

*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft  
Landesverband Baden-Württemberg  
Silcherstr. 7, 70176 Stuttgart  
Tel.: (0711) 21030-0  
Fax: (0711) 21030-45  
E-Mail: [info@gew-bw.de](mailto:info@gew-bw.de)  
[www.gew-bw.de](http://www.gew-bw.de)*

*Informationen der Gewerkschaft  
Erziehung und Wissenschaft  
Baden-Württemberg*

*für Frauenvertreterinnen,  
Ansprechpartnerinnen und  
interessierte Frauen*

**21/2008**

*In dieser Ausgabe*

- *BfC-Wahlen an Schulen*
- *Weiterentwicklung der Verwaltungs-  
strukturereform*
- *Geschlechtergerechte Pädagogik in  
einer geschlechtergerechten Schule*
- *Frauen an Beruflichen Schulen*
- *Personalia*
- *Aus der Beratungsarbeit*
- *Arbeits- und Gesundheitsschutz*
- *Tarifsolidarität*
- *Materialien für Frauenveranstaltungen*
- *Seminare und Fachtagungen*



Das Fraueninfo erscheint zweimal jährlich und ist eine kostenlose Zeitschrift der GEW für alle Frauenvertreterinnen, Ansprechpartnerinnen und interessierten Frauen im Schulbereich. Es wird in einer Auflage von je drei Stück an die Vertrauensleute aller Schulen verschickt und von ihnen an die Kolleginnen weitergegeben. Wenn das Info nicht über den beschriebenen Weg erreicht, bitten wir, entweder selbst mit dem Vertrauensmann oder der Vertrauensfrau an der Schule Kontakt aufzunehmen, oder sich an uns zu wenden unter (0711) 21030-24 oder [frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de). Manuskripte nehmen wir gerne entgegen.

Redaktion:

Barbara Haas

[barbara.haas@gew-bw.de](mailto:barbara.haas@gew-bw.de) oder

[frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de)

Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

Tel.: (0711) 21030-20

Satz:

Willi Schuster

Juni 2008

## Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,



es ist Zeit, über den Stand der Frauenpolitik in den und für die Schulen Baden-Württembergs Bilanz zu ziehen. An vorderster Stelle steht der Dank der frauenpolitisch Verantwortlichen in der GEW für das Engagement der Beauftragten für Chancengleichheit, die sich mit viel Energie für die Belange der Frauen an den Schulen einsetzen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen und anderen Beförderungsstellen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen machen Führungspositionen mit gleichzeitiger Familienarbeit zunehmend besser vereinbar. Bei der Vergabe der Leistungsstufen und der A14-Stellen werden Frauen anteilig berücksichtigt. Mehrarbeit muss für teilzeitbeschäftigte Angestellte in voller Höhe vergütet werden. Ganz aktuell haben wir in der Folge der EuGH-Entscheidung ein Bundesverwaltungsgerichtsurteil erstritten, das auch teilzeitbeschäftigte Beamt/innen die volle Vergütung der Mehrarbeit zugesteht. Dieses Urteil ist dem dauerhaften Engagement der GEW zu verdanken und es wird deutliche Auswirkungen auf die Arbeit der Teilzeitbeschäftigten im Schulbetrieb haben.

Wir aktiven Frauen in der GEW Baden-Württemberg (der Vorstandsbereich Frauenpolitik und die Landesfachgruppe Frauen) freuen uns über die frauenpolitischen Fortschritte ganz besonders. Unser Dank geht auch an die frauenpolitisch engagierten GEW-Mitglieder. An vorderster Stelle sind hier die Beauftragten für Chancengleichheit an Schulen und in der Schulverwaltung und die Ansprechpartnerinnen zu nennen, die sich häufig gegen Widerstände bei den Schulleitungen für die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern einsetzen. Auch Personalräte und Vertrauensleute unterstützen dies mit guter und fruchtbarer Zusammenarbeit. Die Arbeit der Kolleginnen an der Basis stärkt wiederum die Frauen, die sich auf Landes- und Bundesebene in den GEW-Gremien frauenpolitisch engagieren. Im Hinblick auf den Anteil von Frauen in den Gewerkschaftsfunktionen ist die GEW Baden-Württemberg inzwischen beispielgebend: Nicht nur unsere neue GEW-Landesvorsitzende (mit 95% der Delegiertenstimmen gewählt!) ist weiblich, sondern auch zwei der drei stellvertretenden Vorsitzenden (Barbara Haas und Petra Kilian) arbeiten an der Landesspitze. Auch allen vier Bezirken sitzen Frauen vor: Hildegard Klenk, Nordbaden; Margit Wohner, Nordwürttemberg; Uta Adam, Südbaden und Margit Stolz-Vahle, Südwürttemberg. Der vergleichsweise hohe Anteil an Frauen in Funktionsstellen ist uns besonders wichtig, da inzwischen fast 70% unserer Mitglieder weiblich sind.

Die Leitung des Vorstandsbereichs Frauenpolitik in der GEW wurde inzwischen neu gewählt. Nachdem Dorothee Wetzel nach vielen Jahren engagierter frauenpolitischer Arbeit, für die wir ihr von ganzem Herzen danken, sich neuen Aufgaben mit der Leitung eines Gymnasiums zugewandt hat, setzt sich das Leitungsteam nun aus Bärbel Etzel-Paulsen und Petra Pfeiffer-Silberberger zusammen.

Mit unseren Erfolgen wird allerdings frauenpolitische Arbeit nicht überflüssig. Es gibt weiterhin viel zu tun, damit Frauen gute Arbeitsplatzbedingungen vorfinden. Ich ermuntere Sie, liebe Kolleginnen, daher nochmals alle, die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit an den Schulen ernst zu nehmen. An den meisten beruflichen Schulen, Gymnasien und Seminaren sowie an großen GHRS-Schulen endet die Amtszeit der Beauftragten für Chancengleichheit mit Ablauf dieses Schuljahres. Gleiches gilt für ihre jeweilige Stellvertreterin, die in einem getrennten Wahlgang zu wählen ist.

Deshalb müssen im Laufe des aktuellen Schuljahres noch Wahlen und Neubestellungen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin gemäß § 16 Chancengleichheitsgesetz stattfinden. Ausgenommen sind die Schulen, an denen aus besonderen Gründen die Amtszeit der amtierenden BfC zu einem anderen Termin begann.

Die Wahl muss eine Woche vor Ablauf der Amtszeit der bisherigen BfC (Ende des Schuljahres) abgeschlos-

sen sein und der Wahlvorstand muss 11 Wochen vor Wahlabschluss zusammentreten. Daher musste der Wahlvorstand bereits schon vor den Pfingstferien bestellt werden.

**Die GEW hat diverse Akteur/innen an den Schulen darüber rechtzeitig informiert.**

Für Ansprechpartnerinnen an kleinen Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten sieht das Gesetz weder ein spezielles Verfahren noch eine 4-jährige Amtszeit vor. Die GEW empfiehlt jedoch den weiblichen Beschäftigten, in einer Frauenversammlung eine Ansprechpartnerin ihres Vertrauens aus ihren Reihen zu wählen.

Um die erfolgreiche frauenpolitische Arbeit der GEW an den Schulen auch in Zukunft weiterführen zu können, brauchen wir an der Basis viele aktive GEW-Kolleg/innen. Wir möchten euch als GEW-Mitglieder auffordern, für die bevorstehende Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit zu kandidieren bzw. geeignete GEW-Frauen für die Kandidatur zu gewinnen oder interessierte Kolleginnen bei der Kandidatur zu unterstützen.

Die GEW wird die neuen Beauftragten für Chancengleichheit aller Schularten bei ihrem Einstieg unterstützen und am 14. Oktober 2008 wieder eine Schulungsveranstaltung anbieten.

Neu gewählte Beauftragte für Chancengleichheit, die an GEW-Informationen interessiert sind, können sich bei uns ([frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de)) melden und werden in einen Verteiler aufgenommen (bitte mit E-Mail-Adresse).



Barbara Haas  
Stellv. Landesvorsitzende



## **GEW fordert Erhalt der Anrechnungsstunden und zweite BfC an den Unteren Schulaufsichtsbehörden**



Hildegard Klenk\*

Aus 30 mach 44 mach 21 – wir wissen schon: das ist keine mathematische Formel und das ist auch keine Rechnung, die nach Abwägung aller in Frage kommenden sachlichen Faktoren entstanden ist. Es handelt sich hierbei um die Zahl der Unteren Schulaufsichtsbehörden (USAB) sprich Schulämter in Baden-Württemberg. Nach vielen Jahren hatten wir zunächst so genannte „Multiplikatorinnen“ und dann 2001 Frauenvertreterinnen an den Schulämtern durchsetzen können, die seit Inkrafttreten des Chancengleichheitsgesetzes im Oktober 2005 als Beauftragte für Chancengleichheit im Gesetz verankert sind.

