt. Wir arbeiten mit Tabellen, Graphiken und Texten, um die Mitgliedschaft unter dem Blickwinkel der Gleichstellung von Männern und Frauen zu analysieren und die tatsächlichen Möglichkeiten der Einflussnahme von Frauen und Männern durch deren Repräsentanz in Entscheidungsgremien der GEW aufzuzeigen. Die politische Arbeit der GEW wird in Vorstandsbereichen, Kommissionen oder Fachgruppen gestaltet. Nicht für alle politischen Bereiche – wie z.B. für die Tarifkommissionen oder den Jugendhilfebereich – lagen die Zahlen für die Repräsentanz der Geschlechter vor. Auch wurde auf die Darstellung der Bundesfachgruppen verzichtet, da sie im Schulbereich nicht mehr die tatsächlich vorhandenen Schularten in den verschiedenen Bundesländern widerspiegeln. Um eine schnellere Orientierung zu ermöglichen, zeigen die Graphiken immer den relativen Anteil von Frauen und Männern in bestimmten Teilen der Mitgliedschaft oder in GEW-Gremien, sie zeigen nicht die absoluten Zahlen. Deshalb sind hier bspw. nicht die unterschiedlichen Größen der 16 GEW-Landesverbände zu erkennen. Dies wird mit Tabellen im Anhang ergänzt.

Der zweite Teil beinhaltet elf kurze Interviews mit verschiedenen Landesvorsitzenden und stellvertretenden Landesvorsitzenden der GEW. Sie bringen das Bewusstsein und Selbstverständnis sowie die Haltung einiger MeinungsführerInnen der GEW zum Geschlechterverhältnis in der GEW zum Ausdruck. Bei der Auswahl wurde Wert darauf gelegt, dass jüngere und ältere KollegInnen, aus dem Osten wie dem Westen sowie Frauen und Männer zum Zuge kommen.

Gleiche Rechte haben wir – gleich Chancen wollen wir! Dieses Motto, das auf die Notwendigkeit von Gleichstellungsgesetzen mit Zielquoten und Frauenförderplänen hinweist, gilt auch für die GEW und deren Organisationsentwicklung. Denn: Selbstverständlich haben weibliche GEW-Mitglieder die gleichen Rechte wie die männlichen Mitglieder, in die Entscheidungspositionen und -gremien gewählt zu werden. De facto sind Frauen aber in Machtpositionen nicht so vertreten wie es ihrem Anteil in der Mitgliedschaft der GEW entspricht. Also – auch für die GEW gilt: Formal gleiche Rechte führen nicht

zu gleichen Lebens- und Teilhabechancen. Zu fragen ist, wo sind die Stellschrauben, an denen gedreht werden kann und sollte, damit eine Beteiligungskultur entsteht, die für Frauen attraktiv ist?

Die Gender-Ist-Analyse kann produktive Impulse für eine qualifizierte Organisationsentwicklung liefern. Ohne Berücksichtigung des Geschlechteraspekts kann heutzutage keine fachlich qualifizierte Entwicklungsperspektive für eine politische Organisation erarbeitet werden. Dazu nur ein konkretes Beispiel: Etwas mehr als zehn Prozent der Delegierten beim GEW-Gewerkschaftstag 2013 sind Frauen unter 45 Jahren, obwohl mehr als ein Viertel der GEW-Mitglieder Frauen in diesem Alter sind. Wie ist das zu erklären? Beispielsweise damit, dass Frauen bis 45 Jahren häufig Mütter sind. Sie sind öfters für die Betreuung ihrer Kinder in der Familie zuständig. Die GEW organisiert die Kinderbetreuung am Ort des Gewerkschaftstags oder übernimmt die Kinderbetreuungskosten für diese Zeit, wenn die Kinder zuhause bleiben. Die Beschlusslage ist gut, jedoch wird diese i.d.R. erst dann bekannt, wenn die Delegierten sich zum Gewerkschaftstag anmelden und nicht vor der Wahl bei der Suche der Delegierten. Die familienfreundliche Beschlusslage, die durchaus noch verbessert werden könnte, ist in der alltäglichen Arbeitskultur in der GEW noch nicht angekommen. Familienfreundlichkeit oder auch die Berücksichtigung von Frauenförderung ist noch nicht die tatsächlich gelebte Kultur der GEW. Sonst würde z.B. bei jeder Wahl von Delegierten klar und deutlich darauf hingewiesen, dass junge Frauen erwünscht sind und für Kinderbetreuung gesorgt wird. In den derzeitigen Arbeitsabläufen kommt dieser Hinweis häufig zu spät.

Die Lebenssituation von jungen Frauen muss ernst genommen werden. Bereits der Gewerkschaftstag 2009 hatte den Beschluss „Die GEW für junge Frauen noch attraktiver machen“ gefasst, der zehn Empfehlungen an die Landesverbände enthält, von denen sie je zwei umsetzen sollten. Geschehen ist nicht sehr viel. Auch hier ist die Beschlusslage gut. Jedoch hat der Aufbruch für eine neue Organisationskultur in der GEW, in der die Lebensphasen von Männern und Frauen berücksichtigt werden, noch nicht wirklich stattgefunden. Papier ist geduldig – die jungen Frauen nicht (mehr)! Die GEW sollte alles tun, damit junge Frauen ihre Karriere und politisches Engagement nicht außerhalb der GEW suchen.

Noch stärker müssen sich politische Forderungen und die Organisationskultur der GEW auf Frauen beziehen. In diesem Sinne sollte die Gender-Ist-Analyse in die Organisationsentwicklung der GEW – aber auch in die Entwicklung politischer Inhalte – einfließen und viele fruchtbare Diskussionen nicht nur in den Untergliederungen der GEW, sondern auch in den Vorständen anstoßen. Instrumente für eine Weiterentwicklung der Organisation sind zahlreich vorhanden: Generationendialog, Mentoring, Frauenförderung, Zielquoten, einen Extra-Etat zur Übernahme von Kinderbetreuungskosten ... . Mit den verschiedenen, noch existierenden unterschweligen Ausschlussmechanismen gegenüber der Frauen- und Geschlechterperspektive muss endlich Schluss sein.

**Anne Jenter**

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands – GEW-Hauptvorstand

# 1. Wer ist die GEW? Antworten mit gleichstellungspolitischem Blick

von Nina Blasse in Zusammenarbeit mit Anne Jenter

Eine Gewerkschaft lebt von ihren Mitgliedern und deren Engagement. Es sind die Ansprüche und Vorstellungen aller Mitglieder, die von Gewerkschaftsfunktionärinnen und Gewerkschaftsfunktionären vertreten und in politische Forderungen umgesetzt werden müssen. Die hier vorliegende „Gender-Ist-Analyse zur Partizipation von Frauen und Männern“ zeichnet ein deutliches Bild davon, wer die Mitglieder der GEW sind. Dafür werden die aktiven und passiven Mitglieder nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt und aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Ziel ist es, aufzudecken, wo Potentiale und Nachsteuerungsbedarfe bestehen, um die Interessen aller Mitglieder der GEW noch besser vertreten zu können. Zugleich werden Aspekte für die weiteren Schritte der Organisationsentwicklung aufgedeckt, zum einen um die GEW als bestehende Organisation zu stärken und zum anderen um sich für potentielle und neue Mitglieder attraktiver zu machen.

Verglichen mit der Analyse im Vorfeld des letzten Gewerkschaftstags (Jenter 2009) fällt auf: Aus der Ist-Analyse ist die Gender-Ist-Analyse geworden. Dies ist der Genauigkeit zuzuschreiben, denn eine Ist-Analyse kann vieles umschreiben und muss nicht notgedrungen die Partizipation von Frauen und Männern meinen. Doch warum „Gender“? Der englische Begriff findet im Deutschen keine direkte Entsprechung, denn die sonst so wortgewandte, präzise Sprache, die Begriffe wie „Zeitgeist“ oder „Bildungsbiographie“ in andere Sprachen ausleiht, muss hier nun umgekehrt borgen. In der englischen Sprache wird Geschlecht unterschieden in „sex“ als biologisches Geschlecht und „gen-

der“ als soziales Geschlecht – eine bedeutsame Unterscheidung. Der Begriff Gender hat es damit nicht nur in die deutschsprachigen, wissenschaftlichen Debatten<sup>1</sup> geschafft, sondern ist ebenfalls im Politischen immer stärker vertreten (Stichwort: Gender Mainstreaming) – also im Wirkungsfeld der Gewerkschaften. Die Unterscheidung in biologisches und soziales Geschlecht ist das, was Gleichstellungspolitik ausmacht: Es interessiert die Politik nicht, wie sich die Geschlechtlichkeit von Menschen in ihren biologischen Ausformungen ausdrückt. Doch umso mehr hat es sie zu interessieren, welche Auswirkungen das Geschlecht eines Menschen auf dessen sozialen Verortung und in dessen Lebenswelten annehmen kann – und, wenn dadurch unmittelbare und mittelbare Ungleichheiten entstehen, wie mithilfe politischer Mittel dagegen gesteuert werden kann.

Die Gender-Ist-Analyse möchte mit einem expliziten Fokus auf Frauen und Männer den Blick für Ungleichheiten und Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern schärfen und statistisch begründet zweierlei aufdecken, mit dem Ziel ein klares Bild davon zu bekommen:

1. wer in der GEW vertreten und repräsentiert sein sollte: Wer sind die Mitglieder der GEW? Wie setzt sich die Mitgliedschaft zusammen?
- und
2. wer in der GEW tatsächlich vertreten und repräsentiert ist: Wer macht aktiv Politik und hat Macht innerhalb der Organisation? Wer sitzt in den Gremien und partizipiert an der Gestaltung von gewerkschaftlicher Politik?

<sup>1</sup> Anzumerken ist, dass der Gebrauch des Begriffs Gender in der Wissenschaft mit dahinter stehenden Theorien verbunden ist. Dabei wird vor allem das noch vorherrschende Gerüst der starren Zweigeschlechtlichkeit („Es gibt nur die Männer und die Frauen, und jeder Mensch ist von Natur aus und für immer ganz klar eines von beidem.“) hinterfragt.

Dabei wird vor allem über Anteile von Frauen und Männern, also prozentuale Angaben, geschrieben, immer in dem Bewusstsein, dass aufgrund der Organisationsstruktur die absoluten Zahlen insbesondere im Vergleich von Landesverbänden zum Teil gravierende Unterschiede in den Größenordnungen bedeuten. Da aber in dieser Analyse vor allem eine Auseinandersetzung mit der Frage nach Repräsentanz und Abbildung der gesamten Organisation im Vordergrund steht, liegt hier der Fokus. Einen Großteil der absoluten Zahlen findet sich als ergänzendes Material im Anhang.

### 1.1 Die GEW und ihre Mitglieder: Wie ist die Mitgliedschaft der GEW strukturiert?

#### DGB-Gewerkschaften

Werden die Frauen- und Männeranteile in den Schwestergewerkschaften der GEW betrachtet, fällt auf: Die GEW hat mit 70,5 Prozent mit Abstand den höchsten Frauenanteil (Abb. 1 und Tab. A1). Lediglich die NGG und ver.di vertreten ebenfalls einen hohen Frauenanteil. Dies liegt sicherlich auch an den Arbeitsfeldern, die diese

drei Gewerkschaften vertreten: Bildung und Erziehung, Sorgearbeit (Care) und Dienstleistungen sind traditionelle Felder für Frauenerwerbstätigkeit. Insbesondere dort ist ein gewerkschaftliches Engagement gefordert, denn psychische und körperliche Arbeitsbelastung, Befristungspraxen und Minijobs prägen das Bild. Diese und weitere arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Aufgabenfelder kann die GEW gemeinsam mit dem DGB und mit den Kräften der anderen Mitgliedsgewerkschaften angehen. Es braucht ein verstärktes gewerkschaftliches Engagement, um falsche Anreize aus Steuer-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik abzuschaffen, die gegen gute Arbeitsbedingungen von Frauen wirken. Dafür spricht auch der Trend, dass in allen DGB-Gewerkschaften mit Ausnahme von IG Metall die Frauenanteile unter den Mitgliedern verglichen mit den Werten von 2007 gestiegen sind (vgl. Ist-Analyse 2009).

#### Mitgliederbestand der GEW

Die GEW ist und bleibt eine Frauengewerkschaft, denn der derzeitige Frauenanteil unter den 266.542 GEW-Mitgliedern liegt bei 70,5 Prozent. Dies ist der höchste Frauenanteil seit Bestehen der GEW und führt damit den kontinu-

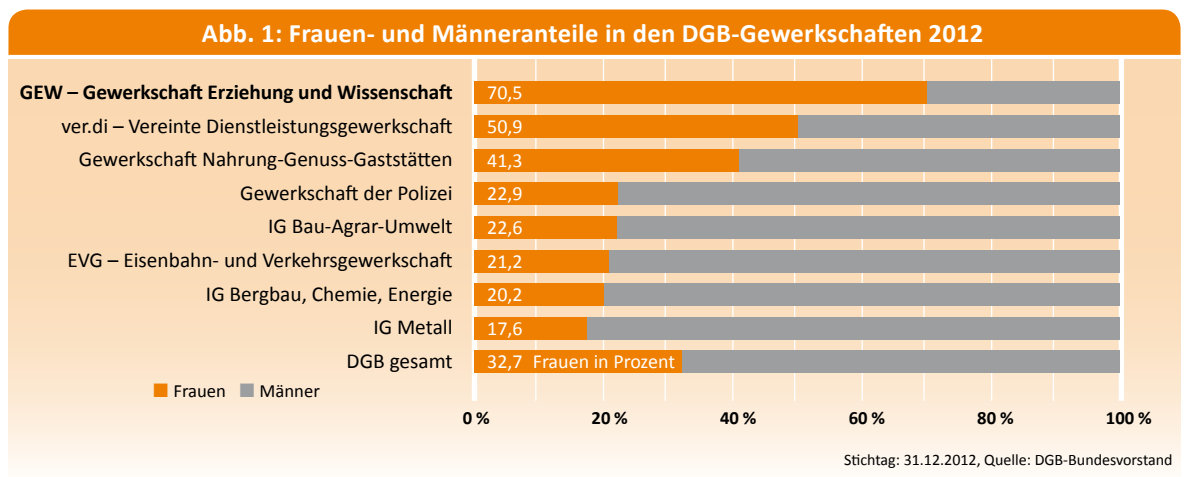
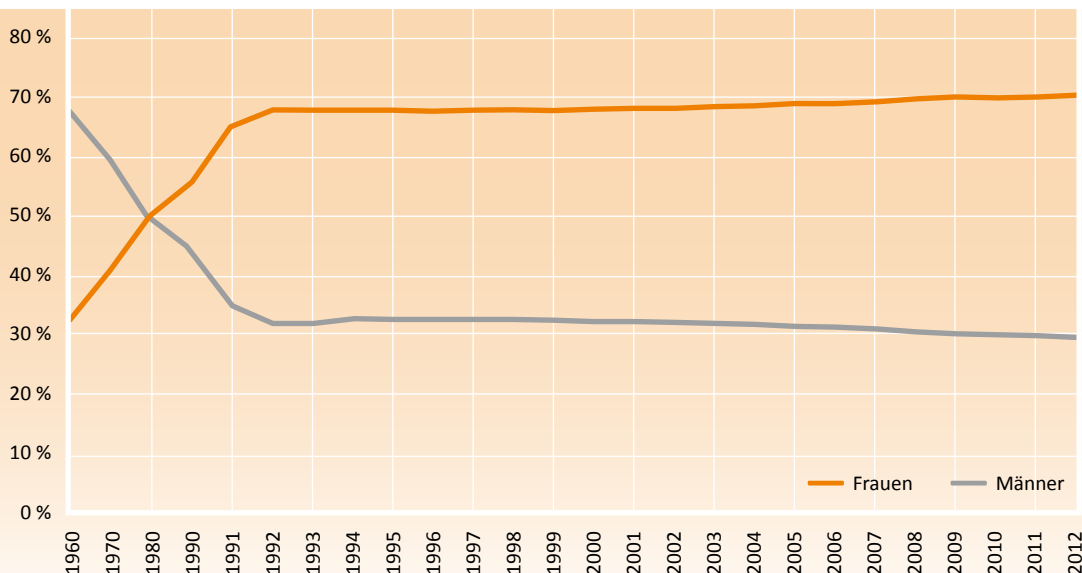




Abb. 2: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der GEW



Stichtag: jeweils der 31.12. des Jahres, Quellen: AB Finanzen / Ist-Analyse 2005

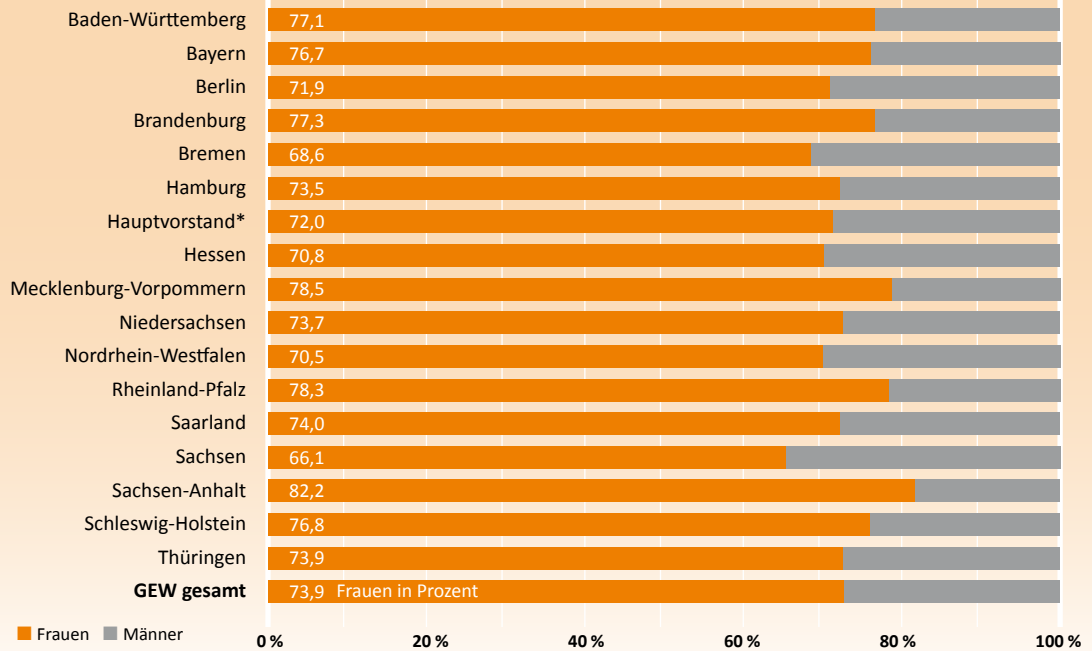
ierlichen Anstieg der vergangenen Jahrzehnten fort (Abb. 2 und Tab. A2). Der Bildungssektor wurde zunehmend eine Branche für erwerbstätige Frauen. Zu Beginn der 1980er Jahre waren knapp die Hälfte der GEW-Mitglieder Frauen. Im Zuge der deutschen Wiedervereinigung konnte die GEW zahlreiche neue Mitglieder gewinnen – darunter überwiegend Frauen. Vermutlich führt auch die steigende Anzahl von erwerbstätigen Frauen zu höheren Frauenanteilen in der GEW. Der kontinuierliche Rückgang des Mitgliederbestands durch zahlreiche Austritte in den darauffolgenden Jahren hat an diesem hohen Frauenanteil nichts geändert – die Tendenz zeigt vielmehr, dass der Frauenanteil in der GEW-Mitgliedschaft weiter ansteigt. Dieser Trend lässt sich auch mit den Ein- und Austrittszahlen genauer erläutern.

