

## // Ergebnisse der Workshops | FrauenStärken im Schulbereich 2015 //

### **Neue Entwicklungen im Landes- & Bundesgleichstellungsrecht:**

**Workshop I:** Geschlechterquote, die zum Schulbereich passt

**Workshop II:** Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wirksam nutzen

**Workshop III:** Handlungsspielräume der Gleichstellungsbeauftragten für diskriminierungsfreie Personalmaßnahmen

**Workshop IV:** Lobbyarbeit für zukunftsfähige Landesgleichstellungsgesetze

## // Workshop I: Geschlechterquote, die zum Schulbereich passt //

- Moderation:** Sigrun Döring (GEW Berlin) | Sarah Kleemann (GEW Hauptvorstand)
- Fokus:** Quoten für Leitungspositionen
- Definition:** Unter einer 50 % Frauenquote wird eine „Männerförderquote“ verstanden.  
Denn im Schulbereich existiert keine strukturelle Diskriminierung von Männern.

Forderungen zur Frauenquote im Schulbereich	Perspektiven für die GEW:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Leitungsfunktionen muss eine geschlechtergerechte Quote von mindestens 50 % Frauen gelten</li> <li>• Das heißt: Wenn der Frauenanteil unter den Beschäftigten über 50 % liegt, muss der Frauenanteil in Führungspositionen entsprechend angepasst werden.</li> <li>• Unterschiede in den Schulformen müssen analysiert und berücksichtigt werden</li> <li>• Differenzieren zwischen Quote für Beschäftigte - Quote für Führungspositionen</li> <li>• Quotiertes Schulleitungsteam</li> <li>• Quote auf allen Ebenen (nach A12, A13, A 14)</li> <li>• Quote in Frauenförderplänen festschreiben</li> <li>• Bessere Entlastung bei Führungsaufgaben in Grundschulen</li> <li>• Maßnahmen zur Motivation von Frauen, Leitungsfunktionen zu übernehmen</li> <li>• Wichtig: Einhaltung des Gremienbesetzungsgesetz prüfen</li> <li>• Rahmenbedingungen: Auszählen des Ist-Zustands, die Genderanalyse zur Vernetzung nutzen</li> <li>• Vernetzung von Frauen in Führungspositionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quoten in den GEW-Gremien noch nicht erreicht</li> <li>• Gewerkschaftstag: Antrag auf Satzungsänderung</li> <li>• Quote für Personalräte</li> </ul>

## // Workshop I: Geschlechterquote, die zum Schulbereich passt //

Ergänzende Forderungen über Frauenquoten hinaus	Widerstände
<ul style="list-style-type: none"> <li>• An der Novellierung der Lehrer_innenbildung ansetzen</li> <li>• Höhere Entgelte in Grundschulen sowie im Sozial- und Erziehungsdienst</li> <li>• Aufwertung der sozialen und pädagogischen Berufe</li> <li>• Aufwertung des Lehrberufs in der Grundschule</li> <li>• Strukturellen Diskriminierung in Schulformen entgegen wirken</li> <li>• Vereinbarkeit Beruf/Familie für beide Geschlechter auf allen Ebenen</li> <li>• Empowerment von Frauen: Frauen – auch Referendarinnen – frühzeitig informieren über Partizipationsmöglichkeiten: Aufgaben der Ansprechpartnerinnen an Schulen und Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>• Schulämter auffordern, Mentoring zu aktivieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstellen sind unattraktiv, Rahmenbedingungen führen zu Diskriminierung</li> <li>• Prestige: in Grundschule weniger vorhanden als am Gymnasium</li> <li>• Aufstiegschancen in Grundschulen viel geringer als in anderen Schularten</li> <li>• Rollenzuweisungen: „Das kann sie nicht durch Leistung erreicht haben...“</li> <li>• Männerseilschaften in Ministerien und Administrationen</li> <li>• Es fehlen Vorbilder für Frauen, nicht für Männer</li> <li>• In Grundschulen und deren Leitung sind Frauen vorhanden, die finanzielle Ausgestaltung ist hier zu gering</li> <li>• Entgelte: Umverteilung bedeutet Machtverschiebung</li> <li>• Problem Beispiel Mecklenburg-Vorpommern: für den Grundschulbereich müssten 100 % Frauen in Leitungspositionen gefordert werden, wäre schwer durchsetzbar</li> <li>• Generationenwechsel: zu Lasten von Frauen und Vereinbarkeit</li> <li>• Ältere gehen, jüngere sind in der Familiengründungsphase</li> <li>• „Generation“ wird vor „Geschlecht“ gestellt</li> <li>• Problem Nachwuchs: Fachkräftemangel führt zu mehr Quereinsteiger_innen</li> </ul>