Dass das möglich war, ist nicht nur dem stetigen Druck seitens der GEW zu verdanken, auch die gewinnbringende Arbeit der Frauenvertreterinnen an den Schulämtern selbst hat zu diesem Ergebnis geführt. Es ist erstaunlich, was dort mit nur wenigen Anrechnungsstunden geleistet wurde! Eine Entlastung von lediglich drei bis vier Deputatsstunden bedeutet z.B. für Grundschullehrerinnen, dass sie mit immer noch 25 Stunden an der Schule sein müssen. Damit ist klar, dass ein nicht unerheblicher Teil der Arbeit über den zeitlichen Umfang der Entlastung hinaus geleistet werden musste. Sei es Beratung am Telefon, per E-Mail oder in persönlichen Sprechstunden, sei es die regelmäßige Zusammenarbeit mit dem Örtlichen Personalrat, die Besprechungen mit der Amtsleitung oder die Dienstbesprechungen für die Ansprechpartnerinnen an den Schulen – die BfC waren präsent und sind inzwischen eine feste Einrichtung, der allgemein Respekt und Hochachtung entgegengebracht wird. Der Arbeit der Frauenvertretung ist es zu verdanken, dass sich mehr Frauen trotz schwieriger Bedingungen für Führungspositionen entscheiden. Wie sähe die Bewerber/innenlage aus, wenn hier nicht auf Druck der BfC und der Personalräte systematische Personalentwicklung betrieben worden wäre!

Auch wenn zu kleine Schulämter problematisch waren, weil auf Seiten der Schulräte z.B. nicht mehr alle Schularten vertreten sein konnten, so waren sie hinsichtlich der BfC sogar von Vorteil.

Die BfC kannten sich aus, kannten die Schulen mit ihren Besonderheiten und konnten auch Beratungen vor Ort anbieten. Diese Möglichkeit zur persönlichen Präsenz muss erhalten bleiben. Nach der neuerlichen Zusammenlegung der Behörden von 44 auf 21 wird das allerdings schwierig da - wie das Chancengleichheitsgesetz es vorsieht - pro USAB nur eine BfC bestellt werden kann. Vor allem für die sehr großen Schulämter muss dringend eine neue Lösung gefunden werden. Am deutlichsten stellen sich die Probleme an dem künftig größten Schulamt, dem Nordschulamt, das die bisherigen Schulämter Mannheim, Heidelberg, Rhein-Neckar-Kreis und Neckar-Odenwald-Kreis zusammenfassen soll.

Circa 6200 Lehrer/innen an etwa 350 Schulen werden hier zu betreuen sein - und das bei einer Distanz von 150 km bzw. 1 ½ Stunden Fahrtzeit mit dem PKW oder zwischen drei und vier Stunden mit dem ÖPNV (jeweils einfache Entfernung) zwischen Mannheim (Sitz des Schulamtes) und Hardheim (ein Ort mit immerhin etwa 8000 Einwohner) an der östlichen Grenze: Es ist klar, dass das eine Person nicht schaffen kann.

Die Effektivität und Qualität der Arbeit der BfC darf auf gar keinen Fall gemindert werden.

### **Daher fordern wir:**

- Der Umfang der vom Kultusministerium insgesamt zur Verfügung gestellten Anrechnungsstunden darf auf keinen Fall reduziert werden, auch wenn sich die Anzahl der Schulämter reduziert. Es ist im Gegenteil Zeit für eine Erhöhung dieses Stundenbudgets!
- Es muss eine Möglichkeit geschaffen werden, dass zumindest bei sehr großen Schulämtern eine weitere Kollegin bestellt wird, bzw. die Funktion im Team ausgeübt werden kann. Die gesetzlich vorgesehene stellvertretende BfC ist nur als „Verhinderungsververtretung“ gedacht und daher keine Lösung.

\* Hildegard Klenk ist GEW Bezirksvorsitzende Nordbaden und Mitglied im Hauptpersonalrat GHRs



### Anmerkung der Redaktion:

Im Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturreform der Landesregierung ist der § 16 (3) ChG in folgende Form gebracht:

„In jedem Staatlichen Schulamt ist für den Bereich der Lehrkräfte an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen aus deren Kreis nach vorheriger Ausschreibung eine Beauftragte für Chancengleichheit zu bestellen.“

Im bisherigen Gesetzeswortlaut des § 16 war angefügt, dass das Kultusministerium den BfC eine Entlastung von ihren anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen gewährt. Dieser Satz ist nicht

mehr notwendig, da das SSA wieder eine Sonderbehörde unter Aufsicht des KM und nicht mehr den Landräten zugeordnet ist.

In der Begründung zum Gesetzentwurf ist dann auch aufgeführt: „Die Entlastung des Beauftragten für Chancengleichheit ergibt sich unmittelbar aus § 19 Abs. 3 und wird im bisherigen Umfang vom Kultusministerium gewährt.“ Dieser umfasst derzeit 150 Deputatsstunden pro Jahr für alle baden-württembergischen BfC zusammen.

## Geschlechtergerechte Pädagogik in einer geschlechtergerechten Schule

Dorothee Wetzel\*

Die GEW Baden-Württemberg hatte sich für ihre Landesfrauenkonferenz im November 2007 ein kontroverses Thema als Schwerpunkt gewählt: Geschlechtergerechte Pädagogik.

Wir geben hier den Vortrag von Dorothee Wetzel vom Vorstandsbereich Frauenpolitik zum Thema im Folgenden in einer Kurzfassung wieder:

### Ausgangslage heute

Ein Blick auf den Schulerfolg beider Geschlechter zeigt heute, dass die Jungen die Bildungsverlierer sind. Brauchen wir deshalb keine Berücksichtigung des Geschlechts beim Unterricht und der Organisation von Schule mehr?

Ein differenzierter Blick auf Jungen und Mädchen zeigt, dass geschlechterstereotypes Verhalten nach wie vor mit Nachteilen für beide Geschlechter verbunden ist: z. B.

- das Berufswahlverhalten der Mädchen orientiert sich stark an Helferinnenberufen (siehe Zahlen) mit wenig Aufstiegchancen. Bei der Wahl der Studienfächer werden Technik und Naturwissenschaften abgewählt. Gute Schulerfolge werden im Berufsleben weniger umgesetzt
- Das Berufswahlverhalten der Jungen orientiert sich an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen, Sozialberufe werden nicht gewählt
- Der Überlegenheitsimperativ, unter dem die Jungen stehen (Jungen sind in Mathematik und

Informatik gut) führt dazu, dass sich Jungen ein Nichtkönnen nicht eingestehen. Sie überspielen dies mit der Haltung „Hauptsache cool“. Das verhindert jedoch gründliches Lernen.

- Mädchen halten sich an Regeln und fordern die Aufmerksamkeit der Lehrkräfte weniger ein, scheuen sich auch mehr als die Jungs vor der Präsentation ihres Könnens mit der Folge, dass sie bei der Verwertung ihres Könnens weniger Erfolg haben.

Die Grundannahme des Gender Mainstreaming, dass die Lebenswelten von Männern und Frauen unterschiedlich sind und dies auf das Verhalten und die Lebensbedingungen Auswirkungen hat, trifft nach wie vor und vor allem auf die Schule zu. Schule bewegt sich nicht im Glaskasten, getrennt von den Bedingungen der übrigen Gesellschaft.

### Zukunftsorientierte Ansätze

Es gibt heute in der geschlechtergerechten Pädagogik zwei Ansätze:

1. Reflexive Koedukation : Beachtung und Identifikation der Geschlechterunterschiede im Unterricht und in der Gesamtorganisation Schule Maßnahmen sind u.a. die Stärkung des jeweiligen Geschlechts bei Defiziten, zeitweise getrennter Unterricht in bestimmten Fächern, geschlechtergetrennte Gruppenarbeit, Änderung der Methodik hin zu Schüleraktivierung
2. Pädagogik der Vielfalt – Ausgangspunkt ist die Entdramatisierung von Geschlecht und die Beachtung der Individualität der Schülerinnen und Schüler. Daran schließen sich folgende Überlegungen an: Durch am Geschlecht orientierte Maßnahmen werden die Differenzen zwischen den Geschlechtern noch verstärkt also dramatisiert, Trennung der Geschlechter in Physik z.B. führt nicht zur Förderung der Mädchen, da hier von den Defiziten ausgegangen wird.  
Fördermaßnahmen basieren nicht auf der Verschiedenheit der Geschlechter, sondern auf der Beachtung der Fähigkeiten des individuellen Schülers. Unter diesem Ansatz wird auch die Konzeption des Girls Day - die Hinführung von Mädchen zu frauenuntypischen Berufen kritisch betrachtet.