### Eintritte

Seit dem Jahr 2009 sind mit 73,9 Prozent zu einem überwiegenden Teil Frauen in die Gewerkschaft eingetreten (Abb. 3 und Tab. A3). Dies ist nicht verwunderlich, da der Anteil von erwerbstätigen Frauen im Bildungssektor weiterhin überdurchschnittlich hoch ist. So sind beispielsweise trotz Kampagnen wie „Mehr Männer in Kitas“ die Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen mit 96 Prozent fast ausnahmslos Frauen.

Im Vergleich der Bundesländer ist der Landesverband Sachsen-Anhalt mit einem Frauenanteil von 82,2 Prozent Spitzenreiter; Schlusslicht ist mit 66,1 Prozent der Landesverband Sachsen. Damit werden an dieser Stelle keine Aussagen über die absoluten Zahlen der Eintritte gemacht, sondern lediglich über den jeweiligen Geschlechteranteil bei den GEW-Eintritten. Insgesamt muss die Frage aufgeworfen werden, welche Faktoren den GEW-Eintritt von Frauen und Männern beeinflussen. Ergänzend ist zu be-

**Abb. 3: Mitgliederentwicklung – Eintritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Geschlecht**

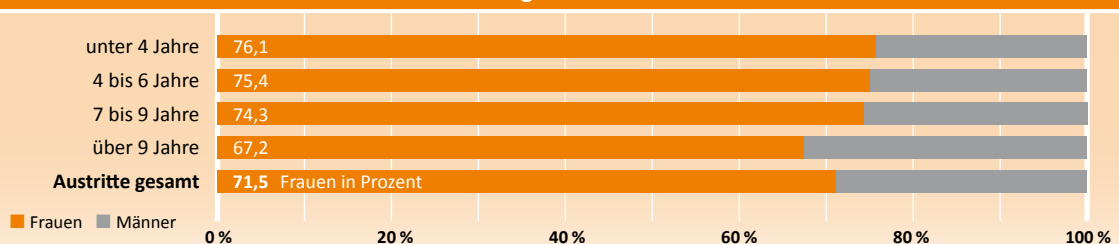


\* Mitglieder mit der Zuordnung „Hauptvorstand“ sind bundesunmittelbare Mitglieder wie Lehrkräfte im Auslandsschuldienst oder an Bundesweherschulen Quelle: AB Finanzen

merken, dass eine genaue Analyse des gewerkschaftlichen Organisationsgrads der Beschäftigten im Bildungsbereich notwendig wäre, z.B. auf der Grundlage von Neueinstellungen sowie Studien- und Ausbildungsabschlüssen. Eine Aufschlüsselung danach, wie viele Frauen und Männer im Bildungssektor neu einsteigen und damit als potentielle GEW-Mitglieder erreicht werden könnten, ist also wünschenswert und sollte

auch im Rahmen von Mitgliederwerbeprogrammen angegangen werden. Zudem bedarf es wissenschaftlicher Analysen, welche die Anziehungs- und Strahlkraft der GEW auf potentielle Mitglieder erforschen und Zusammenhänge zwischen der Organisationskultur und der Mitgliedergewinnung aufdecken. Auf der Grundlage der vorliegenden Daten ist eine solche Analyse jedoch nicht möglich.

**Abb. 4: Mitgliederentwicklung – Austritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Dauer der Mitgliedschaft und Geschlecht**



Quelle: AB Finanzen

### Austritte

Neben den Eintritten wirken sich ebenfalls die Austritte auf die Entwicklung der Mitgliederzahlen aus (Abb. 4 und Tab. A4). Da die Mehrzahl der Mitglieder Frauen sind, ist es nicht verwunderlich, dass mit 71,5 Prozent auch überwiegende Frauen aus der GEW ausgetreten sind. Besonders beachtenswert ist jedoch eine Aufschlüsselung nach Dauer der Mitgliedschaft. Hier wird deutlich: Frauen treten in den ersten neun Jahren ihrer Mitgliedschaft häufiger aus als Männer. GEW-Mitglieder, die weniger als vier Jahre in der Gewerkschaft waren, sind zu 76,2 Prozent Frauen. Daher muss insbesondere unter neuen GEW-Mitgliedern verstärkt darauf hingearbeitet werden, Frauen den Verbleib in der GEW so attraktiv wie möglich zu machen. Bei der genaueren Betrachtung der Austritte in den einzelnen Landesverbänden scheint dies bereits in Nordrhein-Westfalen und im Saarland gut zu gelingen (vgl. Tab. A4).<sup>2</sup> Um die Bindung von Frauen an die GEW wirkungsvoller zu gestalten, sollten hierfür wesentlich Faktoren wie die Organisationskultur und Partizipationsmöglichkeiten für Frauen untersucht und Verbesserungsvorschläge gemacht werden.

Im Bezug auf die Entwicklung der Geschlechteranteile in der gesamten GEW von 2009 bis 2012 muss festgehalten werden, dass der in Relation zum durchschnittlichen Frauenanteil unter den Mitgliedern (70,2 Prozent) leicht erhöhte Austrittswert (71,5 Prozent) durch einen erhöhten Eintrittswert (74,2 Prozent) ausgeglichen wird. Im Klartext heißt das: Der Anteil von Frauen in der GEW steigt, weil mehr Frauen ein- als aus-treten und umgekehrt mehr Männer aus- als eintreten.

### Mitgliederbestand in den Landesverbänden

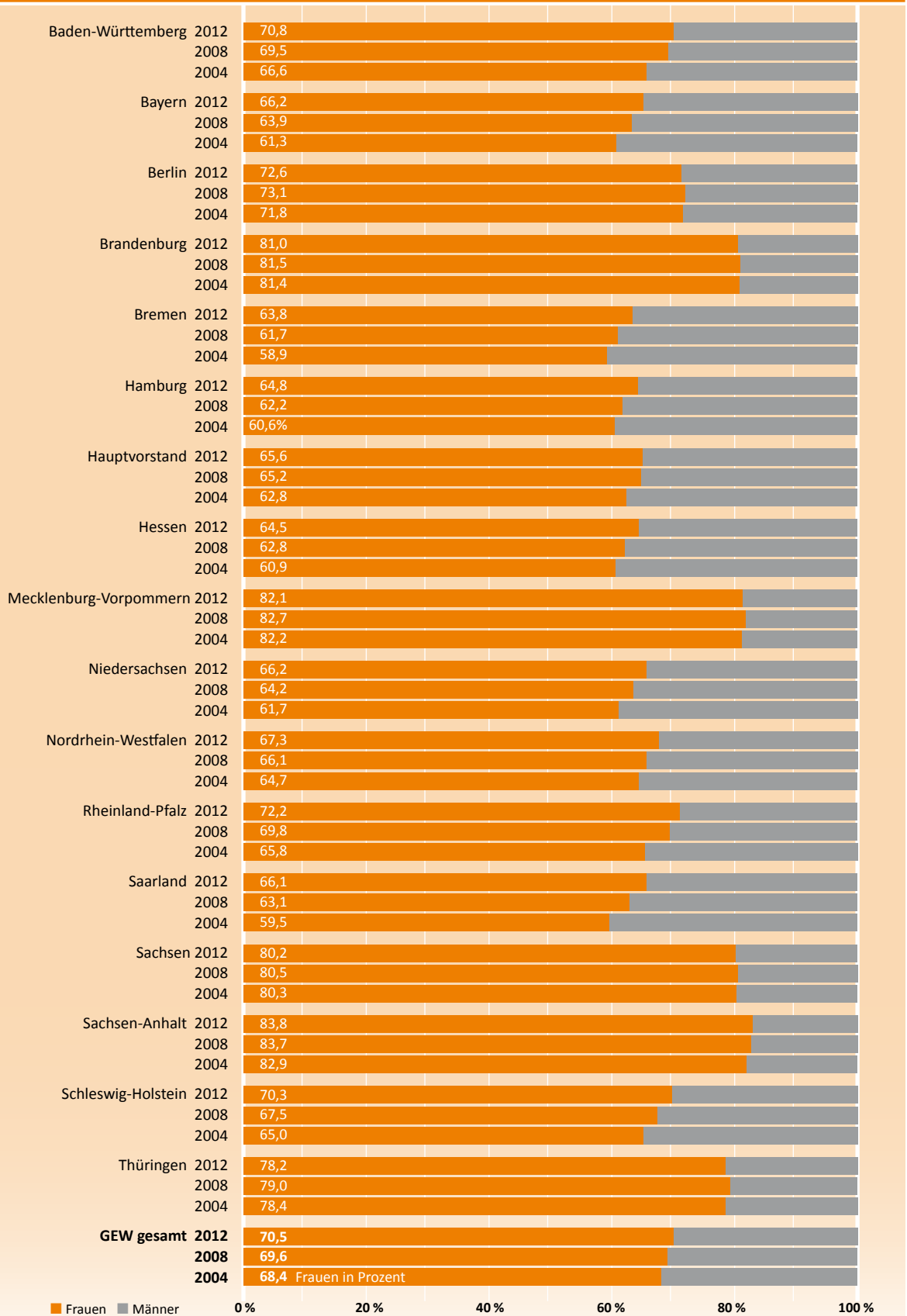
Da die Mitgliedergewinnung in den Landesverbänden aktiv betrieben wird, ist die Geschlechterverteilung auf dieser Ebene von besonderem Interesse. Dabei ist immer im Hinterkopf zu behalten, dass sich die Strukturen, Ressourcen und Mitgliederbestände der einzelnen Landesverbände aufgrund unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Möglichkeiten teilweise stark unterscheiden. Dennoch ist der Bildungssektor deutschlandweit eine Frauendomäne.

Es gibt Landesverbände, deren Mitglieder zu rund 80 Prozent Frauen sind (Abb. 5 und Tab. A5). Dazu zählen Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen – wobei der Landesverband Sachsen-Anhalt mit 83,8 Prozent den höchsten Frauenanteil aufweist. Den niedrigsten Frauenanteil hingegen hat Bremen (63,8 Prozent), dicht gefolgt von Hamburg und Hessen. Somit wird deutlich, dass sich die Mitgliederzusammensetzung bezüglich Geschlecht in den Landesverbänden stark unterscheidet und eine Spanne von 20 Prozentpunkten vorhanden ist.

Vergleichen wir die Mitgliederentwicklung jeweils im Vorfeld von Gewerkschaftstagen zeigt sich, dass von 2004 zu 2008 in allen Landesverbänden der Frauenanteil gestiegen ist. Von 2008 zu 2012 aber ist er in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sehr leicht gesunken, jedoch jeweils nur um weniger als einen Prozentpunkt. Hervorzuheben sind zudem noch die Landesverbände, die zwischen 2004 und 2012 den stärksten Zuwachs an Frauen verzeichnen konnten: Schleswig-Holstein (5,3 Prozent), Rheinland-Pfalz (6,4 Prozent) und

<sup>2</sup> An dieser Stelle wird keine Aussage über die absoluten Austrittszahlen getroffen, sondern lediglich über die Geschlechteranteile. Die Höhe der Austrittszahlen muss immer in Verbindung mit dem Mitgliederbestand der einzelnen Landesverbände und die politischen Umstände und Ergebnisse im Bundesland betrachtet werden.

Abb. 5: Frauen- und Männeranteile in den Landesverbänden im Vorfeld von Gewerkschaftstagen



Stichtag: jeweils der 31.12. des Jahres, Quelle: AB Finanzen/GEW-Hauptvorstand

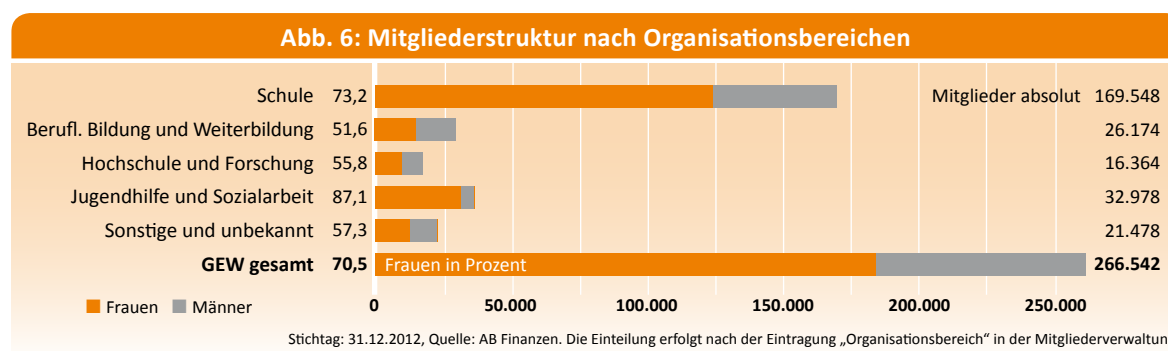
das Saarland (6,6 Prozent). Hier sind wie bei den Eintritts- und Austrittszahlen differenziertere Analysen des Organisationsgrads, der Bindewirkung an die Gewerkschaft, ihre Organisationskultur und damit einhergehende Partizipationsmöglichkeiten für Frauen von Nöten, um die Mechanismen der Mitgliederentwicklung zu ermitteln (vgl. S. 8f.).

### Organisationsbereiche und Fachgruppen

Die GEW repräsentiert die ganze Fülle an Bildungsarbeiterinnen und Bildungsarbeitern. Ihre Mitglieder finden sich in jedem Winkel des Bildungssektors: in Kindertagesstätten, allgemein- und berufsbildenden Schulen, in der Schulverwaltung, in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Weiterbildung und Erwachsenenbildung, in Jugendhilfe und Sozialarbeit. Diese Vielfalt versucht die Einteilung in Organisationsbereiche und Fachgruppen in der Mitgliederverwaltung abzubilden<sup>3</sup>.

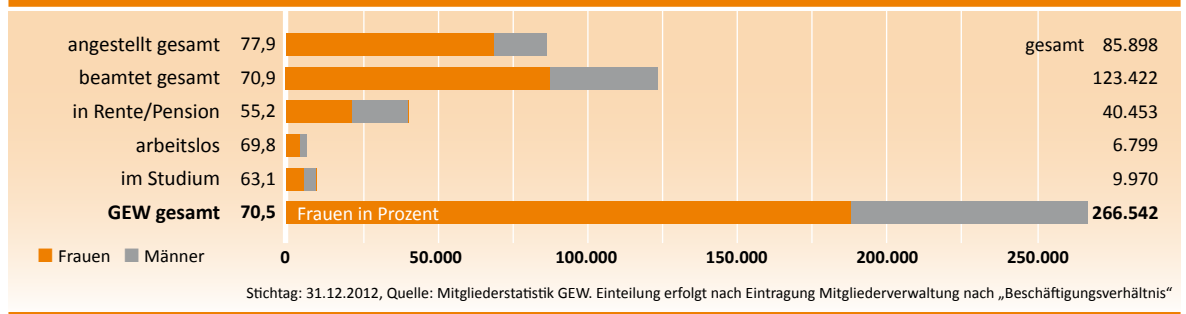
Der größte Organisationsbereich ist der Bereich „Schule“ mit 169.548 Mitgliedern. Er umfasst damit fast zwei Drittel (63,6 Prozent) der gesamten GEW-Mitgliedschaft (Abb. 6 und Tab. A6). Davon sind knapp drei Viertel Frauen. Somit

sind fast die Hälfte (46,6 Prozent) der GEW-Mitglieder Lehrerinnen. Hinzuzurechnen sind noch die Lehrerinnen aus dem Bereichen „Berufliche Schulen“ und „Weiterbildung“, die aber mit den vorliegenden Daten nicht genau zu quantifizieren sind. In den beiden kleineren Organisationsbereichen „Hochschule und Forschung“ sowie „Berufliche Bildung und Weiterbildung“ liegt der Frauenanteil vergleichsweise niedriger, dennoch sind jeweils mehr als die Hälfte der Mitglieder Frauen. Der zweitgrößte Bereich „Jugendhilfe und Sozialarbeit“ wiederum hat mit 87,1 Prozent den höchsten Frauenanteil unter den Organisationsbereichen. Mit diesen Zahlen lassen sich bestehende Eindrücke über die GEW revidieren: Die GEW ist keine Lehrgewerkschaft (sic!), sondern eine Bildungsgewerkschaft mit hohem Lehrerinnenanteil also eine Bildungs- und LehrerInnengewerkschaft.



<sup>3</sup> Es ist deutlich, dass aufgrund historischer Entwicklungen, bildungspolitischer Entscheidungen und föderaler Unterschiede in den Schulstrukturen eine Neustrukturierung der Fachgruppen ansteht. Daher wird an dieser Stelle auf eine detaillierte Auswertung der Fachgruppen, wie sie in der Mitgliederverwaltung geführt werden, verzichtet. Die Zahlen finden sich der Vollständigkeit halber im Anhang (Tab. A6a).

**Abb. 7: Frauen- und Männeranteile nach Beschäftigungsverhältnissen**



### Grad und Art der Erwerbstätigkeit

Neben den Beschäftigungsfeldern unterscheiden sich auch die Beschäftigungsverhältnisse von GEW-Mitgliedern stark voneinander: Sie arbeiten in Vollzeit oder Teilzeit, auf Honorarbasis, sind beamtet oder angestellt, haben befristete oder unbefristete Verträge. Zudem sind auch nicht mehr oder noch nicht erwerbstätige Personen wie Studierende, Rentnerinnen und Rentner oder Arbeitslose in der Gewerkschaft (Abb. 7 und Tab. A7).