## // Workshop II: Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wirksam nutzen //

**Moderation:** Sabine Banko-Kubis (GEW Niedersachsen) | Jutta Britze (GEW NRW)

Gelingensbedingungen		Gelingenshemmnisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich selbst sichtbar machen und sich einmischen</li> <li>• Mit Daten, Zahlen, Statistiken und Fakten argumentieren</li> <li>• Kommunikationstrainings nutzen</li> <li>• Ressourcen für professionelle Arbeit einfordern</li> <li>• Unterstützer_innen suchen, Netzwerke nutzen und bilden</li> <li>• Gemeinsame Aktionen</li> <li>• Freistellung gemäß der Kollegiumsgröße</li> <li>• Selbstaufschrieb der Aufgaben und der Arbeitszeit</li> <li>• Nicht kleckern sondern klotzen!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung durch SL (Schulleitung)</li> <li>• Maßnahme in Gleichstellungspläne überführen (Flexibilität und Verbindlichkeit)</li> <li>• Anregungs- und Initiativrecht wahrnehmen</li> <li>• Differenzierung nach Belastungslage (Transparenz und Flexibilität)</li> <li>• Abstimmung im Kollegium (Akzeptanz)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitliche Ausstattung</li> <li>• Intransparenz (Neid etc. wird nicht angesprochen)</li> <li>• Fürchten um eigene Vorteile</li> <li>• Dienstrechtliche Grenzen, z.B. Teilnahme an Konferenzen</li> <li>• Unkenntnis der Rechte und der Gesetzesinhalte bei AL, SL (Schulleitung), SR (Schulrat), L (Lehrkräfte)</li> <li>• Keine hinreichenden Haushaltsmittel vorhanden</li> </ul>

**// Workshop III: Handlungsspielräume der Gleichstellungsbeauftragten für diskriminierungsfreie Personalmaßnahmen //**

**Moderation:** Birgit Ostendorf (GEW Niedersachsen) | Frauke Gützkow (GEW Hauptvorstand)

Bewerbungsgespräche	Besetzung von Funktionsstellen	Versetzung	Beratung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbungsgespräche</li> <li>• Einstellungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besetzung von Funktionsstellen</li> <li>• Beförderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versetzung</li> <li>• Nichtversetzung</li> <li>• Abordnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung, Mediation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungszeiten und Arbeitszeitverordnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilzeit verbunden mit Familien-/Pflegeaufgaben</li> <li>• Ablehnung Teilzeitanträge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beurteilung bei Eintritt in Elternzeit, Anlassbeurteilung Hamburg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Männer an bestimmten Grundschulen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stundenplangestaltung</li> </ul>			

## // Workshop IV: Lobbyarbeit für zukunftsfähige Landesgleichstellungsgesetze //

Moderation: Monika Sulzberger (GEW Baden-Württemberg) | Hanne Hirn (GEW Hessen)

Welche Ziele verfolgen wir?	Wen mit ins Boot nehmen? Wie sieht eine zielsichere Vernetzung aus?	Mit welchen Strategien/Argumenten überzeugen wir?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unbedingte Sanktionierung von Verstößen</li> <li>• Verbindliche Evaluation der LGGs</li> <li>• Schulbereich muss in LGGs explizit berücksichtigt werden</li> <li>• Gleichstellungspolitik wieder ins Programm der EU-Kommission setzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parteien, Fraktionssprecher_innen, frauenpolitische Sprecher_innen</li> <li>• GEW-Gremien und Funktionär_innen</li> <li>• Landesfrauenräte</li> <li>• Abgeordnete</li> <li>• DGB, Einzelgewerkschaften</li> <li>• EU-Politiker_innen</li> <li>• Überparteiliche Fraueninitiativen</li> <li>• BAG, LAG, Kommunale Gleichstellungsbüros</li> <li>• AG sozialdemokratischer Frauen</li> <li>• Stiftungen (HBS, FES, RLS...)</li> <li>• Personalvertretungen</li> <li>• Deutscher Juristinnenbund</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pressearbeit, social media</li> <li>• Gesellschaftliche Notwendigkeit von LGGs stärker in die Öffentlichkeit transportieren</li> <li>• Leitfaden für geschlechterpolitische Lobbyarbeit</li> <li>- Wann ist was im Gesetzgebungs-verfahren zu tun, wen ansprechen?</li> <li>- Leitfaden für Abgeordnetengespräche</li> <li>• Gleichstellungskonferenz → Erarbeitung einer Strategie</li> <li>• Juristische Beratung/juristische Lage prüfen</li> <li>• Personalräte an Schulen</li> <li>• Gleichstellung ist Anspruch/Recht mit Verfassungsrang</li> </ul>

### // Themenspeicher //

- Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten
- Auftreten der Gleichstellungsbeauftragten
- Respekt
- Selbstschutz