Bei beiden Ansätzen ergeben sich dann Schwierigkeiten, wenn in der Schule Wahlmöglichkeiten bei bestimmten Fächern angeboten werden: In den Klassen 7 der Realschulen wählt die überwiegende Mehrheit der Mädchen Mensch und Umwelt, die Jungen Technik, oder in der Oberstufe der Gymnasien wählen die Mädchen Physik oder Informatik weitgehend ab.

Zu fordern ist daher, dass es in bestimmten Fächern, die bei uns geschlechtsstereotyp besetzt sind,

keine Wahlfreiheit geben darf. Schwierig ist unter diesen Gesichtspunkt auch der Sportunterricht: Trennt man Mädchen und Jungen, dann verstärkt man geschlechtsspezifisches Sporttreiben – Mädchen bevorzugen Gymnastik oder Bodenturnen, Jungen Fußball oder Handball. Ziel muss jedoch eine Förderung beider Geschlechter in allen Bereichen sein.

#### **Fazit:**

Eine geschlechtergerechte Pädagogik und Schule ist nach wie vor dringend notwendig, um Mädchen und Jungen in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit zu fördern. Dazu müssen die Lehrkräfte in der Lage sein, Lern- und Arbeitsverhalten von Mädchen und Jungen in ihren Unterschieden zu identifizieren.

#### **Wir fordern daher:**

- Fortbildungen zur Sensibilisierung der Lehrkräfte in Bezug auf geschlechtstypisches Lern- und Sozialverhalten müssen verstärkt angeboten werden.
- Die Wahlmöglichkeiten bei in unserer Gesellschaft geschlechtsstereotyp besetzten Fächern in der Schule müssen überdacht werden.
- Schüleraktivierende Methoden und Arrangements zur Binnendifferenzierung der Lerngruppen und damit zur Entdramatisierung von Geschlechterrollen müssen verstärkt Anwendung finden. Dazu notwendig ist jedoch ein geschlechtersensibler Blick auf das Lern- und Sozialverhalten der Jungen und Mädchen.



*Am 16.11.2007 informierte Dorothee Wetzel\* bei der Fachgruppenversammlung Frauen zum Thema geschlechtergerechte Pädagogik...*

### Anmerkung der Redaktion:

Bereits im letzten Jahr ist unter dem Titel „Eine Schule für Mädchen und Jungen“ eine knapp 70seitige Broschüre vom GEW-Hauptvorstand veröffentlicht worden, die das Thema des obigen Vortrages differenziert beleuchtet (siehe hierzu auch die in dieser Ausgabe des Fraueninfos veröffentlichte Frauenmaterialliste). Einzelne Exemplare der Broschüre, die beim GEW-Shop 1,50 zzgl. Versand kostet, können beim Landesverband kostenlos angefordert werden bei Manuela Reichle unter 0711 / 21030-24, frauenpolitik@gew-bw.de. Dort kann auch der Kontakt zu möglichen Referent/innen zum Thema der Broschüre hergestellt werden.

*\*Dorothee Wetzel war lange Jahre in der GEW und als Fachliche Beraterin am RP in Frauenbelangen aktiv. Mittlerweile ist sie Schulleiterin an einem Gymnasium.*



## Lehrpersonal an Grund- und Hauptschulen mit höchstem Frauenanteil - 22% weibliches Lehrpersonal an gewerblichen Schulen

Georgia Kolb\*

Dies lesen wir im Bildungsbericht 2007, verfasst durch das Landesinstitut für Schulentwicklung und das Statistische Landesamt. Das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen ist sogar zu 98% weiblich.

Der Frauenanteil bei den Sonderschullehrkräften lag im Berichtszeitraum bei 72%, an Realschulen bei 58% und auch an öffentlichen Gymnasien unterrichten insgesamt mehr Lehrerinnen als Lehrer. Anders sieht es an den beruflichen Schulen aus. Dort sind im Schnitt 40% der Lehrkräfte weiblich, wobei in der Hauswirtschaft 70%, an kaufmännischen Schulen 43% und an gewerblichen Schulen gerade einmal 22% Frauen beschäftigt sind.

Die ersten Teilnehmerinnen der girls days sind mittlerweile vermutlich mit ihrer Berufsausbildung oder ihrem Studium fertig - immerhin gibt es den girls day in Deutschland bereits seit 2001. Aber wirkt sich der girls day auf die Wahl der Bildungsgänge und Lehrämter im pädagogischen Bereich aus? Können sich junge Frauen heute eher als frü-

her vorstellen, statt Grund- und Hauptschullehramt einen gewerblich-technischen Studiengang oder Naturwissenschaften zu studieren? Immerhin locken inzwischen bessere Einstellungs- und Aufstiegschancen und ein höheres Gehalt. In der Tat hat sich der Frauenanteil

unter den Lehrkräften an beruflichen und auch an gewerblichen Schulen in den letzten Jahren erhöht, auch der Anteil der Frauen unter den Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften stieg leicht an.

Erfreulicherweise nutzen bereits seit Jahren Gymnasiallehrer/innen und Realschullehrer/innen die Möglichkeit, eine Stelle an einer beruflichen Schule anzunehmen - auch an gewerblichen Schulen. Dort unterrichten sie dann je nach Bedarf allgemein bildende Fächer an der Berufsschule, an der Berufsfachschule oder im Berufsvorbereitungsjahr





(BVJ)/Berufseingangsjahr (BEJ). Realschullehrer/innen haben hier die Möglichkeit, über den so genannten Aufstiegslehrgang ins höhere Lehramt zu kommen. Im Berufskolleg und am beruflichen Gymnasium können sie dann wie die Gymnasiallehrer/innen auch in der Sekundarstufe II unterrichten. Sie leisten inhaltlich und pädagogisch gute Arbeit - auch als Beratungslehrer/innen oder in der Schulleitung. Nun fehlt nur noch, dass auch Hauptschullehrer/innen durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen - z. B. durch ein fachwissenschaftliches Kontaktstudium - ein Weg ins wissenschaftliche Lehramt des höheren Dienstes eröffnet wird.

**Unabhängig davon steht die wichtige Forderung der GEW, unter Stärkung des erziehungswissenschaftlichen Anteils alle Lehramtsstudiengänge über den Masterabschluss bzw. 10 Semester Studiendauer in den höheren Dienst münden zu lassen - und dies bundesweit. Dies würde nicht nur einen Wechsel in alle Bundesländer, sondern auch zwischen den Schularten erleichtern. Engpässe in allgemein bildenden Fächern könnten dadurch leichter ausgeglichen werden.**

Allerdings verzeichnen die gewerblichen Schulen einen eklatanten Lehrkräftemangel in berufsbezogenen und naturwissenschaftlichen Fächern. Deshalb wurden neue Gewerbelehrer/innenstudiengänge ins Leben gerufen: Bachelor-/Masterstudiengänge in Kooperation von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, die in den höheren Dienst führen: Schwäbisch Gmünd/Aalen, Esslingen/Ludwigsburg, Ravensburg/Weingarten, Heidelberg/Mannheim, Offenburg/Freiburg. Je

nach Standort können die Fächer Informationstechnik, Fertigungstechnik, Mechatronik, Medientechnik, Wirtschaft, Fahrzeugtechnik oder Elektrotechnik studiert werden. Interessanterweise haben zurzeit 70% der Ingenieur-Pädagogik-Studierenden in Schwäbisch Gmünd die Fachhochschulreife.

**Für pädagogisch talentierte junge Frauen wäre dies eine gute Möglichkeit, nach einer dualen technischen Ausbildung über Meisterschule, Berufskolleg oder andere Schularten zu Fachhochschulreife oder auch Hochschulreife und Lehramtsstudium zu kommen. Die Gewerbelehrer/innenausbildung an den Universitäten Stuttgart, Karlsruhe und Konstanz gibt es weiterhin. Auch können Ingenieur/innen und Naturwissenschaftler/innen über Direkt- oder Seiteneinstieg in den Schuldienst einsteigen. Hier bietet sich ihnen ein weites Feld.**

Die Möglichkeiten sind also vorhanden. Es fehlt leider noch immer an der Motivation vieler junger Frauen über den „Muttertagseffekt“ des girls day hinaus technische Ausbildungsberufen bzw. gewerblich-technische oder naturwissenschaftliche Studiengängen zu ergreifen. Hier sind wir als Lehrerinnen und Lehrer gefragt, bei pädagogischer Eignung Wege in den Schuldienst aufzuzeigen. Ein erster Schritt könnte ein Praktikumsangebot an gewerblichen Schulen für interessierte Lehramtskandidatinnen sein.

*\* Georgia Kolb ist Mitglied im VB Frauenpolitik und in der FG Berufliche Schulen sowie Mitglied im Hauptpersonalrat Berufliche Schulen*



*...während Doro Moritz in einer ihrer Paraderollen als Putzfrau im Kultusministerium hier im Bild mit Eva Schaufelberger...*

## Personalia

### Das Leitungsteam des VB Frauenpolitik stellt sich vor:

Wir – Petra Pfeiffer-Silberberger und Bärbel Etzel-Paulsen - wollen in den nächsten vier Jahren den Vorstandsbereich gemeinsam leiten. Wir arbeiten gerne im Team, da es gemeinsam besser geht. Außerdem haben wir schon gute Erfahrungen miteinander gemacht.