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind vor allem die Geschlechteranteile von Voll- und Teilzeit spannend. 34.623 angestellte Frauen und 41.636 beamtete Frauen in Teilzeit bilden zusammen die größte Gruppe an erwerbstätigen Mitgliedern in der GEW (vgl. Tab. A7). Hier liegt im Hinblick auf Aufstiegschancen und spätere Renten- bzw. Pensionsbezüge ein wichtiges Handlungsfeld für die GEW. Zudem gilt es weiterhin die Kultur in den Beschäftigungsfeldern zu verändern, dass Personen – Frauen wie Männer – bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen in den Arbeitsstätten vermehrt nutzen können, um die Vereinbarkeit von Privatleben (Familie, Ehrenamt, etc.) und Erwerbstätigkeit entsprechend ihrer Wünsche zu gestalten.

Unter den Mitgliedern in Rente bzw. Pension ist mit 44,8 Prozent ein hoher Männeranteil gemessen an der Geschlechterverteilung in der gesamten Mitgliedschaft. Wird die Gruppe „in Rente/Pension“ gar aus der Mitgliedschaft herausgerechnet, zeigt sich, dass unter den erwerbstätigen und sich in Ausbildung befindenden Mitgliedern der GEW der Frauenanteil sogar bei 73,2 Prozent liegt. Daraus kann geschlossen werden, dass die GEW die Interessen erwerbstätiger Frauen in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen sollte. Dies entbindet jedoch nicht von der Aufgabe, eine wirksame SeniorInnenpolitik in der GEW weiterzuführen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der Anteil von SeniorInnen in der GEW insgesamt sowie der Frauenanteil in dieser Gruppe zukünftig zunehmen wird und damit auch eine frauenpolitische SeniorInnenpolitik bedeutsamer wird.

## 1.2 Die GEW und ihre Strukturen: Wie ist die Mitgliedschaft in den Gremien und Wahlämtern repräsentiert?

### Bundesgremien: Gewerkschaftstag 2013

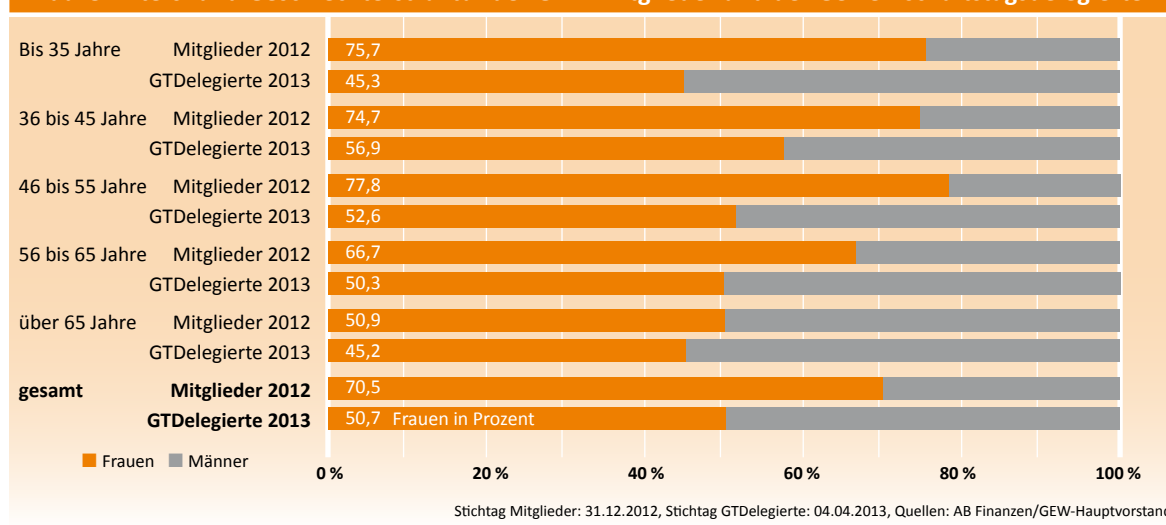
Der Gewerkschaftstag ist das höchste Gremium bzw. Organ der GEW. Laut Satzung „bestimmt [er] die Richtlinien für die Arbeit der GEW und entscheidet endgültig über alle Angelegenheiten“<sup>4</sup>. Beim Gewerkschaftstag 2013 entspricht der Frauenanteil von 50,7 Prozent bei weitem nicht dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft (70,5 Prozent) (Abb. 8 und Tab. A8). Zu fragen ist hier nach Gründen. Vermutlich ist der erhöhte Männeranteil auf Leitungspositionen in GEW-Gremien (siehe folgende Seiten) ein Aspekt. Zusätzlich müssten die Entscheidungsprozesse in den Landesverbänden genauer beleuchtet werden, beispielsweise die Frage, ob die Delegiertenplätze entsprechend der Geschlechteranteile der Mitgliedschaft quotiert werden oder an welchen Stellen das politische

Potential von Frauen stärker beachtet und integriert werden muss.

Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung der Delegierten aus den einzelnen Landesverbänden zeigt sich: (Abb. 9 und Tab. A9) Kein Landesverband sendet seine Delegierten entsprechend der Geschlechterverteilung unter der Mitgliedschaft. Die Spanne der Abweichung zwischen dem Frauenanteil der Delegierten und dem Frauenanteil der Mitglieder reicht hier von 9,2 Prozent für Bremen bis 35,3 Prozent für Thüringen. Somit sind proportional mehr Männer als Frauen in jedem Landesverband für einen Delegiertenposten gewählt worden.

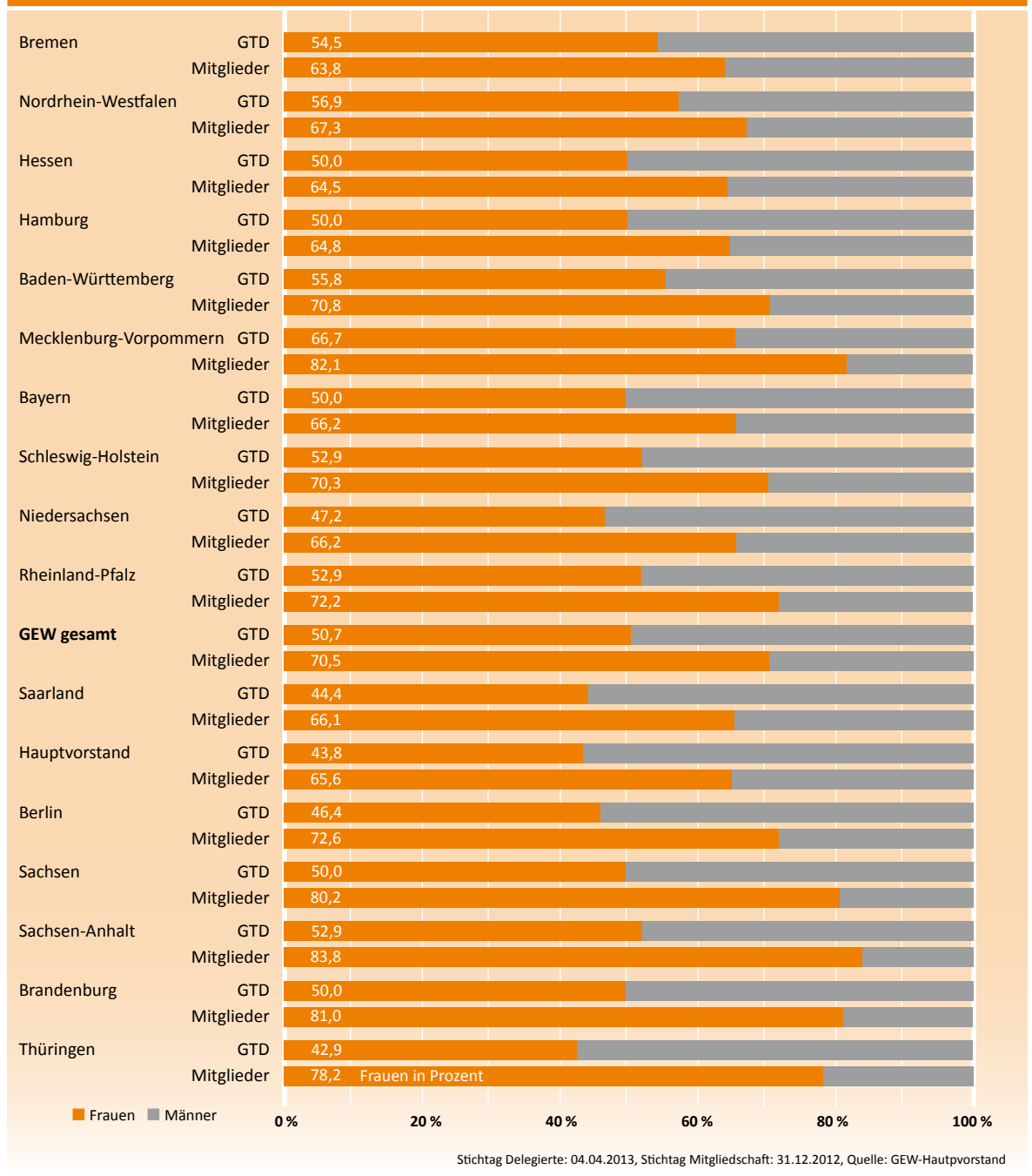
Weiterhin zeigt die Analyse der Alters- und Geschlechterstruktur (Abb. 8 und Tab. A8), jedoch macht diese Gruppe lediglich etwas mehr als ein Zehntel (11,4 Prozent) des Gewerkschaftstags aus. Bei den unter 36-jährigen Gewerkschaftstagsdelegierten überwiegt sogar der Anteil von Männern (54,7 Prozent) – trotz des hohen Frau-

**Abb. 8: Alters- und Geschlechterstruktur der GEW-Mitglieder und der Gewerkschaftstagsdelegierten**



<sup>4</sup> Hauptvorstand der GEW (Hrsg., 2009): Satzung. Ordnungen. Richtlinien, S. 11.

**Abb. 9: Frauen- und Männeranteile der Gewerkschaftstagsdelegierten 2013 und Mitglieder der Landesverbände sortiert nach deren Differenz**



enanteils von 75,5 Prozent bei den Mitgliedern bis 35 Jahren.

Erneut ist nach den Gründen zu fragen, die auch die Frage des lebenslaufbezogenen Freiraums



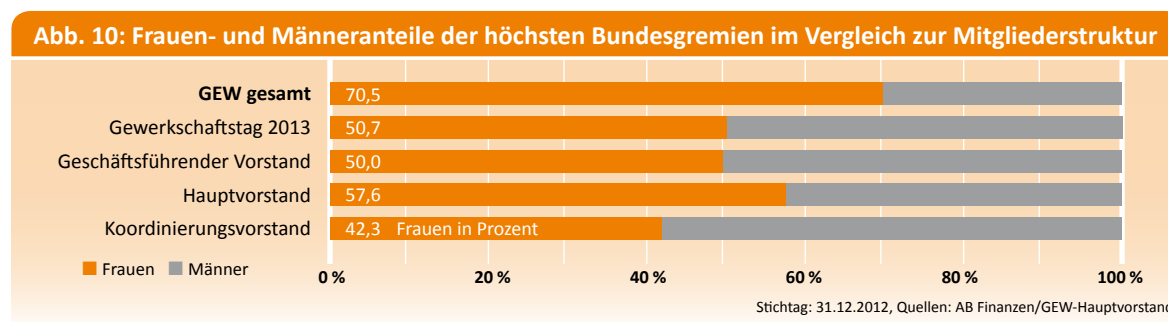
für gewerkschaftspolitisches Engagement mit- einbezieht und ggf. die Strukturen der gewerk- schaftlichen Arbeit zeitgemäß anpasst. In der GEW-Arbeit sollte verstärkt die traditionelle Ar- beitsteilung zwischen den Geschlechtern über- wunden werden – nämlich Frauen sind für die Arbeit im privaten, Männer sind für die Arbeit im öffentlichen Bereich zuständig. Insbesondere sollten die traditionellen Geschlechterrollen in der Familiengründungsphase nicht verfestigt werden. Daher sollten die Strukturen und Kultur der GEW so weiterentwickelt werden, dass ein politisches, in der GEW meist ehrenamtliches Engagement auch mit Lebensmodellen jenseits einseitiger Aufgabenwahrnehmung zwischen Er- werbsarbeit, Familie und Ehrenamt möglich ist.

### Bundesgremien: Entscheidungsorgane

Zu den Entscheidungsorganen auf Bundesebene zählen neben dem Gewerkschaftstag noch der Hauptvorstand (HV), der Koordinierungsvor- stand (KoVo) und der Geschäftsführende Vor- stand (GV)<sup>5</sup>. Auch hier stellt sich die Frage: Re- präsentieren die höchsten Bundesgremien die Mitgliederanteile von Frauen und Männern? (Abb. 10 und Tab. A10)

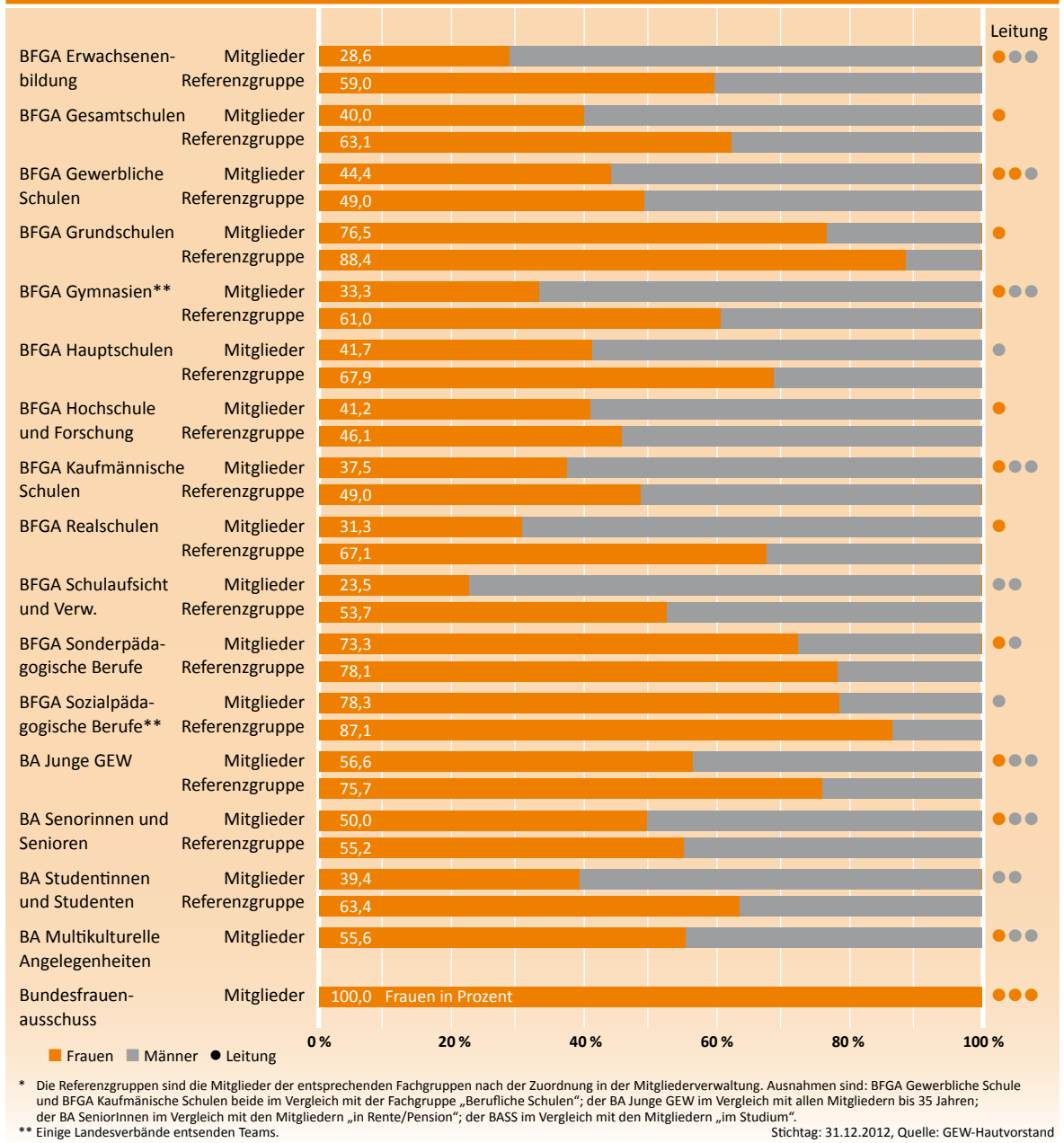
Gemessen an der Geschlechterverteilung in der Mitgliedschaft erreicht keines der Bundesorgane den Frauenanteil von 70,5 Prozent. Der Koordi- nierungsvorstand erreicht noch nicht einmal die 50 Prozent-Hürde. Da sich die Organe teilweise aus Delegierten der Landesverbände, Vertrere- rinnen und Vertretern der Bundesausschüsse so- wie Landesvorsitzenden zusammensetzen, muss eine Abbildung der Mitgliedschaft bereits auf diesen Ebenen vorangetrieben werden.

Darüberhinaus ist einzuwenden, dass – auch wenn hier primär über die zahlenmäßige Reprä- sentanz von Frauen und Männern geschrieben wird – die anteilige Beteiligung entsprechend der Mitgliedschaft nicht der alleinige Hebel für eine gleichstellungsorientierte Gewerkschaftspolitik ist. Es braucht ebenso eine inhaltliche Beteili- gung, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Macht herbeiführt. Dazu braucht es einerseits eine Organisationsentwick- lung, die das Prinzip des Gender Mainstreamings in allen Prozessen umsetzt. Andererseits müssen Frauen in die fachliche, inhaltliche Politik einge- bunden sein, um die politischen Inhalte der Ge- werkschaft entsprechend der vielfältigen Anlie- gen aller GEW-Mitglieder zu gestalten.