Das sind wir (in Stichworten):



**Petra Pfeiffer-Silberberger:** 53 Jahre alt, aus Tauberbischofsheim, verbeamtet, Realschullehrerin mit den Fächern Sport und Mathematik, Kreisvorsitzende von Bad Mergentheim, bisher Mitglied des VB Frauenpolitik, ÖPR-Vorsitzende des Örtlichen Personalsrats im Main-Tauber-Kreis, Vorstandsmitglied im Hauptpersonalsrat GHRS beim Ministerium  
p.pfeiffer-silberberger@t-online.de



**Bärbel Etzel-Paulsen:** 51 Jahre alt, aus Fellbach, Erzieherin am Schulkinder-  
garten für geistig Behinderte, Leiterin im Team des VB Frauenpolitik, Fachgruppenvorsitzende im Team der Fachgruppe Angestellte, Mitglied im Kreisvorstand Stuttgart, Mitglied des ÖPR-Stuttgart, stellv. Vorsitzende des BPR-GHRS beim RP Stuttgart  
b.etzel-paulsen@gmx.de

Immer wieder hören wir: Warum brauchen wir in der GEW eigentlich überhaupt noch einen Vorstandsbereich Frauenpolitik?

Trotz einer weiblichen Landesvorsitzenden, zweier weiblicher Stellvertreterinnen, vier weiblicher Bezirksvorsitzender und einer zunehmenden Feminisierung der GEW-Mitgliedschaft bleibt die Frauenpolitik eine zentrale Aufgabe, bei der es nicht nur um die Gleichstellung von Frauen innerhalb der GEW, sondern auch um gesellschaftliche Veränderungen geht.

Die Verweiblichung von Bildungsberufen sichert nicht automatisch mehr Gleichstellung. Solange das weibliche Geschlecht als Handicap (als potenzielle Mütter) wahrgenommen wird, und Positionen und Ideen von Frauen nicht zu Veränderungen der politischen Systeme führen, werden männliche Werte wie z.B. das patriarchalische Konkurrenzdenken weiter vorherrschen.

In unserer Gesellschaft verdienen Frauen bei gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit immer noch

weniger Geld als Männer, im Topmanagement der Unternehmen und in den Lehrstühlen der Universitäten sind Frauen fast gar nicht vertreten und weiterhin sind sie es, die sich in erster Linie um Haus- und Familienarbeit kümmern.

Auch im Organisationsbereich der GEW ist dies grundsätzlich nicht anders:

Erziehungsarbeit ist weniger wert als Lehrtätigkeit: je jünger die Kinder um so geringer das Gehalt. Erzieherinnen verdienen weit weniger als Lehrkräfte und auch innerhalb der Schularten gibt es ein Gefälle. Daran ändern auch die Sonntagsreden über die Wichtigkeit der frühkindlichen Bildung nichts.

Fakt ist auch, dass Verantwortung für Maschinen weiterhin höher bewertet wird als Verantwortung für Menschen. Deutlich sichtbar wird dies bei der Diskussion zur neuen Entgeltordnung im Tarifbereich: Der Fachschulabschluss eines Meisters ist mehr wert als der Fachschulabschluss einer Erzieherin. Kommunikationsfähigkeit, soziale Kom-

petenzen und der psychosoziale Bereich, der bei der Tätigkeit von Erzieherinnen eine große Rolle spielt, werden bei der Bewertung ihrer Arbeit kaum oder gar nicht berücksichtigt. Und der Befürchtung muss entgegengewirkt werden, dass die Gehaltslücke der Erzieherinnen nicht zu den Lehrkräften hin geschlossen wird, sondern, dass das Einkommen von Grundschullehrerinnen – mit kleinem i - dem Niveau der Erzieherinnen angeglichen werden soll.

Auch im Schulbereich sieht dies nicht anders aus: In Funktionsstellen sitzen in den höheren Gehaltsgruppen – also nach A12 +AZ - die Männer. Teilzeitarbeit in Funktionsstellen ist nach wie vor kaum möglich und die vorhandenen Strukturen erschweren den Frauen die Verwirklichung ihrer Vorstellungen und Ideen von Führungspositionen. Und auch die Lehrpläne und Bildungspläne sind weiterhin durch männliche Vorbilder und Vorstellungen geprägt. Noch schwieriger ist die Situation im Hochschulbereich.

Obwohl über 50 % der Hochschulabsolvent/innen weiblich sind, gehen sie auf dem Weg nach oben in der Wissenschaft „verloren“. An den Hochschulen und Universitäten sind weniger als 15 Prozent der Professoren-Stellen mit Frauen besetzt und Baden-Württemberg ist mit unter 8% ein Schlusslicht im Ländervergleich. Und das obwohl 40 Prozent derjenigen, die eine Doktorarbeit erfolgreich abschließen, Frauen sind und über 20% die formalen Voraussetzungen für eine Professorenstelle haben.

Die strukturelle Diskriminierung von Frauen ist noch lange nicht aufgehoben. Frauenpolitik bedeutet in kleinen Trippelschritten für mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu sorgen.

Wir wollen uns deshalb innerhalb und außerhalb der GEW dafür einsetzen, dass die vorher genannten Inhalte von der GEW aufgegriffen werden und im Sinne der Gleichstellungspolitik, des Gleichstellungsrechts, des Antidiskriminierungsgesetzes und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden. Denn immer noch ist im Regelfall der Maßstab für politisches Handeln der vollerwerbstätige weiße Mann mittleren Alters. Deshalb wollen wir in unserer Arbeit den Blick für Diskriminierung schärfen, damit Diskriminierungsfälle erkannt und abgebaut werden können. Wir wollen uns in den nächsten vier Jahren dafür einsetzen, dass die Beamtenpolitik und Tarifverträge diskriminierungsfrei gestaltet werden, dass gute Arbeitsbedingungen für Pädagoginnen geschaffen werden und verlässliche ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen für arbeitende Mütter und Väter eingerichtet werden.

Es muss innerhalb der GEW möglich sein, dass Frauen endlich ihre eigenen weiblichen Vorstellungen und Bedürfnisse einbringen können, diese ernst genommen werden und Raum für entsprechende Veränderungen geschaffen wird. Frauenpolitik innerhalb der Gewerkschaft und der Gesellschaft ist keine Spielwiese, sondern muss gleichberechtigt in die GEW -Politik integriert werden. Denn nur, wenn die Interessen der Frauen und deren Bedürfnisse berücksichtigt werden, kommt es zu guten Ergebnissen, die dann für alle eine bessere sozialverträgliche Politik möglich machen.

Aus diesen Gründen haben wir für den Vorstandsbereich kandidiert und freuen uns auf die Arbeit mit vielen engagierten und interessanten GEW-Frauen.

### **Der neue Landesfachgruppenausschuss Frauen stellt sich vor:**



*Am 16.11.2007 waren beim Fototermin folgende (Ersatz-)Mitglieder des neuen Fachgruppenausschusses Frauen anwesend: v.l.n.r Chris Marstaller, Martina Albiez, Simone Weckler, Elke Gärtner, Brigitte Knopp, Edith Petermann, Anne-Karin Rehm*

**Martina Albiez; Mitglied im Leitungsteam  
(Aufgabenbereich Landesvorstand)**

Jahrgang 1956; Grund- und Hauptschullehrerin GHS an der GS Bonlanden, Ansprechpartnerin für Frauenfragen bis 1999; Vertrauensfrau und Kreisdelegierte im Kreis Esslingen und 2. Vorsitzende im OV Filder, seit 1978 in der GEW.

**Erreichbar** unter kasandra184@aol.com und Tel. 07071/24254.

**Elke Gärtner; Mitglied im Leitungsteam**

Lehrerin an der GHWRS (Grund- und Hauptschule mit Werkrealschule) in Lauda, nach Studium und Referendariat in Berlin zwei Jahre Lehrerin in Bayern, im Kreis Bad Mergentheim Vertreterin für die Fachgruppen Hauptschule und Frauen, aktiv im Arbeitskreis Lesben der GEW in Baden-Württemberg.

**Erreichbar** unter eskarina1@gmx.de und Tel. 09343/600 977.

**Simone Weckler; Mitglied im Leitungsteam**

30 Jahre jung, Gymnasiallehrerin für Englisch, Deutsch, Philosophie, Ethik, seit 2006 am Schiller-Gymnasium Pforzheim, ab 2008 am Enztalgymnasium Bad Wildbad, GEW-Mitglied seit 2004.

**Erreichbar** unter sweckler@web.de.

**Chris Marstaller**

Lehrerin a.d. Eichendorff-Realschule Reutlingen, Beauftragte für Chancengleichheit am Amt für Schule und Bildung in Reutlingen und an der eigenen Schule, sowie Mitglied im ÖPR beim Schulamt. Seit vielen Jahren gilt mein Engagement der Frauenpolitik. Ich biete Fortbildungen an zu Zeit- und Selbstmanagement.

**Erreichbar** unter cmarstaller@freenet.de und Tel.: 07121/6952822.

**Edith Petermann**

Ich arbeite an der Universität Mannheim und bin im Rechenzentrum Leiterin der Abteilung zur Unterstützung der Uni-Mitglieder bei Fragen der EDV. In der GEW: neben der Mitarbeit im Landesfrauenausschuss Ersatzmitglied im Fachgruppenausschuss Hochschule und Forschung.

**Erreichbar** unter Edith.Petermann@gmx.de.

**Anne-Karin Rehm**

60 Jahre alt, verh. 2 Kinder, 2 Enkelinnen, Lehrerin an einer GHWRS. frauenpolitisch interessiert und engagiert, deshalb auf der USAB erst Frauenvertreterin, jetzt BfC. Kommissarische GEW Vorsitzende OV Calw / Wildbad, Mitbegründerin des Frauenhauses Calw, 12 Jahre Vorsitzende des Kinderschutzbundes Calw, Leiterin der Elternkurse „Starke Eltern Starke Kinder“

**Erreichbar** unter anne-karin.rehm@web.de und Tel. 07051/4269.

**Monika Sulzberger**

54 Jahre alt, Realschullehrerin, tätig i.d. Gertrud-Luckners in Rheinfelden, Frauenansprechpartnerin an der Schule, BfC bei der unteren Schulaufsichtsbehörde des Landratsamtes Lörrach, Vorstandsmitglied im Personalrat GHRS beim Landratsamt Lörrach, stellvertretende Kreisvorsitzende der GEW Kreis Lörrach, stellvertretende Vorsitzende des Arbeitskreises Frauenpolitik Südbaden:

**Erreichbar** unter mo\_sul@web.de.



**Ersatzmitglieder sind:**

Ingeborg Bader (Göppingen), Traudel Groß-Bätz (Freiburg), Brigitte Knopp (Reutlingen/Tübingen), Claudia Meissner (Freiburg)

**Kontakt** zu allen Mitgliedsfrauen im Vorstandsbereich und in der Landesfachgruppe kann auch aufgenommen werden über frauenpolitik@gew-bw.de  
Tel.: 0711/21030-24.



### ■ **Bezahlung von Lehrarbeitsunterrichtsstunden von teilzeitbeschäftigten Beamt/innen**

Barbara Haas

**Ab sofort muss das Kultusministerium die Mehrarbeitsunterrichtsstunden teilzeitbeschäftigter beamteter Lehrer/innen ab der ersten Stunde als volle Gehaltsstunde bezahlen nach einer Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes.**

Die GEW empfiehlt für jede Mehrarbeitsunterrichtsstunde die anteilige Besoldung zu beantragen. Das Kultusministerium hat zugesagt bis zum neuen Schuljahr Verfahrensregelungen zu erlassen. Wenn mit Mehrarbeitsunterricht das volle Deputat erreicht wird, gilt für jede Stunde darüber hinaus die Regelung für Mehrarbeit wie bei Vollbe-

schäftigten. Nicht jede Vertretungsstunde ist automatisch Mehrarbeitsunterricht, denn vor der Anordnung von Mehrarbeit ist zu prüfen, ob nicht andere Maßnahmen Mehrarbeit vermeiden: Variabler Einsatz der Regelstundenmaße, Einsatz von Krankheitsvertreter/innen, Gruppen- und Klassenzusammenlegungen, zeitliche Verlegung des Unterrichts, Stillarbeit unter Aufsicht (sog. Mitvernehmung) und letztendlich Ausfall des Unterrichts.

### ■ **Gesundheitsgefährdungen in der Schwangerschaft**

Hildegard Klenk

#### **Die gesetzlichen Regelungen**

„Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes ... und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden und stillenden Mutter zu treffen.“ – so heißt es im § 2 (1) des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 5.12.2006. Im § 3 (1) wird das Gesetz noch deutlicher: „Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sind.“ Trotz dieser klaren gesetzlichen Regelung gibt es in der Praxis allerdings häufig Klärungsbedarf. Frau sollte deshalb ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber möglichst bald melden – denn natürlich kann er erst dann entsprechende Schutzmaßnahmen einleiten.

#### **Differenziertes und verantwortungsvolles Vorgehen gefordert**

Lehrerinnen und Erzieherinnen sind permanent

allen möglichen Krankheitserregern ausgesetzt – ob so genannte Kinderkrankheiten wie Masern, Mumps, Röteln oder Windpocken, ob Scharlach oder Virusgrippe, Keuchhusten oder Zytomegalie, ein differenziertes und verantwortungsvolles Vorgehen ist geboten. Auch da, wo z.B. eine Schutzimpfung der Beschäftigten möglich ist, darf niemand dazu gezwungen werden. Lehnt eine Beschäftigte eine empfohlene Impfung ab, dürfen ihr daraus keine Nachteile erwachsen. In der Zeitschrift „DER PERSONALRAT“ 4/08 finden wir Hinweise, wie hinsichtlich bestimmter Krankheiten zu verfahren ist:

**Masern, Mumps, Röteln und Windpocken:** Unabhängig davon, ob in der Einrichtung gerade ein Kind erkrankt ist, besteht solange Beschäftigungsverbot bis geklärt ist, ob die Schwangere immun ist. Gerade am Anfang einer Schwangerschaft sind die Gefährdungen besonders hoch. Ist der Immunstatus geklärt, können konkrete Beschäftigungsbeschränkungen festgelegt werden.

**Scharlach und Virusgrippe:** Hier gilt ein befristete-



tes Beschäftigungsverbot für Schwangere ohne Anti-Körper-Schutz bis eine Woche nach Auftreten des letzten Falles.

**Keuchhusten:** Es gilt ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverbot für Schwangere ohne Immunschutz

**Ringelröteln:** Auch hier gilt – zunächst den Immunstatus klären, so lange besteht Beschäftigungsverbot. (Vorsicht: Ringelröteln dürfen nicht mit Röteln verwechselt werden)

**Zytomegalie:** Die Ansteckungsgefahr besteht vor allem bei der Arbeit mit kleinen Kindern unter drei Jahren und dort, wo bei Wundversorgung und Wickeln Kontakt mit Erregern stattfinden kann. Impfungen gegen Zytomegalie und Ringelröteln gibt es nicht. Infektionen sowohl von Zytomegalie als auch von Ringelröteln können im Erwachsenenalter unbemerkt verlaufen und immunisieren dann die betreffende Person. Daher sollte hier der Immunstatus jeweils aktuell geklärt werden.

#### **Handlungsschritte bei unzureichendem Immunschutz**

Zunächst muss geprüft werden, ob bestimmte Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen erfolgen können (z.B. spezielle Hygiene). Falls dies nicht möglich oder nicht ausreichend ist,

muss geprüft werden, ob eine Versetzung in eine andere Tätigkeit in Frage kommt. Die Tätigkeit darf zwar berufs fremd, aber nicht diskriminierend und natürlich nicht belastender sein. Falls auch das nicht möglich ist, muss die Schwangere von der Arbeit freigestellt werden.

Die Kosten für die serologische Untersuchung sind vom Arbeitgeber zu bezahlen.

Besonders möchte ich noch darauf hinweisen, dass Lehrkräfte die Möglichkeit und das Recht haben, sich bei Gesundheitsproblemen betriebsärztlich beraten zu lassen. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht sowie den Bestimmungen des Datenschutzes.

Nähere Informationen finden Sie unter [www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de).

Darüber hinaus gibt es bei den Regierungspräsidien und bei den Unteren Schulaufsichtsbehörden (USAB) Ansprechpartner/innen für den Gesundheitsschutz.

Aufgabe des Personalrats ist es darüber zu wachen, dass die bestehenden Gesetze und Verordnungen auch eingehalten werden – daher empfehle ich jeder Schwangeren, sich in Problemfällen vom Örtlichen Personalrat beraten zu lassen bzw. sich gegebenenfalls Beschwerde führend an den Personalrat zu wenden.

## ■ **Genehmigungsfähige Anträge auf Elternzeit**

*Hildegard Klenk*

Das Kultusministerium stellt im Interesse einer einheitlichen Handhabung klar, wie mit Anträgen auf Elternzeit umgegangen werden soll, die die Ferien tangieren.