5 Die Organe sind unterschiedliche zusammengesetzt und groß. Dem HV gehören Delegierte der Landesverbände, Vertretungen der Bundesausschüsse, je eine Vertretung für die Arbeitsgruppe der bundesunmittelbaren Mitglieder und der Bundesstelle für Rechtsschutz sowie die Mitglieder des KoVo an. Dem KoVo gehören je Bundesland eine vorsitzende Person bzw. SprecherIn und die Mitglieder des GV an. Der GV besteht aus zehn Mitgliedern, wobei zwei Personen beratende Stimmen haben. Diese beiden Positionen sind derzeit mit Männern besetzt. Weitere Informationen zur Struktur können der GEW-Satzung entnommen werden.

**Abb. 11: Frauen- und Männeranteile der Mitglieder und Leitungspositionen der Bundesausschüsse im Vergleich mit der jeweiligen Referenzgruppe\***



### Bundesgremien: Bundesausschüsse

Ergänzend zu den genannten Entscheidungsorganen der GEW gibt es Bundesausschüsse (BA) – überwiegend Bundesfachgruppenausschüsse<sup>6</sup> (BFGA) –, die in ihren Zuständigkeitsbereichen fachlich arbeiten, um GEW-Politik zu gestalten. Im Vergleich mit der jeweiligen Referenzgruppe in der Mitgliedschaft zeigt sich (Abb. 11 und Tab. A11): Auch hier werden die Geschlechter-

anteile der Mitglieder, wie sie in der Mitgliederverwaltung nach Fachgruppen eingeordnet sind, nicht im politisch arbeitenden Gremium repräsentiert. Hinzu kommt, dass die Leitung der Bundesausschüsse überwiegend und mehr als überproportional häufig mit Männern besetzt ist (42 Männer zu 25 Frauen, exklusive des Leitungsteams des Bundesfrauenausschuss).

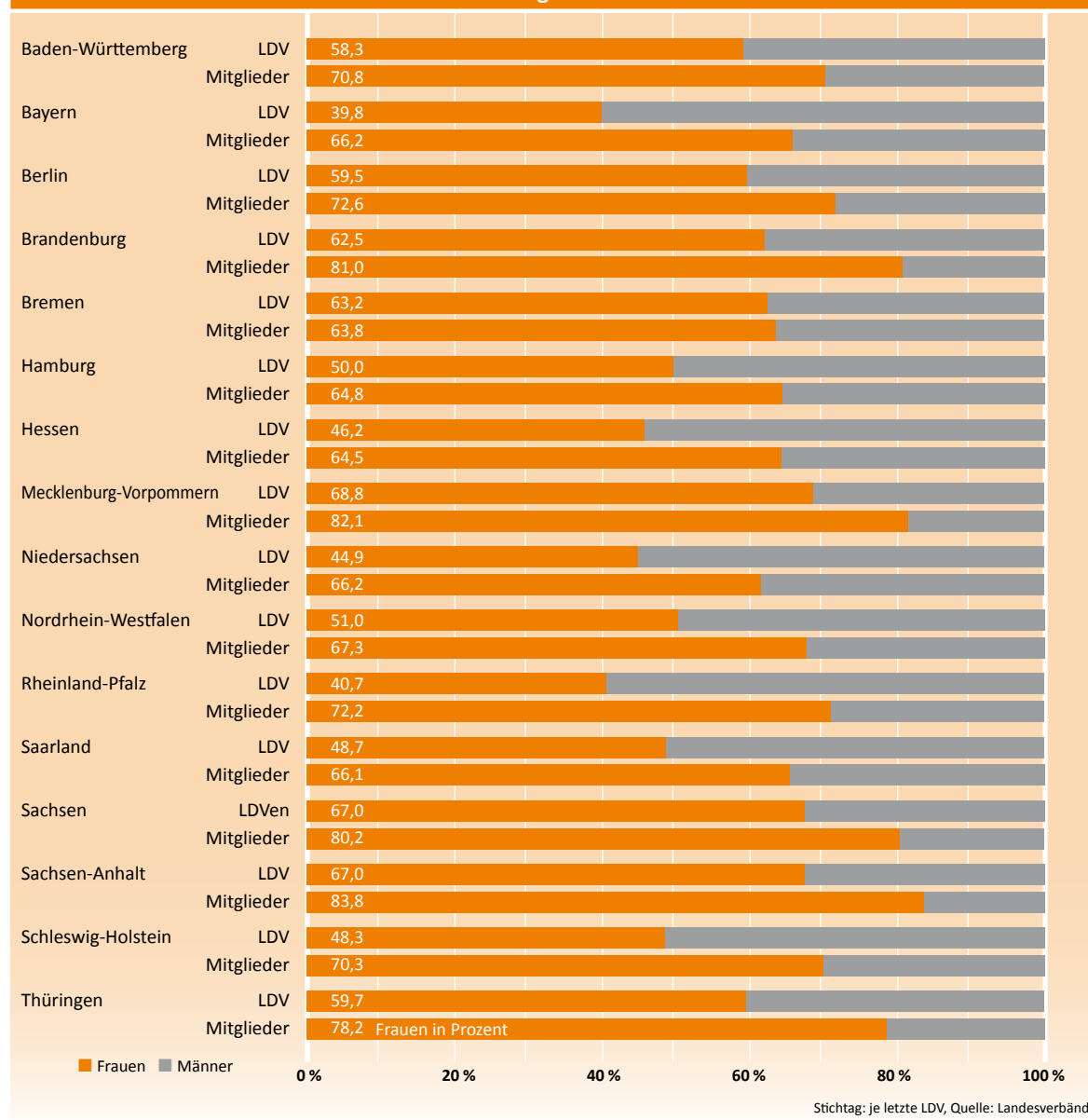
<sup>6</sup> Zur Kritik an der derzeitigen Fachgruppenstruktur siehe S. 13 und die entsprechende Diskussion innerhalb der GEW.

### Landesgremien: Delegiertenversammlungen der Landesverbände

Jeder Landesverband hält Delegiertenversammlungen bzw. Gewerkschaftstage ab, deren jeweilige Wahlperiode, Versammlungsabstände und Größe sich je Landesverband unterscheiden und in der entsprechenden Satzung festge-

schrieben sind. Die Versammlungen können analog zum Gewerkschaftstag auf Bundesebene als höchstes Organ auf Landesebene bezeichnet werden, da hier die grundlegenden Entscheidungen für die Politik im Landesverband getroffen werden. Ein Vergleich mit den Geschlechteranteilen unter der jeweiligen Mitgliedschaft

**Abb. 12: Frauen- und Männeranteile der Landesdelegiertenversammlungen im Vergleich mit der Mitgliederstruktur**



## Teams sind die Zukunft

Die Möglichkeit Ämter als Team wahrzunehmen bietet ein großes Potential für die Gleichstellungspolitik, Organisations- und Arbeitskultur der GEW. Teammodelle ermöglichen gewerkschaftliche Mitarbeit auch den Menschen, die zeitlich weniger flexibel sind und Verantwortung und Macht teilen wollen. Zusätzlich profitiert die gewerkschaftliche Arbeit davon, dass Meinungen und gewerkschaftliche Positionen in mehreren Köpfen entstehen und so die Blickwinkel von mehr Menschen einbezogen werden können. Da die Geschäftsverteilung und Kooperation sowie die gemeinsame Entscheidungsfindung keine Selbstläufer sind, sollte dieser Prozess möglichst professionell angeleitet und teils begleitet werden.

zeigt (Abb. 12 und Tab. A12): Keine Landesdelegiertenversammlung bildet die Zusammensetzung von Frauen und Männern entsprechend der Mitgliedschaft ab – mit Ausnahme von Bremen. Wobei dieser Landesverband jedoch den niedrigsten Frauenanteil innerhalb der GEW hat. Die größten Unterschiede im Vergleich zu Mitgliedschaft finden sich bei den Landesdele-

giertenversammlungen von Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Bayern und Rheinland-Pfalz. Die beiden letztgenannten haben auch mit jeweils knapp 40 Prozent den geringsten Frauenanteil auf ihren Landesdelegiertenversammlungen.

Abb. 13a: Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Landesverbände

	Vorsitzende	Stellvertretende Vorsitzende
Baden-Württemberg	●	●●●
Bayern	●	●●
Berlin	●●●	
Brandenburg	●	●
Bremen	●●	
Hamburg	●	●●
Hessen	●	●●
Mecklenburg-Vorpommern	●	●
Niedersachsen	●	●●
Nordrhein-Westfalen	●	●●
Rheinland-Pfalz	●	●●
Saarland	●	●●
Sachsen	●	●●●
Sachsen-Anhalt	●	●
Schleswig-Holstein	●	●●
Thüringen	●	●●●

●Frauen ●Männer

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: Landesverbände

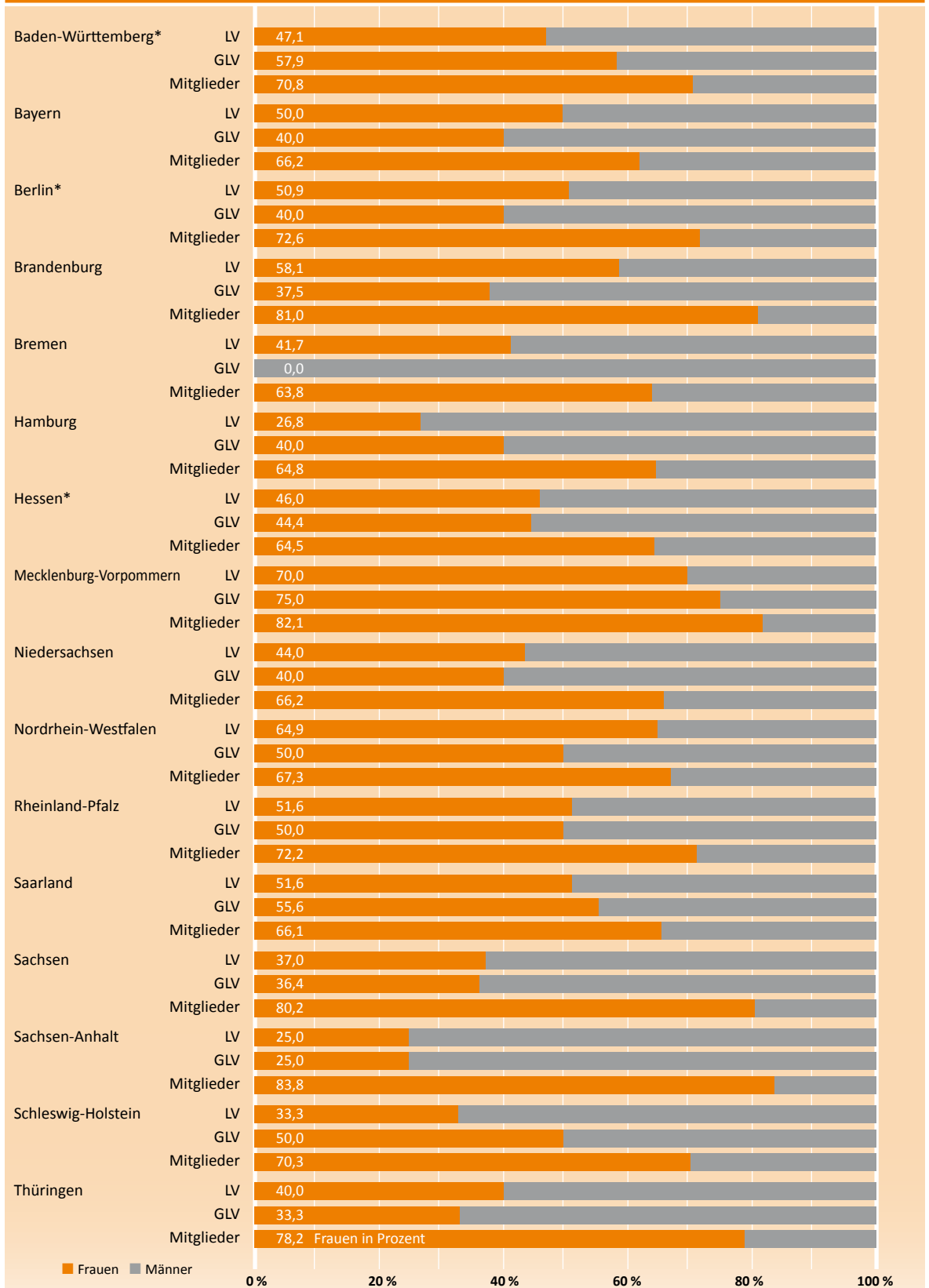
**Die Option zur Leitung in Teams finden sich bereits in vielen Satzungen – lediglich in Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Saarland und Thüringen finden sich derzeit keine Möglichkeit zur Besetzung von Ämtern als Team. In den anderen zehn Landesverbänden hingegen besteht satzungsrechtlich eine Vielzahl an Varianten, um Ämter in Teams zu besetzen. Dabei ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen der Doppelbesetzung von einer Wahlposition – beispielsweise wenn sich zwei Personen eine stimmberechtigte Vertretung im Landesvorstand teilen – und bewusst als Teammodell angelegte Neustrukturierungen. Letzteres wäre zum Beispiel die Neugestaltung der Landesvorsitzendenpositionen in Berlin und Bremen, denen bewusst mehrere Personen vorstehen.**

#### **Landesgremien: Wahlämter und Gremien**

Zu den Wahlämtern und Gremien auf Landesebene zählen die Landesvorstände, die Geschäftsführenden Landesvorstände und die Vorsitzenden. Die Ausgestaltung der Positionen ist von Landesverband zu Landesverband sehr unterschiedlich. Auch hier kann die Frage gestellt werden, ob sich die Geschlechteranteile der Mitgliedschaft in den genannten Wahlämtern und Gremien wiederfinden (Abb. 13a und 13b, sowie Tab. A13). Es zeigt sich: Nur ein Landesverband schafft es, die Geschlechterverteilung unter ihrer Mitgliedschaft in den Landesvorständen abzubilden: Nordrhein-Westfalen. Besonders schlecht schneiden dagegen die Landesverbände Hamburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen ab. Auf der Ebene der Geschäftsführenden Landesvorstände nähert sich nur Mecklenburg-Vorpommern ihrer Mitgliederstruktur an. In Sachsen-Anhalt und Bremen sowie in Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen ist dieses Ziel hingegen weit verfehlt.

Zur Weiterentwicklung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur ist die bewusste Besetzung von Positionen in Teams eine wichtige Option (siehe Kasten). Diese Möglichkeit nutzen bereits zwei Landesverbände für die Vorsitzendenpositionen: In Berlin und Bremen gibt es keine Stellvertretungen, sondern 2er- bzw. 3er-Teams für die Vorsitzenden- bzw. SprecherInnenfunktion. Darüberhinaus lässt sich aus gleichstellungspolitischer Sicht sagen: Tendenziell steigt die Zahl von Frauen auf Vorsitzendenpositionen. Es gibt 24 Frauen und 23 Männer, die Vorsitzende bzw. stellvertretende Vorsitzende sind – erstmalig mehr Frauen als Männer. Dies stellt sich wiederum anders dar, wenn lediglich die Vorsitzendenposition betrachtet wird: 12 Männern stehen hier 7 Frauen gegenüber. Unter den stellvertretenden Vorsitzenden hingegen ist das Verhältnis 17 Frauen zu 11 Männern. Die traditionelle Geschlechterhierarchie ist bei der Landesvorsitzendenposition in vielen Landesverbänden noch vorhanden.

**Abb. 13b: Frauen- und Männeranteile der Landesvorstände (LV) und Geschäftsführenden Vorstände (GLV) im Vergleich mit der Mitgliederstruktur**



\* Positionen im Landesvorstand und im geschäftsführenden Landesvorstand sind teilweise in Teams besetzt.

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: Landesverbände

## Redaktionsgruppen

Redaktionsgruppen der Mitgliederzeitschriften in den Landesverbänden bilden Meinungen bei ihren Leserinnen und Lesern. Zudem entscheiden die Redaktionsgruppen und ihre Leitungen darüber, welche Themen und Texte in welcher Form veröffentlicht werden. Wie die Darstellung zeigt (Abb. 14), sind die Redaktionsgruppen sehr unterschiedlich zusammengesetzt – was die Größe, aber auch die Geschlechterverteilung betrifft. Insgesamt betrachtet arbeiten 39 Frauen und 41 Männer in den Redaktionsgruppen an den Gewerkschaftszeitungen. Die Leitung – und je nach Struktur damit auch die Entscheidungsbefugnis – haben jedoch überwiegend Männer (12 Männer und 7 Frauen). Sicherlich ist die Gestaltung von Entscheidungsprozessen in Redaktionsgruppen der Landeszeitungen nur einer von zahlreichen Aspekten, die in Gender-Analysen auf Landesebene tiefergehender analysiert und erhoben werden müsste.



**Grundsätzlich gilt weiterhin die Fragen nach der Partizipation und Repräsentanz von Frauen und Männern in der Gewerkschaftspolitik zu bearbeiten. Eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Macht- und Entscheidungsprozessen ist zu gewährleisten. Die Inhalte der GEW-Politik sollten zielgruppenorientiert weiterentwickelt werden unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Männern mit dem Ziel gleiche Lebenschancen für beide Geschlechter zu schaffen.**

## 2. Interviews mit verschiedenen FunktionärInnen zur Teilhabe von Frauen und Männern von Heide Oestreich



**Eberhard Brandt**  
62 Jahre, Gesamtschullehrer,  
Landesvorsitzender Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen

Wo kommen Sie mit der Frauenpolitik der GEW in Berührung?

**Eberhard Brandt:** Wir hatten eine sehr eindrucksvolle Veranstaltung des Landesvorstands zu dem Thema. Mit Thomas Viola Rieske von der TU Berlin haben wir die Soziale Konstruktion von Geschlecht diskutiert. Das hat mich sehr beeindruckt, unter anderem wurde da mit den traditionellen Mythen zur Mädchen und Jungenförderung aufgeräumt.

Was hat Sie so beeindruckt?

**Brandt:** Die Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen sind sozial konstruiert und diese Konstruktion findet auch in der Schule statt.

Was folgt denn für Sie aus dieser Erkenntnis?

**Brandt:** Eine traditionelle Aussage von GEW-Funktionären, die ich auch gebraucht habe, war: Wir brauchen mehr Erzieher in den Kitas, mehr Lehrer in den Grundschulen, weil die Jungen ein Vorbild brauchen. Rieske hat nun gezeigt, dass für die Emanzipation nichts gewonnen ist, wenn ein Erzieher nur ein traditionelles Rollenbild vermittelt. Die traditionellen Zuschreibungen hemmen sowohl Mädchen als auch Jungen an der Entwicklung. Geschlechterreflexiver Unterricht dagegen nützt SchülerInnen und LehrerInnen.

Was folgt daraus für die Arbeit der GEW?