§ 41 Abs. 4 der AzUVO bestimmt, dass bei beamteten Lehrkräften sowie beamteten hauptberuflich tätigen Mitgliedern von Hochschulen mit Lehrverpflichtungen **Unterbrechungen** der Elternzeit, die überwiegend auf die Ferien oder die vorlesungsfreie Zeit entfallen, nicht zulässig sind; bei **Beginn und Ende** der Elternzeit dürfen Ferien oder die vorlesungsfreie Zeit **nicht ausgespart** werden.

Als Ferien im Sinne des § 41 Abs. 4 AzUVO zählen die Sommerferien, die Weihnachtsferien und die Pfingstferien, nicht hingegen die Oster- und Herbstferien sowie die beweglichen Ferientage.

### **Nicht genehmigungsfähige Anträge**

Die Elternzeit hat im Gegensatz zu sonstigen Beurlaubungen keinen zeitlich fixierten Beginn und kein zeitlich fixiertes Ende. **Anträge, die darauf abzielen, dass Lehrkräfte eine Arbeitsphase gezielt auf die Schulferien legen** (Erhalt der vollen Bezüge, ohne zur Dienstleistung herangezogen zu werden), **werden nicht genehmigt**.

### Dies ist der Fall, wenn:

- die Elternzeit nicht am Stück genommen wird (Unterbrechung fällt überwiegend, d. h. zu mehr als 50 %, in die Ferien).
- die Lehrkraft Beginn oder Ende der Elternzeit in der Weise „frei“ wählt, dass die Ferien ausgespart werden (um so für die Dauer der Ferien Bezüge zu erhalten). Die Erklärung der Dienstbereitschaft ausschließlich für die Ferien ist ein klarer Fall des Missbrauchs.
- das Ende der Elternzeit so gewählt wird, dass der Dienstantritt auf den Ferienbeginn fällt (und damit die Ferien bezahlt werden) liegt ebenfalls ein Missbrauchsfall vor.
- das Ende der Elternzeit so gewählt wird, dass sie weniger als drei Wochen vor einem der o. g. Ferienabschnitte liegt.
- die Dienstbereitschaft für einen Zeitraum von weniger als drei Wochen erklärt wird.

### Genehmigt werden Anträge, die Ferienzeiten tangieren, wenn:

1. sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt.
2. die Höchstdauer der Elternzeit erreicht ist.
3. die Höchstbezugsdauer des Elterngeldes ausgeschöpft ist (Die Lehrkraft kann nicht gezwungen werden, während der Ferien eine Phase ohne Bezüge in Kauf zu nehmen).

### Zu 3. Elterngeld

Elterngeld kann nach § 4 Abs. 1 Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz nur im Zeitraum bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil (ausgenommen Alleinerziehende) kann jedoch höchstens 12 Monate Elterngeld beziehen. **Die Eltern sind deshalb in der Wahl der zeitlichen Lage eingeschränkt.**

Nimmt z. B. zunächst die Mutter 12 Monate Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Anspruch, ist damit die zeitliche Lage der verbleibenden zwei Monate Elterngeld fixiert. Der Antrag des Vaters wird genehmigt, auch wenn sich die zwei Monate möglicherweise unmittelbar an die Sommerferien anschließen sollten.

Die Unterbrechung einer zweimonatigen Elternzeit (von insgesamt 14 Monaten), ist dann unzulässig, wenn sie überwiegend in den Ferien liegt. Würde der Unterbrechungszeitraum beispielsweise die Sommerferien umfassen, müsste der Gesamtunterbrechungszeitraum mehr als das Doppelte der Sommerferien, (also mehr als ca. 12 Wochen) betragen.

Abschließend weist das Ministerium noch darauf hin, dass ein rechtlich erworbener Anspruch auf Elternzeit (z. B. während des Vorbereitungsdienstes) bestehen bleibt und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (ein Jahr, rechtzeitige Übertragungserklärung) später eingelöst werden kann.



*... für gute Stimmung bei den anwesenden Frauen sorgte.*

An den Schulen von sechs Stadt- und Landkreisen hat die flächendeckende Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bereits begonnen:

Die Kolleginnen und Kollegen aller Schulen in den Landkreisen Böblingen, Hohenlohe, Breisgau-Hochschwarzwald und Zollernalb sowie in den Stadtkreisen Mannheim und Pforzheim haben bereits an der Gefährdungserhebung teilgenommen. Im September wird es für die Schulen in Stuttgart, Baden-Baden und Ulm, im Neckar-Odenwaldkreis und im Ortenaukreis ernst. Für die Umsetzung des Arbeitsschutzes an der eigenen Schule sind die Schulleitungen verantwortlich und verpflichtet, an ihrer Schule Gefährdungen zu beseitigen und Präventionsmaßnahmen zu treffen. Hier müssen sie insbesondere auch die Situation von Frauen und von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen, die in allen Untersuchungen besondere Gefährdungen haben.

Den Schulen wird land- bzw. stadtkreisweit ein Unterstützungspaket für die Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung gestellt: Einführungsbesprechungen gehen der Durchführung einer Befragung des Kollegiums einer Schule mittels eines Online-Fragebogens voraus, der als valide und reliabel getestet wurde. Erhoben werden Gefährdungen, die sich aus den beruflichen Anforderungen, den Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, den sozialen Beziehungen und der Führung sowie den schulspezifischen Belastungen ergeben.

Die Kolleginnen und Kollegen einer Schule, die an der Reihe sind, erhalten für drei Wochen Zugang zu dem Fragebogen mittels der Schulnummer und einem Passwort und erhalten sofort nach dem Ausfüllen (20-30 min) eine individuelle Auswertung, orientiert am Mittelwert der vorliegenden Daten vergleichbarer Kolleg/innen (diese wird nicht automatisch gespeichert und ist weg, wenn die Person sie nicht selbst ausdruckt oder abspeichert).

Ein externer Anbieter erhält die anonymisierten Daten und erstellt einen Bericht für die Schule, den die Schule Bericht zeitnah erhält: nach vier Wochen und ab mindestens fünf beteiligten Lehr-

kräften. Dieser Bericht enthält Anhaltspunkte dafür, wo besondere Gefährdungen vorliegen. Im Anschluss an diese Untersuchung sind in der Schule Maßnahmen zur tatsächlichen Entlastung und Vorsorge zu erarbeiten und umzusetzen. Ein Unterstützungssystem steht bereit und kann abgerufen werden: Die Schule kann Arbeitskreise für Arbeitsschutz einrichten und dazu Betriebsärzt/innen, Schulpsycholog/innen und andere Expert/innen einladen und sich beraten lassen.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann teilnehmen und beratend zur Seite stehen, insbesondere wenn es um den Arbeitsplatz der Kolleginnen geht. Dienstbesprechungen zum Erfahrungsaustausch und zur Unterstützung werden vom Regierungspräsidium und der unteren Schulverwaltung angeboten. Es sollen Moderator/innen für den Prozess in der Schule ausgebildet werden.

Die Berichte werden an die untere Schulaufsicht bzw. das RP weitergeleitet. Dort tagt der Arbeitsschutzausschuss mit den Personalräten und der jeweiligen BfC. Dieser berät die Dienststelle bei weiteren Unterstützungsmaßnahmen.

Den Schulleitungen sollen weiterhin Checklisten (interaktive Excel-Handlungshilfen) zur sicherheitstechnischen GBU (Sicherheitsorganisation, Brandschutz, Erste Hilfe, Gefahrstoffmanagement, Biostoffmanagement) zur Verfügung gestellt werden. Auch hierfür sind Schulungen vorgesehen.

Das sind die Fakten - und wie kommt es an?

Als hätten die Schulen nicht ohnehin genug zu tun, steht nun neben der Verpflichtung zur Selbstevaluation auch noch die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an.

„Endlich!“, sagen die einen, „Das auch noch!“ sagen die anderen. Arbeitskreise für Arbeitsschutz soll man bilden, in Gesundheitszirkeln Vorschläge erarbeiten, Ärzt/innen einladen und sich durch Schulpsychologe/innen beraten lassen (KuU 17/2007).

Das Konzept ist im Ansatz gut, aber erscheint es den Schulen derzeit auch umsetzbar, vor allem ohne dass zusätzliche Zeit zur Verfügung gestellt wird - die die GEW immer wieder einfordert? Dass die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschut-

zes eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers ist, die bereits weit länger besteht als die zur Evaluation, erhöht kaum die Akzeptanz bei den Adressat/innen.

Vielmehr trifft diese neue Verpflichtung auf die Vorstellung, dass dann der Arbeitgeber Land an den Rahmenbedingungen etwas verbessern solle. Das ist auch richtig und wird ebenfalls von der GEW immer wieder eingefordert. Allerdings gibt es Möglichkeiten in der Hand des Kollegiums, die ohne diesen Umweg direkt und konkret am Arbeitsplatz entlasten. Hier sollten auch die aktiven Frauen an den Schulen tätig werden. Die Veränderung der Verhältnisse am Arbeitsplatz kann Gesundheit fördern und Krankheit verhindern. Und das ist unser ureigenstes Interesse!

#### ■ Was können Beauftragte für Chancengleichheit, Ansprechpartnerinnen und interessierte Frauen tun?

Sie können

- Gefährdungserhebung als Instrument der Selbstevaluation vorschlagen, Zusammenhänge mit der Evaluation aufzeigen und Gesundheitsprävention zum Ziel der Schulentwicklung machen.
- gute Information vor der Erhebung (!) und evtl. Expert/innen/Lotsen anfordern (Personalrat/innen, Schwerbehindertenvertrauensleute etc.)
- eine GEW-Schulgruppensitzung zur Einführung anberaumen
- Kolleg/innen auffordern, an der Erhebung teilzunehmen und darüber zu informieren, dass die individuelle Rückmeldung nur beim Ausfüllen zu speichern oder auszudrucken ist.
- die Kolleg/innen informieren, dass sie sich mit ihrem Ergebnis an die Betriebsärzt/innen wenden können.
- einen Arbeitskreis für Arbeitsschutz in der GLK zur Interpretation des Berichts beantragen.
- Gespräche mit den Personalrat/innen im Arbeitskreis führen; GHRS: Die Wahl des Kollegiumsmitglieds im AK beeinflussen (gute Information).
- im AK Informationen über den Teil „Führung“ von der Schulleitung erfragen.
- in der GLK die Vorstellung des Berichts und möglicher Abhilfemaßnahmen beantragen.
- die Einbeziehung des gesamten Kollegiums bei der Umsetzung von Maßnahmen einfordern.
- Sich selbst bei der GEW fit machen und GEW-Expert/innen in die Schule holen.

#### ■ Was sind Arbeitskreise für Arbeitsschutz?

An den Schulen und Schulkindergärten kann ein Arbeitskreis für Arbeitsschutz eingerichtet werden. Die Schulleiterin/der Schulleiter ist zur Einrichtung eines solchen Arbeitskreises verpflichtet, wenn die Mehrheit der Gesamtlehrerkonferenz oder des örtlichen Personalrats (nur Gymnasien und Berufliche Schulen) die Einrichtung eines Arbeitskreises schriftlich begründet wünscht.

Wird ein Arbeitskreis gebildet, tritt er einmal pro Schuljahr zusammen. Im Bedarfsfall sind weitere Sitzungen möglich. Der Arbeitskreis hat beratende Funktion.

Mitglieder dieses Arbeitskreises sind die Schulleitung, der/die Sicherheitsbeauftragte/r, zwei Personalratmitglieder, bzw. ein Personalratsmitglied und ein Kollegiumsmitglied (GHRS), beratend Schwerbehindertenvertreter/in und Beauftragte für Chancengleichheit bzw. Ansprechpartnerin. Bei Bedarf können Betriebsarzt/-ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit u. a. hinzugezogen werden.

Die Aufgabenkataloge der §§ 3 und 6 Arbeitssicherheitsgesetz dienen als Orientierung der Arbeit.

**Informationen unter [www.arbeitsschutz-schule-bw.de](http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de) und im GEW Jahrbuch, S. 35-47**

*\*stellvertretende GEW-Landesvorsitzende und Vorsitzende des Hauptpersonalrats GHRS*



*Konzentrierte Arbeitsatmosphäre auf einer GEW-Tagung bei einem Referat von Barbara Haas*

## **Blick über den eigenen Tellerrand: Der Arbeitskampf im öffentlichen Dienst geht alle an!**

Bärbel Etzel-Paulsen und

Bei den zurückliegenden Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern der Kommunen und des Bundes ging es nicht nur um Geld und Arbeitszeit, sondern auch um eine neue Entgeltordnung, d.h. die Übertragung der Übergangsregelungen auf Neueingestellte.

Da eine neue Entgeltordnung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von 2005 (TVöD) im verabredeten Zeitraum bis September 2007 noch nicht verhandelt war, bedeutete dies für die Beschäftigten, dass seit dem Inkrafttreten der Tarifverträge nur noch befristet Bewährungsaufstiege und Höhergruppierungsmöglichkeiten bestanden.

Die Tarifverträge zur Überleitung (TVÜ) sollten für den TVöD und den Tarifvertrag der Länder (TV-L) in der jeweils 2-jährigen Übergangszeit bis zur neuen Entgeltordnung die Einkommenshöhen schützen. Für den TVöD war diese Zeit jetzt verstrichen, weil die Arbeitgeber nicht zu Verhandlungen bereit waren. In den Tarifverhandlungen 2008 gelang es durch die massiven Warnstreiks, die Arbeitgeber zu einer Verlängerung der Übergangszeit bis zum 30. September 2009 zu bewegen. Damit ist es den Gewerkschaften gelungen, für diejenigen, die bereits vor dem Inkrafttreten des TVöD beschäftigt waren, die Tariflücke zu schließen und Einkommensverluste zu verhindern, indem die Aufstiege bis 2009 gesichert wurden. Wichtig ist auch die Vereinbarung im TVöD zur Eingruppierung von Erzieherinnen und Erziehern. So soll nun unmittelbar darüber verhandelt werden, wie die hohen Einkommensverluste gegenüber dem früheren BAT vermieden werden können. Das Ergebnis wird für die Entgeltordnung zum TV-L richtungweisend sein.

Um diese Ergebnisse zu erzielen, braucht es starke Gewerkschaften in allen Bereichen. Eines muss allen klar sein: Was die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes für sich erreicht haben, hat Signalwirkung für die Tarifrunde 2009, und zwar für Angestellte und Beamte!

Ministerpräsident Oettinger hat mehrfach betont, dass das Tarifiergebnis 2009 auf die Beamten übertragen werden wird. Gleichwohl sehen wir die

Gefahr, dass die Arbeitgeber Angestellte gegen Beamte ausspielen und umgekehrt. Solidarität über alle Bereiche hinweg ist deshalb dringend erforderlich. Solidarität kann sich zukünftig nicht mehr nur auf den Kreis der Tarifbeschäftigten beschränken, sondern muss gerade vor dem Hintergrund der anstehenden Dienstrechtsreform auch von Beamten eingefordert werden.



Brigitte Wuttke\*

Das Tarifiergebnis, das die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes für sich erreicht haben, zeigt, dass gute Ergebnisse nur durch einen Arbeitskampf zu erreichen sind. Deshalb muss in der Mitgliedschaft der GEW dringend eine breite und offene Diskussion geführt werden, mit welchen Maßnahmen und Aktionen Beamtinnen und Beamte den Arbeitskampf der Tarifbeschäftigten unterstützen können. Nur so ist es Gewerkschaften möglich, auch im Länderbereich wirklich zufrieden stellende Ergebnisse für alle Beschäftigten erkämpfen.

**Nur eine kampfstarke Gewerkschaft ist eine erfolgreiche Gewerkschaft!**

\* Brigitte Wuttke ist Angestelltenvertreterin im BPR Berufliche Schulen Stuttgart, Bärbel Etzel-Paulsen im BPR GHRS Stuttgart. Beide sind in der GEW-Tarifarbeit aktiv.



## ■ “Lesben und Schwule in der Schule - Raus aus der Grauzone”



Unter Mitwirkung von Aktiven aus Baden-Württemberg ist im Frühjahr 2008 eine Broschüre des GEW Hauptvorstandes erschienen, die einen erfolgreichen, aber wenig bekannten Aspekt der GEW-Arbeit bekannt macht: GEW-Arbeitsgruppen auf Bundes- und Landesebene zum Thema “Lesben und Schwule” stellen sich vor und es werden kurz die politischen Forderungen und Aktivitäten der GEW auf diesem Feld dargestellt.

Die handliche Broschüre (18 Seiten, DIN C6) spricht gezielt interessierte Personen an und sollte bei keiner Veranstaltung und auf keinem Büchertisch fehlen.

Sie kann beim GEW-Shop in Frankfurt zum Preis von 80 Cent pro Stück bestellt werden:

<http://www.gew-shop.de/store/showcategories.cfm>

Kleinere Mengen für Infotische und Veranstaltungen können kostenfrei beim GEW-Landesverband bestellt werden: [frauenpolitik@gew-bw.de](mailto:frauenpolitik@gew-bw.de), Tel: 0711/21030 – 24. Auch die Bezirksgeschäftsstellen haben die Broschüre vorrätig.

Weitere Materialien zum Thema “Lesben und Schwule in der Schule” sind in der Materialliste verzeichnet.

## ■ GEW-Materialien für Frauenveranstaltungen

Zu einer rundum guten Veranstaltung gehört unbedingt auch ein Materialtisch.

Neben allgemeinen GEW-Materialien stehen insbesondere für Frauenveranstaltungen die unten genannten Publikationen in kleinerer Stückzahl zur Verfügung und können direkt über die Lagerverwaltung bei

Willi Schuster (Tel: 0711 / 21030-15;

[willi.schuster@gew-bw.de](mailto:willi.schuster@gew-bw.de)) bestellt werden.