**Brandt:** Dass es mit „mehr Männer in Kitas und Schulen“ nicht getan ist. „Mehr Rollenreflexion in Kitas und Schulen“ wäre das richtige Pro-

gramm. Man muss diese Erkenntnisse einbinden in einen Schulentwicklungsprozess. Lehrerinnen müssen dann auch ihre eigene Rolle in Frage stellen: Ich bin halbtags Grundschullehrerin, weil ich meine Kinder versorge. Vermittelt sie dieses Zuverdienerinnen-Rollenverhalten weiter?

Liegt im Zuverdienerinnen-Verhalten auch ein Grund, warum sich Frauen weniger gewerkschaftlich engagieren?

**Brandt:** Ja, sie sagen, ich habe noch die Verantwortung für die eigenen Kinder, da kann ich abends und am Wochenende keine Gewerkschaftsarbeit mehr machen. Wir müssen dieses Rollenverhalten in Frage stellen.

Helfen Quoten da weiter?

**Brandt:** Nein. Meine beiden Stellvertreterinnen sind junge Frauen, die nicht über die Quote gekommen sind. Die haben eben ein neues Rollenverständnis: Eine bringt einfach genug Energie mit, auch abends noch über Land zu fahren, sie hat aber auch keine Kinder. Die zweite hat ein Kind, um das sich ihr Mann mit ihr gemeinsam kümmert. Das ist der entscheidende Punkt: ein neues Rollenverständnis.

Das heißt aber: Die Frauen müssen sich und ihr Rollenverständnis an die GEW anpassen, nicht umgekehrt.

**Brandt:** Wir stellen uns natürlich so weit es geht, auf Familienverantwortung ein. Wir übernehmen etwa die Kinderbetreuungskosten. Aber dass in einem Flächenland alle Sitzungen so liegen, dass sie nicht in den Abend ragen, das geht schon deshalb nicht, weil einige Leute weit fahren müssen. Die Gewerkschaft frisst Zeit. Wenn dann zu Hause jemand sitzt und sagt: Du musst hier aber Deine Familienrolle spielen, dann kracht es.





Man könnte Frauen aber doch entgegenkommen, indem man mehr Teams an die Spitze setzt, oder?

**Brandt:** In Städten, Kreisen und Fachgruppen mag das gehen, aber nicht auf Bundesebene, wie es der Antrag des Frauenausschusses vorsieht. Diese Arbeit halte ich nicht für aufteilbar.

Frage zur Satzung: Soll Gender zur Chefsache werden und Frau Jenters Stelle eingespart werden?

**Brandt:** Nein. Ich bekomme immer einen Schreck, wenn etwas Chefsache werden soll. Wir können unsere Chefs nicht so überladen. Ich erwarte vom neuen Vorstand, dass die Impulse des Frauenreferats gemeinsam von allen aufgegriffen werden. ●

#### Sahra Damus

31 Jahre, Sprach- und Sozialwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Gleichstellungsbeauftragte an der Viadrina in Frankfurt (Oder). In der GEW Mitglied im Bundesfrauenausschuss und in der AG Frauen in Hochschule und Forschung.

Haben Sie von der Frauenpolitik der GEW profitiert?

**Sahra Damus:** Ich bin angesprochen worden, ob ich Lust habe, mich mehr in der GEW zu engagieren. Das ist natürlich schon ermutigend. Es wird ja generell eher schwieriger, junge Leute für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen, gerade aus meinem Bereich, den Hochschulen. Da wandert man von befristeter Stelle zu befristeter Stelle und hat dann auch jeweils sehr viel zu tun.

Sie haben in Brandenburg keine Quote, hätten Sie die gern?

**Damus:** Wir vom Bundesfrauenausschuss haben einen Antrag zum Gewerkschaftstag formuliert, der eine Quote und eine Doppelspitze vorsieht. Das ist ja in Parteien schon ausprobiert worden, daran können wir uns orientieren.

Von der Teamlösung sind nicht alle begeistert. Nach außen hin brauchen wir eine Ansprechperson, heißt es oft.

**Damus:** Da, wo es in der GEW Teamlösungen gibt, sieht man, dass es möglich ist. Man muss sich halt abstimmen, wer wofür zuständig ist.

Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass weniger Frauen in Führungspositionen der GEW sind?

**Damus:** Frauen wird ein anderes, zurückhaltenderes Bewerbungsverhalten antrainiert. Sie wissen, dass sie in Führungsjobs noch immer Exotinnen sind und daher unter besonderer Beobachtung stehen. Als Mann hingegen ist man unter sei-



**Klaus-Peter Hammer**  
50 Jahre, Grund- und Hauptschullehrer, Landesvorsitzender der GEW Rheinland-Pfalz

nesgleichen und bekommt signalisiert: Man macht genau das, was von einem erwartet wird. Daher müssen Frauen aktiv angesprochen werden.

**Was ist ihr Lieblingsmittel gegen diese Ungleichheit?**

**Damus:** Zum Beispiel das Mentoring: Eine junge Frau wird angesprochen und mitgenommen. Sie kann sich beraten und ist nicht allein mit ihrem Exotinnenstatus. Das hat die GEW ja schon mal im Bereich Frauenpolitik gemacht. Gut wäre es, dieses Modell jetzt auszuweiten auf alle Fachgebiete.

**Nehmen Sie wahr, dass Hochschulen eine Art Gender Mainstreaming machen?**

**Damus:** Gleichstellung wird oft mitgedacht, aber nicht gemacht. Die befristeten Stellen sind natürlich nicht gleichstellungsfördernd. Auch das Thema Diversity spielt im Moment eine große Rolle. Wir würden Gender Mainstreaming gerne mit Diversity verbinden. Nicht, weil man damit seine Zielgruppen für den Absatz besser erschließen kann, wie es manche Managementansätze vorsehen. Sondern weil alle Gruppen partizipieren sollen.

**Eine Frage zur Satzung: Kann der Bereich Frauenpolitik abgewickelt werden, wenn der Vorsitzende jetzt Gender zur Chefsache macht?**

**Damus:** Nein. Es ist eine schöne Vorstellung, dass Gender Mainstreaming von allen automatisch gemacht würde. Das passiert aber nicht. Es wäre also zu früh, die Strukturen für die Genderfragen aufzulösen. ●

**Eine Spezialität in der GEW ist ja, dass sie mehr Frauen als Männer in der Mitgliedschaft haben. Aber die Führungspositionen sind dann doch meist mit mehr Männern besetzt. Wollen die Frauen nicht oder können sie nicht?**

**Klaus-Peter Hammer:** Sie wollen oft nicht. Wir machen auch Workshops gezielt für Frauen, um sie für die Personalratsarbeit zu gewinnen. Wir haben Frauen direkt angesprochen. Das ist meines Erachtens die erfolgreichste Methode. Wir haben auch unsere Zielgruppe erweitert: Etwa Frauen, die die Familienphase hinter sich haben.

**Muss sich auch an den Strukturen in der GEW etwas ändern?**

**Hammer:** Das ist ein Problem. Wir versuchen, mit unseren vielen Gremiensitzungen etwas lockerer umzugehen. Dann ist eben jemand nicht bei jeder Sitzung anwesend. Wir fangen an, die Leitungsebenen mit Teams zu besetzen, das macht die Arbeit handhabbarer. Und Quereinsteiger müssen auch möglich sein.

**Haben Sie damit zu tun, dass Frauen sich nicht so oft in den Vordergrund spielen – und dann im Zweifelsfall der Mann als geeigneter erscheint?**

**Hammer:** Ja, haben wir.

**Und wenn dann die Frau befördert wird, sagen alle: der Mann hätte das doch viel besser gekonnt.**

**Hammer:** Ja. Aber wenn ein anderer Mann den Job besetzt hätte, hätte man vielleicht dasselbe gesagt. Ich arbeite daran, dass solche Zuschreibungen vom Geschlecht gelöst werden.

**Sehen Sie Gender-Mechanismen auch bei Ihrer Zielgruppe, in der Schule am Werk?**

**Hammer:** Der Genderaspekt kommt in der Schule immer noch viel zu kurz. Man macht ab und zu ein paar Mädchenprojekte. Wenn man über Jun-

genpädagogik redet, wird man belächelt. Es ist eher mühsam, diesen Aspekt reinzubringen.

**Wie bringen Sie das unter in der GEW?**

**Hammer:** Wir machen Fortbildungen dazu. Es geht darum, ein reflektiertes Männerbild zu entwickeln, um von den Klischees wegzukommen: Ein Mann zeigt keine Schwäche. Ist immer an der Spitze. Dass es noch andere Werte im Leben eines Mannes gibt. Als meine Tochter vor 18 Jahren auf die Welt kam, wäre ich nie auf die Idee gekommen, zu Hause zu bleiben. Heute, nachdem ich erfahren habe, wie schön es ist, würde ich es tun.

**Verliert man, wenn man Gender Mainstreaming macht, andere Minderheiten aus dem Blick? Schwule und Lesben, Bi-, Trans- und Intersexuelle?**

**Hammer:** Nein. Wir haben dazu eine eigene AG gebildet. Wenn man Stereotype und Verhaltensweisen reflektiert, dann kommen diese Fälle immer mit hinein. Sind Schwule Weicheier? Das heißt, für mich gehört zum Gender Mainstreaming Diversity dazu.

**Auf dem Gewerkschaftstag wird ein Antrag diskutiert, den Vorstand für Frauenpolitik einzusparen und die Frauenpolitik beim Chef anzusiedeln. Wie finden Sie das? Das wäre ja auch Gender Mainstreaming, oder?**

**Hammer:** Ich weiß nicht, was die Menschen sich davon versprechen. Ich bin auf Landesebene sehr froh, dass ich einen eigenständigen Bereich für Frauenpolitik habe – ich würde das gar nicht schaffen.



**Annett Lindner**

47 Jahre, Lehrerin, Landesvorsitzende der GEW Mecklenburg-Vorpommern

**In Ihrem Landesverband sind viele Frauen in Führungspositionen, Sie erfüllen jede Quote. Wie haben Sie das denn geschafft?**

**Annett Lindner:** Das hat sich ganz natürlich so entwickelt. Das hängt mit der Sozialisation zusammen. Für uns war es zu DDR-Zeiten selbstverständlich, dass Frauen arbeiten gehen. In der GEW-Arbeit ist es genauso.

**Worin besteht nun genau der Unterschied? In der Kinderbetreuung? Oder darin, dass politisches Engagement selbstverständlicher ist?**

**Lindner:** Die Kinderbetreuung ist ein Aspekt. Unsere Vorstandssitzungen sind zum Beispiel immer samstags. Da muss man beim Familienleben Abstriche machen. Wir haben kein Frauenproblem, aber wir merken, dass wenig junge Leute bei uns nachrücken. In Mecklenburg-Vorpommern werden bisher nur 80 bis 90 neue Lehrer pro Jahr eingestellt. Und die wenigen interessieren sich kaum für Gewerkschaften. Der Zulauf ist dann groß, wenn wir im Arbeitskampf sind – wie in den letzten Wochen.

**Haben Sie eine Quote?**

**Lindner:** Wir haben keine Frauenquote, aber wir sehen z.B zu, dass auch junge Leute auf unseren Personalratslisten stehen. Am ehesten haben wir also eine Jugendquote.

Im Westen heißt es ja, Männer können sich besser durchsetzen und sind prädestiniert für Führungspositionen. Gibt es das bei Ihnen gar nicht?

**Lindner:** Im Osten gibt es diese Ansicht so nicht. Da sind die Frauen selbstbewusster.

Wenn man in die Schulen guckt, dann sind die Direktorenposten schon noch ungleich verteilt. Wird die GEW da aktiv?

**Lindner:** Wir haben es eher mit dem Problem zu tun, dass niemand gerne Direktor wird. Die Aufgaben sind immens und man bekommt nicht genug Anerkennung dafür. Wir wollen, dass der Direktorenjob attraktiver wird – für beide Geschlechter.

Haben Sie schon mal mit Gender Mainstreaming zu tun gehabt?

**Lindner:** Ich war auf einer Fortbildung und habe zumindest halbwegs verstanden, worum es geht. Wir hatten ein schönes Beispiel: Die Verkehrsanbindung einer Stadt wurde untersucht. Und man stellte fest, dass die Verkehrswege dahin, wo Männer arbeiten viel besser sind als die für Frauen. Man muss also beim Planen immer beide Sichtweisen berücksichtigen. Das fand ich sehr einleuchtend und auch richtig.

Haben Sie das selbst schon mal angewandt?

**Lindner:** Nein. Wir haben hier einfach andere Probleme. Die Lehrerinnen und Lehrer sind sehr stark belastet, sie nehmen immer mehr Aufgaben wahr und haben zu wenig Zeit. Es kommen aber kaum junge Leute hierher, weil die Bedingungen so schlecht sind. Sie bekommen anderswo für weniger Stunden mehr Geld – da können wir auch nicht mit unserer schönen Landschaft locken.



**Thomas Lippmann**

51 Jahre, Diplomlehrer für Mathematik und Physik, Landesvorsitzender der GEW Sachsen-Anhalt

Wie kommen Sie mit der Geschlechterpolitik der GEW in Berührung?

**Thomas Lippmann:** Wir haben die Genderpolitik im Landesvorstand nicht in einem eigenen Vorstandsbereich verankert, weshalb ich als Landesvorsitzender unmittelbar für die Landesarbeitsgruppe Frauenpolitik und die hier angesiedelten Genderfragen verantwortlich bin. Wir machen hier bei uns immer wieder die Erfahrung, dass die Frauen in der früheren DDR das Selbstverständnis entwickelt haben, sich genauso einbringen zu können, wie die Männer. Sie wollen keine „Quotenfrauen“ sein, sondern aufgrund ihrer Leistungen anerkannt werden.

Sind Quotenfrauen nicht auch qualifiziert?

**Lippmann:** Frauen sind nicht per se gut, ebenso wenig wie Männer. Die Quote ist immer nur die einfachste Antwort auf tiefer liegende Fragen. Wir versuchen, nach den Wurzeln der Probleme zu suchen, um Verbesserungen zu erreichen: Wer oder was hindert Frauen an einer größeren Präsenz und wie können wir solche Hindernisse abbauen?

Sie haben von allen Landesverbänden den kleinsten Frauenanteil im Vorstand, nur 25 Prozent. Wie erklären Sie sich das?

**Lippmann:** Wir haben bei der gezielten Steigerung des Frauenanteils wirklich noch viel zu tun. Wir müssen Frauen nicht nur gezielt ansprechen, wir müssen sie auch längerfristiger auf die Anforderungen vorbereiten und möglicherwei-

se auch unsere Arbeitsstrukturen den Arbeits- und Lebensrhythmen von Frauen besser anpassen. Aktuell bemühen wir uns bereits darum, im Zuge der Neubesetzung eines Vorstandsbereiches den Frauenanteil zu steigern.

**Wie erklären Sie sich, dass in Mecklenburg-Vorpommern der Frauenanteil im Vorstand sehr viel höher ist als bei Ihnen? Die waren doch nach der Wende genauso aufgestellt wie Sie, oder?**

**Lippmann:** Das wusste ich bisher nicht. Da sollten wir mal nachfragen, wie sie das gemacht haben.

**Wieso wollen Sie beim Gewerkschaftstag beantragen, die Frauenpolitik aus dem Bundesvorstand zu entfernen?**

**Lippmann:** Wir haben dem Gewerkschaftstag einen Strukturvorschlag für den Geschäftsführenden Bundesvorstand unterbreitet, der ausführlich begründet, für welche Politikfelder die GEW Repräsentanten auf Bundesebene braucht. Dass darüber hinaus in der Bundesgeschäftsstelle viele weitere wichtige Aufgabenfelder bearbeitet und auch gegebenenfalls nach außen vertreten werden, ist selbstverständlich. Dazu zählt natürlich auch die Frauen- bzw. die Genderpolitik, die dafür benötigten Arbeitsstrukturen bleiben ja erhalten. Wir wollen aber weg vom Prinzip, dass jeder Bereich im Vorstand repräsentiert sein muss. Diese „Versäulung“ haben wir als ineffizient erlebt, weil dann die Tendenz eintritt, nur noch den eigenen Garten zu bestellen. ●



**Nathalie May**

42 Jahre, Sonderschullehrerin für sehbehinderte und blinde Kinder, Personalrätin und Schwerbehindertenvertretung am Schulamt Mannheim, Vorsitzende der GEW Mannheim und Vorsitzende der Personengruppe Frauen in Baden-Württemberg

**Haben Sie von der Frauenpolitik der GEW profitiert?**

**Nathalie May:** Unbedingt. In meiner Laufbahn bin ich noch kein einziges Mal von einem Mann gefördert worden. Es sind die aktiven Frauenpolitikerinnen wie Anne Jenter, die junge Frauen suchen und ansprechen.

**Warum mussten Sie extra angesprochen werden?**

**May:** Auf manche Ideen kommt man einfach selber nicht. Und Frauen hinterfragen sich viel mehr als Männer.

**Zeit, dass die Frauen sich mal ändern, oder?**

**May:** Wir können nicht drauf hoffen, dass die Frauen sich plötzlich ändern. Deshalb müssen wir Strukturen ändern, das heißt zum Beispiel Mentoringprogramme auflegen, Netzwerke bilden, all das, was Männer im Berufsleben sehr gut praktizieren.

**Sie haben auch Kinder. Ist Ihnen das auch manchmal alles zu viel?**

**May:** Ja. Aber ich habe einen Mann, der zwei Mal ein Jahr Elternzeit genommen hat. Und dann stimmte die Infrastruktur. Aber auch die Gewerkschaften können mehr tun: Gewerkschaftsarbeit, für die man noch in Form von selbst finanzierten oder teilfinanzierten Babysittern bezahlen muss, das geht eigentlich nicht.

Geht Ihre Generation anders mit der Mutterrolle um?

**May:** Nein, das ist eine Mentalitätssache. Ich kenne genug Frauen, die ihre Kinder nicht von einem Babysitter betreuen lassen würden, um sich beruflich zu engagieren. Aber ich habe gedacht: Ich muss aktiv an den Strukturen arbeiten, die ich nicht gut finde, oder ich muss auswandern.

Ist Ihr Mann mit zwei Jahren Elternzeit Vertreter einer neuen Generation?

**May:** Ja. Das hat viel mit dem Elterngeld zu tun. Mein Mann war in der Zeit, in der er zu Hause war, finanziell nicht auf mich angewiesen. Gut ist auch, dass es ist inzwischen gesellschaftlich anerkannter ist, auch als Mann Familienarbeit zu leisten.