Die aktuelle Materialliste ist ebenso wie einige ausgewählte Materialien im PDF-Format auf unseren frauenpolitischen Internetseiten zu finden: <http://www.gew-bw.de/Frauenpolitik.html>

Materialbezeichnung	Materialart	Jahr/Hg.
Jung, weiblich, engagiert Handreichung: Junge Frauen in der GEW	Broschüre	HV/2008
Fachgruppenflyer Frauen	Faltblatt	LV/2008
Themen- und Referentinnenliste „Die GEW-Frauen im Gespräch mit den Schulen“	Faltblatt	LV/2007
Leitgedanken zur Arbeit von Frauen in Bildungseinrichtungen	Plakat A3	LV/2005
Schwangerschaft am Ende des Referendariats	Infoblatt	LV/2008
Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	Broschüre – Leitfaden für Lehrkräfte im Angestellten und Beamtenverhältnis	LV/2007
Kinder! Kinder!	Broschüre – Eine GEW-Information für Lehrkräfte im Angestellten- und Beamtenverhältnis	LV/2007
Fraueninfo 20	Broschüre	LV/2007
Fraueninfo 19	Broschüre	LV/2006
Fraueninfo 18	Broschüre	LV/2006
Fraueninfo 17 zur PR-Wahl 2005	Broschüre	LV/2005
Lesben und Schwule in Schulen – Raus aus der Grauzone	Kleine Infobroschüre	HV/2008
Raus aus der Grauzone – Farbe bekennen. Lesben und Schwule in der Schule	Broschüre – Rechtsratgeber für Lesben und Schwule, PR, FV, Schulverwaltung und Rechtsschutzstellen	HV/2005 auch im Internet unter <a href="http://www.gew.de/Lesben_und_Schwule.html">www.gew.de/Lesben_und_Schwule.html</a>
Lesben und Schwule in der Schule – respektiert? Ignoriert?	Broschüre – Synopse der GEW-Befragung der Kultusministerien	HV/2002, 2. Auflage auch im Internet unter <a href="http://www.gew.de/Lesben_und_Schwule.html">www.gew.de/Lesben_und_Schwule.html</a>
Lesbische und schwule Lebensweisen – (kein Thema für die Schule	Broschüre – Unterrichtshilfe	LV/2005, 5. Auflage (Überarbeitung von 2002) mit aktualisiertem Adressteil
Gender Mainstreaming Workout	Broschüre – Praxishilfe, Projekterläuterung	HV/2001 auch im Internet unter <a href="http://www.gew.de/Gender_Mainstreaming.html">www.gew.de/Gender_Mainstreaming.html</a>

## GEW-Seminare und Tagungen für Frauen

Der Abbau von Diskriminierungen und die Stärkung der frauenpolitisch agierenden Frauen am Arbeitsplatz beschäftigen auch in diesem Jahr die Veranstalterinnen von Seminaren und Tagungen in der GEW-Frauenpolitik. Die frauenpolitischen Veranstaltungen in den kommenden Monaten sind hier zusammengefasst.

**Wir bitten um Anmeldung im Internet unter: [www.gew-bw.de/Veranstaltungen\\_2.html](http://www.gew-bw.de/Veranstaltungen_2.html)**

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

Anmeldungen für Veranstaltungen der GEW Baden-Württemberg gehen an  
Monika Dehmelt, [fortbildung@gew-bw.de](mailto:fortbildung@gew-bw.de), Tel: 0711/21030-26, Fax: -45.

### Ausblick

Weitere Seminarangebote speziell für Frauen sind im GEW-Bildungsprogramm enthalten, das der b&w Juli/August-Ausgabe beiliegt.

## Juli

DGB Baden-Württemberg

### ■ **FrauenStärken – Diskriminierungsfreie Personalpolitik gemessen am DGB-Index „Gute Arbeit“**

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Marion von Wartenberg diskutiert mit Fraktionsvorsitzenden der Parteien im Landtag von Baden-Württemberg über Statements der Ministerin Dr. Monika Stolz. Workshopangebote für Beauftragte für Chancengleichheit aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes gehen auf die spezifischen Themen ein: GEW-Workshop mit Barbara Haas, stellv. GEW-Vorsitzende, und Bärbel Etzel-Paulsen, Leitungsteam VB Frauenpolitik, zum Thema Dienstrechtsreform und Tarifpolitik.

<b>Termin/Ort</b>	Fr, 11.07.08, 9.30 – 15.30 h, Stuttgart
<b>Informationen</b>	bei <a href="mailto:uta.engelhardt@dgb.de">uta.engelhardt@dgb.de</a>
<b>Anmeldung</b>	bei <a href="mailto:sibel.lettieri@dgb.de">sibel.lettieri@dgb.de</a>
<b>Kosten</b>	Der Unkostenbeitrag von 10 Euro inkl. Verpflegung wird für Gewerkschaftsmitglieder vom DGB übernommen.

## September

bw GEW Baden-Württemberg

### ■ **GEWagt und GEWonnen! Strategieseminar für ehren- und hauptamtliche GEW-Frauen**

Aktive Frauen in der GEW diskutieren Bildungs- und GEW-Politik unter frauenpolitischen Gesichtspunkten und planen weitere Schritte zur Verwirklichung der Chancengleichheit mit Barbara Haas, stellv. GEW-Vorsitzende, und Ute Sprekelmeyer, freiberufl. Trainerin

<b>Termin/Ort</b>	Fr, 19.09.08, 16 h – Sa, 20.09.08, 16 h; Esslingen
<b>Anmeldung</b>	bis 11.09.08 bei der GEW Baden-Württemberg (s.o.)
<b>Kosten</b>	kostenlose Teilnahme, nur für GEW-Mitglieder
Seminar der Gewerkschaftlichen Bildung	

## Oktober

bw GEW Baden-Württemberg – AK Lesbenpolitik

### ■ **Gewaltfreie Kommunikation**

Für den pädagogischen Alltag ist Thema dieser Qualifizierung zur gewaltfreien Kommunikation, die auf Respekt und Klarheit beruht und das partnerschaftliche Miteinander zwischen Schüler/innen und Lehrer/innen fördert. Auch in schwierigen Situationen werden Schüler/innen so fähig sein, selbstverantwortlich die eigenen Interessen und Gefühle auf verständliche und konstruktive Weise auszudrücken. Die Teilnehmer/innen haben auch die Gelegenheit, den AK Lesbenpolitik der GEW kennen zu lernen. Aufgrund des großen Erfolges im letzten Jahr bieten wir das Seminar erneut an.

mit Andrea Hoberg, Trainerin für gewaltfreie Kommunikation, Fortbildnerin

**Termin/Ort** Fr, 10.10.08, 16 h - Sa, 11.10.08, 16 h; Herrenberg

**Anmeldung** bis 02.10.08 bei der GEW Baden-Württemberg

**Kosten** kostenlose Teilnahme, nur für GEW-Mitglieder

Seminar der Gewerkschaftlichen Bildung

bw GEW Baden-Württemberg

### ■ **Betrifft: „Frauenvertretung“ Fachtagung für Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) an Schulen**

Wie steht es um die Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierungen, insbesondere an beruflichen Schulen und Gymnasien? Konkrete Handlungsmöglichkeiten für die Akteurinnen vor Ort werden in Arbeitsgruppen besprochen. Wir laden alle wieder gewählten und ganz besonders alle neu gewählten BfC herzlich ein!

mit Barbara Haas, stellv. GEW-Vorsitzende; Mitgliedsfrauen des VB Frauenpolitik und weitere Expertinnen

**Termin/Ort** Di, 14.10.08., 10.15 - 16.30 Uhr; Stuttgart

**Anmeldung** bis 30. September bei der GEW Baden-Württemberg

**Kosten** für GEW-Mitglieder kostenlos / Nichtmitglieder 15 •

Tagung

## Vorankündigung März 2009

### ■ **Von wegen dämlich! – Authentisch im Schulalltag** **Frauenseminar des GEW-Bezirks Südbaden**

„Das Auftreten von Lehrerinnen ist auch durch geschlechterspezifische Rollenerwartungen geprägt, etwa wenn es darum geht, im Schulalltag Positionen zu beziehen oder Grenzen zu setzen. In diesem Seminar geht es um eine Auseinandersetzung mit der Rolle als Frau und Lehrerin in Form von Selbstreflexion und konkreten Verhaltensmöglichkeiten.“

mit Claudia Schweigler als Referentin, Monika Sulzberger und Traudel Groß-Bätz als Tagungsleitung

**Termin/Ort** Fr, 06.03.09 – Sa, 07.03.09;

**Uhrzeit, Ort und Anmeldeinformationen** werden im GEW-Bildungsprogramm Frühjahr/Sommer 2009 ausgeschrieben.