Setzen Sie in der GEW Hoffnungen auf Gender Mainstreaming?

**May:** Ich befürchte, dass es verschwunden ist. Aber eigentlich ist es Querschnittsarbeit und Voraussetzung für alles. Ich hoffe, dass unser neuer Vorstand sich wieder stärker um die Förderung von Genderkompetenz kümmert. Es ist die Voraussetzung dafür, dass man gerechte Entscheidungen treffen kann.

Auf dem Gewerkschaftstag soll auch abgestimmt werden, ob man den Vorstand nicht verkleinert und die Frauenpolitik entfernt. Wie finden Sie das?

**May:** Das geht nicht. Bei einer Gewerkschaft mit einer Frauenquote über 70 Prozent wäre das ein Armutszeugnis. Frauenpolitik ist zwar Querschnittsarbeit und sollte von allen Bereichen berücksichtigt werden, wird aber leider oft vergessen. Aus diesem Grund ist ein eigenes Standbein im Hauptvorstand absolut notwendig!

Die Frauenpolitikerinnen haben einen schweren Stand. Warum wählen die Frauen in der GEW Frauenpolitikerinnen so ungern?

**May:** Die jüngeren haben noch nicht erlebt, dass es gläserne Decken gibt und sie mit Kindern quasi nicht mehr mitspielen. Und die älteren sind meistens sehr enttäuscht davon, wie Frauenpolitik heute gemacht wird. Sie waren viel tafter und werfen uns vor, uns auf ihren Lorbeeren auszuruhen. Es ist gerade eine schwierige Zeit. Es wäre schön, wenn wir wieder lauter würden. ●



**Doro Moritz**  
57 Jahre, Hauptschullehrerin,  
Landesvorsitzende der GEW  
Baden-Württemberg

**Frau Moritz, ob Jungen in der Schule zu kurz kommen, hat die GEW neulich ausführlichst diskutiert. Diskriminieren Sie auch Männer?**

**Doro Moritz:** Nein. Wenn Sie in die Führungspositionen schauen, dann haben die Frauen da einen riesigen Nachholbedarf, etwa bei den Schulleitungen. Und da wo die meisten Frauen arbeiten, in der Grundschule, ist die Arbeitszeit am höchsten und die Bezahlung am schlechtesten.

**Was tun Sie in der GEW dagegen?**

**Moritz:** Wir müssen uns klar machen, dass wir bestimmte Rollenbilder im Kopf haben. Der starke Mann und die unauffällige Frau. Es kann aber sein, dass die unauffällige Frau in einer Leitungsposition sehr gut ist. Darauf achten wir in unserem Landesverband sehr. Wir sprechen Frauen gezielt an, machen Qualifizierungsangebote und Mentoringprojekte.

**Aber sagen manche Männer dann nicht schlicht: Ich kann es aber besser?**

**Moritz:** Das wird so nicht formuliert. Frauen lassen sich leichter entmutigen. Der Mann wirft zum Beispiel häufiger als erster seinen Hut in den Ring. Der oder die Zweite schafft dann eine Konkurrenzsituation. Das trauen sich Männer eher als Frauen.

**Die GEW ist ja auch ein Spiegel ihrer Mitglieder: Die Schulen verlieren Frauen auf dem Weg nach oben, die Hochschulen auch. Was kann die GEW tun?**

**Moritz:** Wir haben in Baden-Württemberg eine starke Mehrheit in den Personalräten. Da machen wir klar, was man tun muss, um Frauen auf dem Weg nach oben zu unterstützen. Wir fordern, dass Führungspositionen in Teilzeit angeboten werden sowie spezifische Angebote zur Motivation von Frauen. Man kann jetzt mit einer Dreiviertel-Stelle an kleineren Schulen Leiterin oder Leiter werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist leider immer noch eher ein Thema für Frauen.

**Braucht die GEW auch eine Männerpolitik?**

**Moritz:** Es muss auch mit den Männern über Rollenerwartungen und Rollenbilder gesprochen werden. Etwa, wenn ein Mann unreflektiert Rollenklischees kommuniziert. Dann kritisieren selbstbewusste Frauen das als typisches Rollenverhalten. Das erschreckt manche Männer. Sie denken: Ich bin Karl Müller. Nicht: ich bin Karl Müller, der sich auf bestimmte Art in seiner Rolle bewegt.

**Hat Ihnen geholfen, dass die GEW Gender Mainstreaming beschlossen hat?**

**Moritz:** Für mich persönlich war es zu weit weg. Ich war der Meinung, ich komme in alle Funktionen, weil meine Leistung gut und anerkannt ist. Ich sehe aber auch, dass ich nie aktiv ein Feld besetzt habe. Ich bin Vorsitzende geworden, weil man mich geholt hat. Insofern war ich auch eine angenehme Frau, die keine Ansprüche stellte.

**Wie wichtig ist den Frauen in der GEW die Frauenpolitik?**

**Moritz:** Viele interessieren sich nicht direkt für Frauenpolitik. Aber wenn es konkret wird, etwa bei Arbeitsbedingungen in der Schule, dann sind sie da: Wer arbeitet Teilzeit, welche Aufgaben übernehmen Frauen und welche Männer. Und für welche von diesen Aufgaben stellt die





**Andreas Sánchez**

43 Jahre, Lehrer (Haupt- und Gesamtschule), Stellv. Landesvorsitzender der GEW Saarland

Schule Zeit zur Verfügung? Für die Computertbetreuung gibt es Zeit, für Schulentwicklung deutlich weniger.

**Eine Frage zur Satzung: Sollte im Zuge von Gender Mainstreaming die Frauenpolitik in Zukunft als Genderpolitik bei dem/der Vorsitzenden angesiedelt werden?**

**Moritz:** Das sehe ich skeptisch. Gender kann Frauenpolitik nicht ersetzen. Wir brauchen Frauenpolitik auf dem Weg zur Gleichberechtigung. Gender ist gut, aber Gender ist auch verdammt weit weg. ●

**Wie begegnet Ihnen die Frauenförderung in der GEW?**

**Andreas Sánchez:** Wir besetzen zum Beispiel unsere Gremien paritätisch. Da wird gesucht, Frauen werden angesprochen, und ihre Bedenken erörtert.

**Wenn Sie Frauen suchen und an Männern vorbei in Positionen heben, gibt das keinen Streit?**

**Sánchez:** Doch, den gibt es. Erst neulich sagte ein Mann: ich bin doch schon viel länger dabei. Aber wir haben eben den Konsens, dass wir jünger und weiblicher werden wollen, da zählt ein solches Argument nicht. Die Frau hätte nicht von sich aus gegen den Mann kandidiert. Da wirkt unsere Frauenpolitik. Im Landesvorstand sind 13 von 29 Mitgliedern weiblich. Wir sind ganz gut durchmischt.

**Das heißt, Sie brauchen keine aktive Frauenpolitik mehr?**

**Sánchez:** Doch. Die Frauenbeauftragte achtet zum Beispiel darauf, dass eine Anwärtlerin auf einen Direktorenposten, die aber wegen der Kinder nur in Teilzeit arbeiten möchte, die gleichen Chancen hat wie ein Mann. So etwas läuft nicht von alleine.

**Woran liegt das Ihrer Ansicht nach?**

**Sánchez:** Es ist in den Köpfen doch sehr stark verankert, dass sich Kinder nicht mit Leitungspositionen vertragen. Die Frauen denken, dass sie später Karriere machen werden. Aber sie übersehen, dass sich solche Chancen nicht so oft bieten: Wenn da erst mal eine neuer Schuldirektor sitzt, dann sitzt er da für 30 Jahre. Wir ermutigen junge Frauen, in höhere Posten zu gehen, auch mit Familie. Und diese dann auch in Teilzeit auszuüben.

**Unterstützen Sie auch die Väter?**

**Sánchez:** Ja. Die Väter in der Schule können eine Avantgarde sein, indem sie länger Elternzeit



nehmen. Der Beamtenstatus schützt sie ja. Wir haben unseren Flyer zur Elternzeit deshalb bewusst geschlechtsneutral gestaltet.

**Muss auch die GEW sich ändern, um attraktiv zu sein für junge Leute?**

**Sánchez:** Das überlegen wir sehr intensiv. Wie gestalten wir unsere Sitzungen? Wir haben gute Erfahrungen mit externen ModeratorInnen gemacht, die einen wortreichen Beitrag dann auch mal abschneiden und Beiträge aufeinander beziehen. Und Führungsteams sind auch eine gute Sache: Wenn nicht die ganze Last auf einem liegt sondern wir klar machen, dass man auch zu dritt den Vorstand leiten kann. Solche Ideen verfolgen wir.

**Machen Sie auch Männerpolitik?**

**Sánchez:** Wir nennen es noch nicht so. Aber wenn wir zum Beispiel fordern, dass Erzieherinnen und Grundschullehrerinnen besser bezahlt werden, dann tragen wir dazu bei, dass diese Jobs auch für Männer attraktiver werden.

**Zum Schluss zwei Satzungsfragen: Soll der Bundesvorstand verkleinert werden – und die Frauenpolitik Chefsache?**

**Sánchez:** Das ist nicht gut, weil es mehr Aufgaben auf eine Person verlagert. Ich bin eher für ein Splitten der Aufgaben auf mehrere Schultern.

**Das heißt, der zweite Antrag zur Satzungsänderung von den Frauen, die ein Mann/Frau-Team an der Spitze der GEW sehen will, fände Ihre Zustimmung?**

**Sánchez:** Das finde ich schon sehr viel interessanter. Auch die Quote halte ich für richtig. Das würden wir auch hinkriegen. Wir haben ja genug Potenzial, schließlich haben wir genug Frauen in der Gewerkschaft.



**Dorothea Schäfer**

58 Jahre, Lehrerin für Mathematik, Physik und Informatik  
Gymnasium/Gesamtschule, Landesvorsitzende der GEW  
Nordrhein-Westfalen

**Welche Interessen von Frauen werden in der GEW zu wenig vertreten?**

**Dorothea Schäfer:** Zwei Drittel unserer Mitglieder sind weiblich. Das spiegelt sich aber nicht in der Leitungsebene wieder. Wir versuchen, die Spitzenposten mit Teams zu besetzen, Frau und Mann. In der Satzung steht, dass in der Leitung mindestens eine Frau sein soll. Aber oft findet sich keine Kandidatin.

**Und was tun Sie dagegen?**

**Schäfer:** Wir haben auf Landesebene die Quote. Die bewirkt, dass man weiter sucht, wenn zwei Frauen abgesagt haben und nur noch ein Mann übrig zu sein scheint. Ohne Quote würde man dann sagen: Keine Frau da, also nehmen wir jetzt den Mann. Wir denken darüber nach, wie man die Sitzungskultur verändern kann. Und wir bieten Leitungsposten im Team an, damit kommen Frauen oft besser zurecht. Frauen sind oft kritischer sich selbst gegenüber als Männer. Also brauchen wir Seminare, in denen Frauen gestärkt werden. Im Bundesfrauenausschuss gibt es gute Erfahrungen mit Mentoring.

**Aber wenn ich jetzt Tarifpolitik lernen will, kann ich nicht auf eine Mentorin vertrauen?**

**Schäfer:** Gerade in dem Bereich agieren mehr Männer, da findet sich eher kein Mentor.

### Warum machen Sie kein Programm daraus?

**Schäfer:** Ich muss selbstkritisch feststellen, dass ich zwar in meinem Amt sehr viel gemacht habe, aber die Organisationsentwicklung hinkt etwas nach. So richtig systematisch sind wir bisher nicht vorgegangen.

### Was steht jetzt geschlechterpolitisch an?

**Schäfer:** Wir müssen Frauen für die Referatsleitungen gewinnen. Eine Quote hilft nicht weiter, wenn sich keine bewirbt. Frauen müssen angesprochen und vorbereitet werden, mit Seminaren und Projekten. Das ist wichtiger als die Quote.

### Wenn man schaut, worüber in der GEW in letzter Zeit gestritten wurde, dann sind das die benachteiligten Jungen in der Schule. Sind Sie da männerpolitisch aufgewacht, nach Jahrzehnten der Frauenpolitik?

**Schäfer:** Ja, das schon. Die Debatte war so heftig, weil die Frauen den Eindruck hatten, dass man die Schuld am Versagen von Jungen nun den Lehrerinnen in die Schuhe schiebt. Vor allem ist wichtig, dass man die beiden Gruppen nicht gegeneinander ausspielt und Mädchen weniger fördert. Denn wir sehen ja an den Berufsverläufen, dass da immer noch die Männer die Nase vorn haben. Wir kümmern uns um spezifische Angebote für Jungen und für Mädchen.

### Das ist ja fast schon Gender Mainstreaming, oder? Das hat die GEW ja auch für sich beschlossen. Wie schlägt sich das bei Ihnen nieder?

**Schäfer:** Leider sehr wenig. Wir sind im Alltag so absorbiert von inhaltlichen Themen, also von der Schulpolitik, der Tarifpolitik, wir kämpfen hier gerade gegen Nullrunden für fast alle verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer. Aber wir wollen eine Kommission einrichten, die sich damit beschäftigt. Und zuerst soll der Gewerkschaftstag beschließen, dass wir einen Genderbericht in

Auftrag geben. Damit wir nicht wieder stecken bleiben, sollten wir uns überschaubare Projekte vornehmen. Zum Beispiel die Tarifpolitik. Da sind aus NRW z. B. in der Bundestarifkommission fünf Männer und nur zwei Frauen. ●



**Doreen Siebernik**

44 Jahre, Lehrerin für untere Klassen, Facherzieherin für Integration, Vorsitzende der GEW Berlin

**Haben Sie von der Frauenförderung der GEW profitiert?**

**Doreen Siebernik:** Ja. Ich nahm am Mentoringprojekt des BFA teil, habe viele Menschen kennengelernt und konnte mir Netzwerke erschließen. Das Mentoring war ein gutes Fundament für meine jetzige Arbeit.

**Hat Ihre Sozialisation im Osten auch eine Rolle bei Ihrem Aufstieg gespielt?**

**Siebernik:** Ich habe tatsächlich ein etwas anderes Selbstverständnis. Meine Mutter hat drei Kinder großgezogen und immer voll gearbeitet. Neben gemeinsamen Urlauben fuhren wir im Sommer ins Ferienlager, weil die Eltern weniger Urlaubstage hatten oder haben eine Tante besucht. Ich habe früh gelernt, dass man das Vereinbarkeitsproblem pragmatisch lösen kann.

**Wie ist denn die Geschlechterverteilung bei Ihnen?**

**Siebernik:** Unsere Vorstandsbereiche arbeiten in gemischten Teams. So können auch junge Mütter mitmachen. Und wir sind drei gleichberechtigte Vorsitzende, zwei Frauen und ein Mann. Durch diese Mischung sind wir im Vergleich mit anderen Bundesländern gut aufgestellt.

**Den Landesvorsitz zu dritteln, das halten viele für unmöglich. Wie geht es Ihnen damit?**

**Siebernik:** Das ist durchaus eine Herausforderung. Das erfordert Zeit, eine gute Kommunikation, Vertrauen und eine gute Geschäftsverteilung.

lung. Verantwortung kann so teilbar werden. Ich verantworte u.a. die Tarifpolitik - hier werde ich nach außen sichtbar und ansprechbar. Aber manches muss schnell entschieden werden, dann wird Abstimmung zur Herausforderung. Wir sind auf einem guten Weg.

**Sind Sie ein Vorbild für die Bundesebene?**

**Siebernik:** Die GEW könnte beim Gewerkschaftstag eine Doppelspitze wählen, wenn für den Antrag des Bundesfrauenausschusses gestimmt wird. Ein Team an der Spitze der GEW – ein starkes Signal.

**Wie ist es denn mit der Politik der GEW? Wo muss da geschlechterpolitisch noch etwas passieren?**

**Siebernik:** Ein Beispiel. Das Lehrerbildungsgesetz wird aktuell novelliert. Das birgt viele Chancen für Frauen. Gelingt es sich von der alten Dreigliedrigkeit zu lösen? Eine Schule für alle – ein Lehramt für alle? Oder die Erzieherinnenausbildung: Diese sollte akademisiert werden, hier muss es bessere Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen geben.

**Braucht die GEW Jungenpolitik?**

**Siebernik:** Ja und es braucht Männer, die aktiv Verantwortung übernehmen. Wieder ein Beispiel: Wir müssen an die Schulbuchverlage heran, um Geschlechterstereotype in Schulbüchern thematisieren. Schulbücher werden vielfach genutzt und sollten die bunte vielfältige Welt widerspiegeln. Differenzierung ist notwendig, nicht alle Jungen sind laut und wollen immer über Fußball reden. Klischees sollten nicht verfestigt werden.

### Machen Sie Gender Mainstreaming?

**Siebernik:** Ja. Chancengleichheit ist wichtig. Allerdings lehnen viele diese Vokabel ab. Wenn man aber konkret wird und genau schaut, wie sind Ressourcen verteilt, wie tickt die Organisation, dann wird es spannend.

**Eine Frage zur Satzung:** Ein Antrag zum Gewerkschaftstag will den Vorstand verkleinern und die Frauenpolitik dort abschaffen. Wie finden Sie das?

**Siebernik:** Davon halte ich nichts. Es bedarf einer differenzierten Fachpolitik. Eine Umbenennung wäre gut, Frauen, Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik. Damit klar ist: Wir haben mit den Frauen UND den Männern noch viel vor! ●



**Marco Unger**

31 Jahre, Volkswirt, stv.  
Landesvorsitzender der GEW  
Sachsen

**Wo begegnet Ihnen in der GEW Geschlechterpolitik?**

**Marco Unger:** Wenn man sich in unserem Landesvorstand umschaute, fragt man sich schon, warum wir 70 bis 80 Prozent weibliche Mitglieder haben, aber nur die Hälfte der Funktionsträger Frauen sind.

**Will Ihr Vorstand das ändern?**

**Unger:** Der Landesverband Sachsen ist, was das angeht, eher konservativ. Wir sind ja DDR-sozialisiert. Und da sagen die Frauen dann: So ein Quatsch, wir sind, schon lange gleichberechtigt. Die Frage ist aber, ob der Systemwechsel das nicht geändert hat. Dass also Frauen nun schlechter bezahlt werden, zum Beispiel.

**Wo werden Frauen nun schlechter bezahlt?**

**Unger:** Das schleicht sich so ein: Die Ausbildung der Grundschullehrer wurde zum Beispiel verkürzt, deshalb ist auch die Bezahlung schlechter. Und zufälligerweise ist das ein Beruf, in dem viele Frauen arbeiten. Oder eine Frau bekommt einen Leitungsjob nicht – und da werden krampfhaft Gründe vorgeschoben.

**Haben Sie das schon mal erlebt?**

**Unger:** Ich habe ein Berufungsverfahren an der Uni erlebt, in dem eine Frau und ein Mann übrig blieben. Pausenlos hatten alle betont, wie exzellent sie beide qualifiziert seien. Als es darum ging, wer auf der Liste auf Platz eins kommt, wurde nur noch nach Gründen gesucht, warum

der Mann dann doch einen Tick besser geeignet sei. Da greift man sich an den Kopf: Wir haben eine Frauenquote von 14 Prozent! Und dann diskutiert man sich die Köpfe heiß, warum der Mann nun eine Nuance besser sein soll!

**Und welchen Grund hat man gefunden?**

**Unger:** Die Frau hat in der Zeit, in der sie ihre Kinder erzogen hat, etwas weniger publiziert als der Mann, der keine Kinder hatte. Der Mann ist auf Platz eins gekommen. Zum Glück griff da das Professorinnenprogramm des Bundes. Der Rektor hat von seinem Recht Gebrauch gemacht, die Liste umzudrehen. Nun ist es die Frau geworden, und alle sind superglücklich mit ihr.

**Machen Sie Gender Mainstreaming?**

**Unger:** Nicht direkt. Wir achten darauf, wenn es uns auffällt. Zum Beispiel können die Zeitverträge von Frauen verlängert werden, wenn sie zwischendurch ein Kind bekommt. Das bietet aber nicht jede Hochschule an. Wir versuchen dann, das durchzusetzen. Oder es kam eine Anweisung aus dem Finanzministerium: Wenn eine Frau schwanger wird, darf die Vergütung der Krankenkasse nicht mehr dafür verwendet werden, einen Ersatz einzustellen. Das ist natürlich eine Diskriminierung, die wir angehen. Aber alles auf seine Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen, das können wir mit unseren ehrenamtlichen Strukturen nicht leisten.

**Eine Frage zur Satzung: Der Frauenausschuss will eine Doppelspitze im Bund und eine Quote. Stimmen Sie zu?**

**Unger:** Im Prinzip schon. Nur das Procedere bei der Quote stört mich: Es wird ja nacheinander gewählt, und das heißt, dass wenn drei Männer gewählt wurden, danach nur noch Frauen gewählt werden dürfen. Das müsste man anders organisieren. Aber die Doppelspitze ist ein guter Plan.

**Und den Vorstand verkleinern und die Genderfrage zur Querschnittsaufgabe machen?**

**Unger:** Das ist nicht praktikabel. Mehr Arbeit auf weniger Köpfe zu verteilen, das geht in unseren Strukturen nicht. ●



# 3. Anhang

## 3.1 Abbildungsverzeichnis

<b>Abb. 1</b>	<b>Frauen- und Männeranteile in den DGB-Gewerkschaften 2012</b>	<b>8</b>
<b>Abb. 2</b>	<b>Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der GEW</b>	<b>9</b>
<b>Abb. 3</b>	<b>Mitgliederentwicklung – Eintritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Geschlecht</b>	<b>10</b>
<b>Abb. 4</b>	<b>Mitgliederentwicklung – Austritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Dauer der Mitgliedschaft und Geschlecht</b>	<b>10</b>
<b>Abb. 5</b>	<b>Frauen- und Männeranteile in den Landesverbänden im Vorfeld von Gewerkschaftstagen</b>	<b>12</b>
<b>Abb. 6</b>	<b>Mitgliederstruktur nach Organisationsbereichen</b>	<b>13</b>
<b>Abb. 7</b>	<b>Frauen- und Männeranteile nach Beschäftigungsverhältnissen</b>	<b>14</b>
<b>Abb. 8</b>	<b>Alters- und Geschlechterstruktur der GEW-Mitglieder und der Gewerkschaftstagsdelegierten</b>	<b>15</b>
<b>Abb. 9</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Gewerkschaftstagsdelegierten 2013 und Mitglieder der Landesverbände sortiert nach deren Differenz</b>	<b>16</b>
<b>Abb. 10</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der höchsten Bundesgremien im Vergleich zur Mitgliederstruktur</b>	<b>17</b>
<b>Abb. 11</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Mitglieder und Leitungspositionen der Bundesausschüsse im Vergleich mit der jeweiligen Referenzgruppe</b>	<b>18</b>
<b>Abb. 12</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Landesdelegiertenversammlungen im Vergleich mit der Mitgliederstruktur</b>	<b>19</b>
<b>Abb. 13a</b>	<b>Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende der Landesverbände</b>	<b>20</b>
<b>Abb. 13b</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Landesvorstände (LV) und Geschäftsführenden Vorstände (GLV) im Vergleich mit der Mitgliederstruktur</b>	<b>22</b>
<b>Abb. 14</b>	<b>Wer sitzt in den Redaktionsgruppen?</b>	<b>23</b>

## 3.2 Tabellenverzeichnis

<b>Tab. A1</b>	<b>Frauen- und Männeranteile in den DGB-Gewerkschaften 2012</b>	<b>41</b>
<b>Tab. A2</b>	<b>Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der GEW</b>	<b>41</b>
<b>Tab. A3</b>	<b>Mitgliederentwicklung – Eintritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Geschlecht</b>	<b>42</b>
<b>Tab. A4</b>	<b>Mitgliederentwicklung – Austritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Dauer der Mitgliedschaft und Geschlecht</b>	<b>42-43</b>
<b>Tab. A5</b>	<b>Frauen- und Männeranteile in den Landesverbänden</b>	<b>43</b>
<b>Tab. A6</b>	<b>Mitgliederstruktur nach Organisationsbereichen</b>	<b>44</b>
<b>Tab. A6a</b>	<b>Mitgliederstruktur nach Fachgruppenzuordnung</b>	<b>44</b>
<b>Tab. A7</b>	<b>Frauen- und Männeranteile nach Beschäftigungsverhältnissen</b>	<b>44</b>
<b>Tab. A8</b>	<b>Alters- und Geschlechterstruktur der GEW-Mitglieder und der Gewerkschaftstagsdelegierten</b>	<b>45</b>
<b>Tab. A9</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Gewerkschaftstagsdelegierten 2013 der Landesverbände</b>	<b>45</b>
<b>Tab. A10</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der höchsten Bundesgremien im Vergleich zur Mitgliederstruktur</b>	<b>45</b>
<b>Tab. A11</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Mitglieder und Leitungspositionen der Bundesausschüsse im Vergleich mit der jeweiligen Referenzgruppe</b>	<b>46</b>
<b>Tab. A12</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Landesdelegiertenversammlungen</b>	<b>46</b>
<b>Tab. A13</b>	<b>Frauen- und Männeranteile der Landesvorstände und Geschäftsführenden Vorstände</b>	<b>47</b>



### 3.3 Tabellen

**Tab. A1: Frauen- und Männeranteile in den DGB-Gewerkschaften 2012**

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	Anteil DGB in %	absolut	in %	absolut	in %
<b>GEW - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft</b>	<b>266.542</b>	<b>4,3</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	2.061.198	33,5	1.049.794	50,9	1.011.404	49,1
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	206.203	3,4	85.255	41,3	120.948	58,7
Gewerkschaft der Polizei	173.223	2,8	39.697	22,9	133.526	77,1
IG Bau-Agrar-Umwelt	297.763	4,8	67.153	22,6	230.610	77,4
EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	213.566	3,5	45.345	21,2	168.221	78,8
IG Bergbau, Chemie, Energie	668.982	10,9	135.310	20,2	533.672	79,8
IG Metall	2.263.707	36,8	398.683	17,6	1.865.024	82,4
DGB gesamt	6.151.184	100,0	2.009.039	32,7	4.142.145	67,3

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: DGB-Bundesvorstand

**Tab. A2: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der GEW**

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
1960	83.569	27.014	32,3	56.555	67,7
1970	119.738	48.496	40,5	71.242	59,5
1980	202.240	100.889	49,9	101.351	50,1
1990	189.155	104.436	55,2	84.719	44,8
1991	359.852	234.603	65,2	125.249	34,8
1992	346.040	235.382	68,0	110.658	32,0
1993	329.729	223.800	67,9	105.929	32,1
1994	316.196	214.051	67,7	102.145	32,3
1995	306.448	207.431	67,7	99.017	32,3
1996	296.232	200.559	67,7	95.673	32,3
1997	289.014	195.608	67,7	93.406	32,3
1998	281.236	190.375	67,7	90.861	32,3
1999	273.788	185.382	67,7	88.406	32,3
2000	270.264	183.230	67,8	87.034	32,2
2001	267.580	181.548	67,8	86.032	32,2
2002	264.684	180.108	68,0	84.576	32,0
2003	260.842	178.093	68,3	82.749	31,7
2004	254.673	174.261	68,4	80.412	31,6
2005	251.586	172.721	68,7	78.865	31,3
2006	249.462	171.821	68,9	77.641	31,1
2007	248.793	172.045	69,2	76.748	30,8
2008	251.900	175.383	69,6	76.517	30,4
2009	258.119	180.697	70,0	77.422	30,0
2010	260.297	182.329	70,0	77.968	30,0
2011	263.129	184.707	70,2	78.422	29,8
2012	266.542	187.802	70,5	78.740	29,5

Stichtag: jeweils der 31.12. des Jahres, Quellen: AB Finanzen / Ist-Analyse 2005

**Tab. A3: Mitgliederentwicklung – Eintritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Geschlecht**

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	13.707	77,1	10.567	77,1	3.140	22,9
Bayern	2.982	76,7	2.287	76,7	695	23,3
Berlin	6.306	71,9	4.532	71,9	1.774	28,1
Brandenburg	1.545	77,3	1.194	77,3	351	22,7
Bremen	1.195	68,6	820	68,6	375	31,4
Hamburg	2.418	73,5	1.778	73,5	640	26,5
Hauptvorstand*	175	72,0	126	72,0	49	28,0
Hessen	5.636	70,8	3.993	70,8	1.643	29,2
Mecklenburg-Vorpommern	739	78,5	580	78,5	159	21,5
Niedersachsen	6.586	73,7	4.855	73,7	1.731	26,3
Nordrhein-Westfalen	11.485	70,5	8.094	70,5	3.391	29,5
Rheinland-Pfalz	3.614	78,3	2.831	78,3	783	21,7
Saarland	654	74,0	484	74,0	170	26,0
Sachsen	2.752	66,1	1.820	66,1	932	33,9
Sachsen-Anhalt	1.586	82,2	1.303	82,2	283	17,8
Schleswig-Holstein	2.967	76,8	2.278	76,8	689	23,2
Thüringen	1.002	73,9	740	73,9	262	26,1
<b>GEW gesamt</b>	<b>65.349</b>	<b>73,9%</b>	<b>48.282</b>	<b>73,9%</b>	<b>17.067</b>	<b>26,1%</b>

\* Mitglieder mit der Zuordnung „Hauptvorstand“ sind bundesunmittelbare Mitglieder wie Lehrkräfte im Auslandsschuldienst oder an Bundeswehrschulen Quelle: AB Finanzen

**Tab. A4: Mitgliederentwicklung – Austritte zwischen 01.01.2009 und 31.12.2012 nach Geschlecht**

	unter 4 Jahre						4 bis 6 Jahre					gesamt	
	gesamt		Frauen		Männer		gesamt		Frauen		Männer		
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut		in %
Baden-Württemberg	4.625	78,5	3.632	78,5	993	21,5	1.374	79,3	1.090	79,3	284	20,7	610
Bayern	1.125	81,7	919	81,7	206	18,3	228	63,6	145	63,6	83	36,4	154
Berlin	1.793	76,2	1.366	76,2	427	23,8	439	77,4	340	77,4	99	22,6	285
Brandenburg	299	78,3	234	78,3	65	21,7	81	69,1	56	69,1	25	30,9	69
Bremen	234	70,9	166	70,9	68	29,1	69	63,8	44	63,8	25	36,2	47
Hamburg	649	76,4	496	76,4	153	23,6	174	72,4	126	72,4	48	27,6	92
Hauptvorstand	72	69,4	50	69,4	22	30,6	31	54,8	17	54,8	14	45,2	21
Hessen	1.291	73,0	943	73,0	348	27,0	343	74,9	257	74,9	86	25,1	231
Mecklenburg-Vorpommern	171	84,2	144	84,2	27	15,8	81	96,3	78	96,3	3	3,7	60
Niedersachsen	1.452	73,1	1.062	73,1	390	26,9	503	78,9	397	78,9	106	21,1	283
Nordrhein-Westfalen	2.507	69,7	1.747	69,7	760	30,3	690	67,2	464	67,2	226	32,8	594
Rheinland-Pfalz	1.195	80,3	960	80,3	235	19,7	284	75,4	214	75,4	70	24,6	200
Saarland	246	69,9	172	69,9	74	30,1	63	66,7	42	66,7	21	33,3	38
Sachsen	492	82,9	408	82,9	84	17,1	116	78,4	91	78,4	25	21,6	66
Sachsen-Anhalt	355	80,6	286	80,6	69	19,4	177	83,6	148	83,6	29	16,4	89
Schleswig-Holstein	689	73,7	508	73,7	181	26,3	184	73,4	135	73,4	49	26,6	101
Thüringen	203	75,9	154	75,9	49	24,1	63	77,8	49	77,8	14	22,2	72
<b>GEW gesamt</b>	<b>17.398</b>	<b>76,1%</b>	<b>13.247</b>	<b>76,1%</b>	<b>4.151</b>	<b>23,9%</b>	<b>4.900</b>	<b>75,4%</b>	<b>3.693</b>	<b>75,4%</b>	<b>1.207</b>	<b>24,6%</b>	<b>3.012</b>

Tab. A5: Frauen- und Männeranteile in den Landesverbänden

	gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	48.247	70,8	34.158	70,8	14.089	29,2
Bayern	10.263	66,2	6.797	66,2	3.466	33,8
Berlin	22.488	72,6	16.324	72,6	6.164	27,4
Brandenburg	8.735	81,0	7.077	81,0	1.658	19,0
Bremen	4.697	63,8	2.996	63,8	1.701	36,2
Hamburg	9.335	64,8	6.045	64,8	3.290	35,2
Hauptvorstand	1.076	65,6	706	65,6	370	34,4
Hessen	24.160	64,5	15.581	64,5	8.579	35,5
Mecklenburg-Vorpommern	4.678	82,1	3.839	82,1	839	17,9
Niedersachsen	30.394	66,2	20.109	66,2	10.285	33,8
Nordrhein-Westfalen	46.971	67,3	31.629	67,3	15.342	32,7
Rheinland-Pfalz	10.667	72,2	7.702	72,2	2.965	27,8
Saarland	2.524	66,1	1.669	66,1	855	33,9
Sachsen	14.083	80,2	11.289	80,2	2.794	19,8
Sachsen-Anhalt	10.806	83,8	9.053	83,8	1.753	16,2
Schleswig-Holstein	10.036	70,3	7.057	70,3	2.979	29,7
Thüringen	7.382	78,2	5.771	78,2	1.611	21,8
<b>GEW gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>70,5</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: AB Finanzen/GEW-Hauptvorstand

## und 31.12.2012 nach Dauer der Mitgliedschaft und Geschlecht

7 bis 9 Jahre				über 9 Jahre					Abgänge gesamt				
Frauen		Männer		gesamt	Frauen		Männer		gesamt	Frauen		Männer	
absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	in %
482	79,0	128	21,0	2.644	1.564	59,2	1.080	40,8	9.253	6.768	73,1	2.485	26,9
110	71,4	44	28,6	747	421	56,4	326	43,6	2.254	1.595	70,8	659	29,2
210	73,7	75	26,3	2.193	1.555	70,9	638	29,1	4.710	3.471	73,7	1.239	26,3
50	72,5	19	27,5	1.642	1.355	82,5	287	17,5	2.091	1.695	81,1	396	18,9
34	72,3	13	27,7	322	163	50,6	159	49,4	672	407	60,6	265	39,4
58	63,0	34	37,0	1.020	597	58,5	423	41,5	1.935	1.277	66,0	658	34,0
14	66,7	7	33,3	140	94	67,1	46	32,9	264	175	66,3	89	33,7
149	64,5	82	35,5	1.722	987	57,3	735	42,7	3.587	2.336	65,1	1.251	34,9
51	85,0	9	15,0	942	766	81,3	176	18,7	1.254	1.039	82,9	215	17,1
210	74,2	73	25,8	2.337	1.310	56,1	1.027	43,9	4.575	2.979	65,1	1.596	34,9
434	73,1	160	26,9	3.605	2.181	60,5	1.424	39,5	7.396	4.826	65,3	2.570	34,7
152	76,0	48	24,0	718	430	59,9	288	40,1	2.397	1.756	73,3	641	26,7
25	65,8	13	34,2	154	73	47,4	81	52,6	501	312	62,3	189	37,7
53	80,3	13	19,7	2.330	1.896	81,4	434	18,6	3.004	2.448	81,5	556	18,5
78	87,6	11	12,4	1.872	1.542	82,4	330	17,6	2.493	2.054	82,4	439	17,6
69	68,3	32	31,7	694	387	55,8	307	44,2	1.668	1.099	65,9	569	34,1
60	83,3	12	16,7	1.583	1.255	79,3	328	20,7	1.921	1.518	79,0	403	21,0
<b>2.239</b>	<b>74,3</b>	<b>773</b>	<b>25,7</b>	<b>24.665</b>	<b>16.576</b>	<b>67,2</b>	<b>8.089</b>	<b>32,8</b>	<b>49.975</b>	<b>35.755</b>	<b>71,5</b>	<b>14.220</b>	<b>28,5</b>

Quelle Mitglieder: AB Finanzen; Quelle Gewerkschaftstag/Delegierte: GEW-Hauptvorstand

**Tab. A6: Mitgliederstruktur nach Organisationsbereichen**

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Schule	169.548	124.108	73,2	45.440	26,8
Berufliche Bildung und Weiterbildung	26.174	13.507	51,6	12.667	48,4
Hochschule und Forschung	16.364	9.138	55,8	7.226	44,2
Jugendhilfe und Sozialarbeit	32.978	28.734	87,1	4.244	12,9
Sonstige und unbekannt	21.478	12.315	57,3	9.163	42,7
<b>GEW gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: AB Finanzen. Die Einteilung erfolgt nach der Eintragung „Organisationsbereich“ in der Mitgliederverwaltung

**Tab. A6a: Mitgliederstruktur nach Fachgruppenzuordnung**

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Grundschule	47.758	42.216	88,4	5.542	11,6
Hauptschule	17.882	12.138	67,9	5.744	32,1
Realschule	14.834	9.947	67,1	4.887	32,9
Gymnasium	30.651	18.684	61,0	11.967	39,0
Berufsbildende Schulen	19.473	9.551	49,0	9.922	51,0
Sonderpädagogische Berufe	25.062	19.577	78,1	5.485	21,9
Hochschule und Forschung	7.155	3.301	46,1	3.854	53,9
Erwachsenenbildung	6.701	3.956	59,0	2.745	41,0
Gesamtschulen	24.830	15.667	63,1	9.163	36,9
Schulaufsicht und -verwaltung	1.817	976	53,7	841	46,3
Sozialpädagogische Berufe	32.978	28.734	87,1	4.244	12,9
Studierende	9.209	5.837	63,4	3.372	36,6
Mittelschulen	6.709	4.900	73,0	1.809	27,0
Technische Kräfte	1.575	1.275	81,0	300	19,0
RentnerInnen/PensionärInnen	18.980	10.478	55,2	8.502	44,8
Unbekannt	928	565	60,9	363	39,1
<b>GEW gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: VB Finanzen. Die Einteilung erfolgt nach der Eintragung „Fachgruppe“ in der Mitgliederverwaltung

**Tab. A7: Frauen- und Männeranteile nach Beschäftigungsverhältnissen**

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
angestellt in Vollzeit	43.722	31.273	71,5	12.449	28,5
angestellt in Teilzeit	40.771	34.623	84,9	6.148	15,1
Honorarkraft	1.391	1.024	73,6	367	26,4
Sonstiges/ABM	14	11	78,6	3	21,4
<b>angestellt gesamt</b>	<b>85.898</b>	<b>66.931</b>	<b>77,9</b>	<b>18.967</b>	<b>22,1</b>
beamte Vollzeit	62.422	36.755	58,9	25.667	41,1
beamtet Teilzeit	48.355	41.636	86,1	6.719	13,9
Referendariat	12.645	9.111	72,1	3.534	27,9
<b>beamtet gesamt</b>	<b>123.422</b>	<b>87.502</b>	<b>70,9</b>	<b>35.920</b>	<b>29,1</b>
in Rente/Pension	40.453	22.333	55,2	18.120	44,8
arbeitslos	6.799	4.746	69,8	2.053	30,2
im Studium	9.970	6.290	63,1	3.680	36,9
<b>GEW gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: Mitgliederstatistik GEW. Einteilung erfolgt nach Eintragung Mitgliederverwaltung nach „Beschäftigungsverhältnis“

Tab. A8: Alters- und Geschlechterstruktur der GEW-Mitglieder und der Gewerkschaftstagsdelegierten

	Mitglieder GEW 2012					Gewerkschaftstagsdelegierte 2013				
	gesamt	Frauen		Männer		gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Bis 35 Jahre	47.422	35.896	75,7	11.526	24,3	53	24	45,3	29	54,7
36 bis 45 Jahre	45.935	34.326	74,7	11.609	25,3	51	29	56,9	22	43,1
46 bis 55 Jahre	61.820	48.101	77,8	13.719	22,2	114	60	52,6	54	47,4
56 bis 65 Jahre	81.107	54.089	66,7	27.018	33,3	179	90	50,3	89	49,7
über 65 Jahre	30.258	15.390	50,9	14.868	49,1	31	14	45,2	17	54,8
<b>gesamt</b>	<b>266.542</b>	<b>187.802</b>	<b>70,5</b>	<b>78.740</b>	<b>29,5</b>	<b>428</b>	<b>217</b>	<b>50,7</b>	<b>211</b>	<b>49,3</b>

Stichtag Mitglieder: 31.12.2012, Stichtag GTDelegierte: 04.04.2013, Quellen: AB Finanzen/GEW-Hauptvorstand

Tab. A9: Frauen- und Männeranteile der Gewerkschaftstagsdelegierten 2013 nach Landesverbänden

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	52	29	55,8	23	44,2
Bayern	16	8	50,0	8	50,0
Berlin	28	13	46,4	15	53,6
Brandenburg	14	7	50,0	7	50,0
Bremen	11	6	54,5	5	45,5
Hamburg	16	8	50,0	8	50,0
Hauptvorstand	64	28	43,8	36	56,3
Hessen	30	15	50,0	15	50,0
Mecklenburg-Vorpommern	12	8	66,7	4	33,3
Niedersachsen	36	17	47,2	19	52,8
Nordrhein-Westfalen	51	29	56,9	22	43,1
Rheinland-Pfalz	17	9	52,9	8	47,1
Saarland	9	4	44,4	5	55,6
Sachsen	20	10	50,0	10	50,0
Sachsen-Anhalt	17	9	52,9	8	47,1
Schleswig-Holstein	17	9	52,9	8	47,1
Thüringen	14	6	42,9	8	57,1
Bundesunmittelb. Fachgruppen	4	2	50,0	2	50,0
<b>gesamt</b>	<b>428</b>	<b>217</b>	<b>50,7</b>	<b>211</b>	<b>49,3</b>

Stichtag Delegierte: 04.04.2013, Stichtag Mitgliedschaft: 31.12.2012, Quelle: GEW-Hauptvorstand

Tab. A10: Frauen- und Männeranteile der höchsten Bundesgremien im Vergleich zur Mitgliederstruktur

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
GEW gesamt	266.542	187.802	70,5	78.740	29,5
Gewerkschaftstag 2013	428	217	50,7	211	49,3
Geschäftsführender Vorstand	10	5	50,0	5	50,0
Hauptvorstand	66	38	57,6	28	42,4
Koordinierungsvorstand	26	11	42,3	15	57,7

Stichtag: 31.12.2012, Quellen: AB Finanzen/GEW-Hauptvorstand

**Tab. A11: Frauen- und Männeranteile der Mitglieder und Leitungspositionen der Bundesausschüsse im Vergleich mit der jeweiligen Referenzgruppe\***

	Mitglieder						Referenzgruppe					Leitung
	gesamt		Frauen		Männer		gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	besetzt	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	in %	absolut	in %	
BFGA Erwachsenenbildung	32	21	6	28,6	15	71,4	6.701	3.956	59,0	2.745	41,0	●●●
BFGA Gesamtschulen	16	15	6	40,0	9	60,0	24.830	15.667	63,1	9.163	36,9	●
BFGA Gewerbliche Schulen	32	18	8	44,4	10	55,6	19.473	9.551	49,0	9.922	51,0	●●●
BFGA Grundschulen	17	17	13	76,5	4	23,5	47.758	42.216	88,4	5.542	11,6	●
BFGA Gymnasien**	17	30	10	33,3	20	66,7	30.651	18.684	61,0	11.967	39,0	●●●
BFGA Hauptschulen	16	12	5	41,7	7	58,3	17.882	12.138	67,9	5.744	32,1	●
BFGA Hochschule und Forschung	34	34	14	41,2	20	58,8	7.155	3.301	46,1	3.854	53,9	●●●
BFGA Kaufmännische Schulen	32	16	6	37,5	10	62,5	19.473	9.551	49,0	9.922	51,0	●●●
BFGA Realschulen	16	16	5	31,3	11	68,8	14.834	9.947	67,1	4.887	32,9	●
BFGA Schulaufsicht und -verwaltung	17	17	4	23,5	13	76,5	1.817	976	53,7	841	46,3	●●
BFGA Sonderpädagogische Berufe	17	15	11	73,3	4	26,7	25.062	19.577	78,1	5.485	21,9	●●
BFGA Sozialpädagogische Berufe**	16	23	18	78,3	5	21,7	32.978	28.734	87,1	4.244	12,9	●
BA Junge GEW	64	53	30	56,6	23	43,4	47.422	35.896	75,7	11.526	24,3	●●●
BA Seniorinnen und Senioren	18	18	9	50,0	9	50,0	18.980	10.478	55,2	8.502	44,8	●●●
BA Studentinnen und Studenten	33	33	13	39,4	20	60,6	9.209	5.837	63,4	3.372	36,6	●●
BA Multikulturelle Angelegenheiten	18	18	10	55,6	8	44,4	keine Referenzgruppe				●●●	
Bundesfrauenausschuss	19	18	18	100,0	0	0,0	keine Referenzgruppe				●●●	

\* Die Referenzgruppen sind die Mitglieder der entsprechenden Fachgruppen nach der Zuordnung in der Mitgliederverwaltung. Ausnahmen sind: BFGA Gewerbliche Schule und BFGA Kaufmännische Schulen beide im Vergleich mit der Fachgruppe „Berufliche Schulen“; der BA Junge GEW im Vergleich mit allen Mitgliedern bis 35 Jahren; der BA SeniorInnen im Vergleich mit den Mitgliedern „in Rente/Pension“; der BASS im Vergleich mit den Mitgliedern „im Studium“.

\*\* Einige Landesverbände entsenden Teams.

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: GEW-Hautvorstand

**Tab. A12: Frauen- und Männeranteile der Landesdelegiertenversammlungen**

	gesamt	Frauen		Männer	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg (2012)	319	186	58,3	133	41,7
Bayern (2012)	161	64	39,8	97	60,2
Berlin (2012)	365	217	59,5	148	40,5
Brandenburg (2010)	200	125	62,5	75	37,5
Bremen (2012)	76	48	63,2	28	36,8
Hamburg (2012)	304	152	50,0	152	50,0
Hessen (2011)	290	134	46,2	156	53,8
Mecklenburg-Vorpommern (2012)	93	64	68,8	29	31,2
Niedersachsen (2011)	263	118	44,9	145	55,1
Nordrhein-Westfalen (2011)	400	204	51,0	196	49,0
Rheinland-Pfalz (2012)	135	55	40,7	80	59,3
Saarland (2009)	115	56	48,7	59	51,3
Sachsen (2011)	198	122	61,6	76	38,4
Sachsen-Anhalt (2010)	109	73	67,0	36	33,0
Schleswig-Holstein (2011)	149	72	48,3	77	51,7
Thüringen (2011)	124	74	59,7	50	40,3

Stichtag: je letzte LDV, Quelle: Landesverbände

Tab. A13: Frauen- und Männeranteile der Landesvorstände und Geschäftsführenden Vorstände

	Landesvorstände						Geschäftsführende Landesvorstände					
	gesamt		Frauen		Männer		gesamt		Frauen		Männer	
	absolut	besetzt	absolut	in %	absolut	in %	absolut	besetzt	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg*	76	121	57	47,1	64	52,9	16	19	11	57,9	8	42,1
Bayern	16	10	5	50,0	5	50,0	5	5	2	40,0	3	60,0
Berlin*	61	57	29	50,9	28	49,1	16	15	6	40,0	9	60,0
Brandenburg	43	43	25	58,1	18	41,9	8	8	3	37,5	5	62,5
Bremen	24	24	10	41,7	14	58,3	5	4	0	0,0	4	100,0
Hamburg	49	41	11	26,8	30	73,2	15	15	6	40,0	9	60,0
Hessen*	137	137	63	46,0	74	54,0	36	36	16	44,4	20	55,6
Mecklenburg-Vorpommern	40	40	28	70,0	12	30,0	8	8	6	75,0	2	25,0
Niedersachsen	91	91	40	44,0	51	56,0	15	15	6	40,0	9	60,0
Nordrhein-Westfalen	37	37	24	64,9	13	35,1	5	4	2	50,0	2	50,0
Rheinland-Pfalz	63	62	32	51,6	30	48,4	12	12	6	50,0	6	50,0
Saarland	35	31	16	51,6	15	48,4	9	9	5	55,6	4	44,4
Sachsen	50	46	17	37,0	29	63,0	12	11	4	36,4	7	63,6
Sachsen-Anhalt	12	12	3	25,0	9	75,0	12	12	3	25,0	9	75,0
Schleswig-Holstein	40	36	12	33,3	24	66,7	8	8	4	50,0	4	50,0
Thüringen	43	40	16	40,0	24	60,0	17	15	5	33,3	10	66,7

\* Positionen im Landesvorstand und im geschäftsführenden Landesvorstand sind teilweise in Teams besetzt.

Stichtag: 31.12.2012, Quelle: Landesverbände

# Ihr Kontakt zur GEW

## Unsere Adressen

### GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7  
70176 Stuttgart  
Telefon: 0711/21030-0  
Telefax: 0711/21030-45  
E-Mail: [info@gew-bw.de](mailto:info@gew-bw.de)  
[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)

### GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64  
80336 München  
Telefon: 089/544081-0  
Telefax: 089/53894-87  
E-Mail: [info@gew-bayern.de](mailto:info@gew-bayern.de)  
[www.gew-bayern.de](http://www.gew-bayern.de)

### GEW Berlin

Ahornstraße 5  
10787 Berlin  
Telefon: 030/219993-0  
Telefax: 030/219993-50  
E-Mail: [info@gew-berlin.de](mailto:info@gew-berlin.de)  
[www.gew-berlin.de](http://www.gew-berlin.de)

### GEW Brandenburg

Alleestraße 6a  
14469 Potsdam  
Telefon: 0331/27184-0  
Telefax: 0331/27184-30  
E-Mail: [info@gew-brandenburg.de](mailto:info@gew-brandenburg.de)  
[www.gew-brandenburg.de](http://www.gew-brandenburg.de)

### GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen  
Telefon: 0421/33764-0  
Telefax: 0421/33764-30  
E-Mail: [info@gew-hb.de](mailto:info@gew-hb.de)  
[www.gew-bremen.de](http://www.gew-bremen.de)

### GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15  
20148 Hamburg  
Telefon: 040/414633-0  
Telefax: 040/440877  
E-Mail: [info@gew-hamburg.de](mailto:info@gew-hamburg.de)  
[www.gew-hamburg.de](http://www.gew-hamburg.de)

### GEW Hessen

Zimmerweg 12  
60325 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/971293-0  
Telefax: 069/971293-93  
E-Mail: [info@gew-hessen.de](mailto:info@gew-hessen.de)  
[www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)

### GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a  
19059 Schwerin  
Telefon: 0385/48527-0  
Telefax: 0385/48527-24  
E-Mail: [landesverband@gew-mv.de](mailto:landesverband@gew-mv.de)  
[www.gew-mv.de](http://www.gew-mv.de)

### GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16  
30175 Hannover  
Telefon: 0511/33804-0  
Telefax: 0511/33804-46  
E-Mail: [email@gew-nds.de](mailto:email@gew-nds.de)  
[www.gew-nds.de](http://www.gew-nds.de)

### GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11  
45141 Essen  
Telefon: 0201/29403-01  
Telefax: 0201/29403-51  
E-Mail: [info@gew-nrw.de](mailto:info@gew-nrw.de)  
[www.gew-nrw.de](http://www.gew-nrw.de)

### GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8  
55116 Mainz  
Telefon: 06131/28988-0  
Telefax: 06131/28988-80  
E-Mail: [gew@gew-rlp.de](mailto:gew@gew-rlp.de)  
[www.gew-rlp.de](http://www.gew-rlp.de)

### GEW Saarland

Mainzer Straße 84  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0681/66830-0  
Telefax: 0681/66830-17  
E-Mail: [info@gew-saarland.de](mailto:info@gew-saarland.de)  
[www.gew-saarland.de](http://www.gew-saarland.de)

### GEW Sachsen

Nonnenstraße 58  
04229 Leipzig  
Telefon: 0341/4947404  
Telefax: 0341/4947406  
E-Mail: [gew-sachsen@t-online.de](mailto:gew-sachsen@t-online.de)  
[www.gew-sachsen.de](http://www.gew-sachsen.de)

### GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/73554-0  
Telefax: 0391/73134-05  
E-Mail: [info@gew-lsa.de](mailto:info@gew-lsa.de)  
[www.gew-lsa.de](http://www.gew-lsa.de)

### GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24  
24103 Kiel  
Telefon: 0431/5195-1550  
Telefax: 0431/5195-1555  
E-Mail: [info@gew-sh.de](mailto:info@gew-sh.de)  
[www.gew-sh.de](http://www.gew-sh.de)

### GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22  
99096 Erfurt  
Telefon: 0361/59095-0  
Telefax: 0361/59095-60  
E-Mail: [info@gew-thueringen.de](mailto:info@gew-thueringen.de)  
[www.gew-thueringen.de](http://www.gew-thueringen.de)

### Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21  
60489 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/78973-0  
Telefax: 069/78973-201  
E-Mail: [info@gew.de](mailto:info@gew.de)  
[www.gew.de](http://www.gew.de)

### GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65  
10179 Berlin  
Telefon: 030/235014-0  
Telefax: 030/235014-10  
E-Mail: [parlamentsbuero@gew.de](mailto:parlamentsbuero@gew.de)



# Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder...

...Online Mitglied werden unter [www.gew.de/Mitgliedsantrag.html](http://www.gew.de/Mitgliedsantrag.html)

## Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon

E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei

von/bis (Monat/Jahr)

Name / Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

## Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen Euro monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

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

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle / der Schule

### Ihr Mitgliedsbeitrag:

- BeamtInnen zahlen 0,75 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

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

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

### Beschäftigungsverhältnis:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Honorarkraft           | <input type="radio"/> in Elternzeit                             |
| <input type="radio"/> angestellt             | <input type="radio"/> befristet bis .....                       |
| <input type="radio"/> beurlaubt ohne Bezüge  | <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt mit ..... Std. /Woche |
| <input type="radio"/> beamtet                | <input type="radio"/> teilzeitbeschäftigt mit ..... Prozent     |
| <input type="radio"/> in Rente / pensioniert | <input type="radio"/> Referendariat / Berufspraktikum           |
| <input type="radio"/> im Studium             | <input type="radio"/> arbeitslos                                |
| <input type="radio"/> Altersteilzeit         | <input type="radio"/> Sonstiges .....                           |

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag Euro

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

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

Vielen Dank!  
Ihre GEW

### **Fachgruppe**

Nach § 11 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

### **Betrieb/Dienststelle**

Hierunter versteht die GEW den jeweiligen Arbeitsplatz des Mitglieds.

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

### **Berufsbezeichnung**

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

### **Tarifgruppe/Besoldungsgruppe**

Die Angaben Ihrer Vergütungs- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder keine Vergütung nach TVöD/TV-L oder BAT erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.



