



NEWSLETTER

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar

EDITORIAL

Im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit von Schule nehmen spätestens ab 1. August 2012 alle Schulleitungen erweiterte Dienst-vorgesetztenaufgaben wahr. Dadurch verändern sich auch die Pflichten und Rechte der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Dieser Newsletter soll künftig zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit informieren, Impulse setzen und ermutigen.

Er richtet sich in erster Linie an die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, aber auch an die Schulleitungen in ihrer Verantwortung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und alle Lehrkräfte, die Anregungen zur geschlechtergerechten Arbeit suchen.

In dieser und den folgenden Ausgaben finden Sie in der rechten Spalte immer

- ein **Interview**,
in der linken Spalte
- **Aktuelles**
- **Good Practice**
- **Rechtsprechung**
- **Fachliteratur/links**.

Alle Ausgaben des Newsletters und viele weitere Informationen für die Gleichstellungsarbeit an Schulen finden Sie auch im Online-Angebot des Ministeriums für Schule und Weiterbildung unter <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/index.html>.

*Dr. Birgit Klimeck
Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums
für Schule und Weiterbildung des Landes
Nordrhein-Westfalen*

AKTUELLES

**Neue Aufgaben der Ansprechpartnerinnen
für Gleichstellungsfragen an**

Ausgabe 1/2011

INTERVIEW mit

Frau Ministerin Sylvia Löhrmann

Frau Ministerin, Sie waren in den 1990er Jahren schon an den Verhandlungen des Landesgleichstellungsgesetzes maßgeblich beteiligt. Sie selbst stehen für die Gleichstellung der Geschlechter. Wo sehen Sie Handlungsbedarf unter Gleichstellungs- bzw. Genderperspektive?

Frau Ministerin Löhrmann: *Wir brauchen geschlechtergerechte Angebote für Mädchen und Jungen im Rahmen individueller Förderung. Wir müssen mehr Lehrerinnen für den Weg in die Schulleitung gewinnen. Und wir sollten Männer davon überzeugen, dass Gleichstellung nicht nur ein Frauenthema ist. Gerade in Schulen ist es fatal, wenn alle Aufgaben, die mit Gleichstellung und geschlechtergerechter Förderung zusammenhängen, an Frauen delegiert werden. Das ist in der Sache falsch und, was den Arbeitsaufwand angeht, gar nicht zu leisten. Geschlechtergerechtigkeit geht jeden etwas an und muss als Querschnittsaufgabe verstanden werden.*

Brauchen wir im Augenblick mehr Jungen- als Mädchenförderung?

Frau Ministerin Löhrmann: *Die Jungen gelten zurzeit als Bildungsverlierer. Je höherwertig ein Abschluss, desto mehr Mädchen tauchen in der Statistik auf. Man darf aber nicht übersehen, dass sich das Verhältnis an den Universitäten ändert. Bei den Promotionen sind wiederum mehr Männer vertreten. Was dann Karriere, Status und Verdienst betrifft, sind Männer führend. Noch immer verdienen Männer rund ein Viertel mehr als Frauen. Wir brauchen sowohl Jungen- als auch*

eigenverantwortlichen Schulen

Durch die Verlagerung bestimmter Personalentscheidungen auf Schulleitungen bekommt die Ansprechpartnerin zum Teil neue Beteiligungsaufgaben, zugleich aber auch eine stärkere Rechtsposition.

Die Bezirksregierungen bereiten die Ansprechpartnerinnen auf ihre neuen Aufgaben vor. Die Wege sind unterschiedlich: Sie reichen von „Auftaktveranstaltungen“, in denen Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen gemeinsam Basisinformationen vermittelt werden, über Qualifizierungen durch Fachmoderatorinnen bis hin zu externen Fortbildungsangeboten.

Hilfe bietet auch die **Handreichung** des MSW „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz – Schule und Studienseminar“, die auf wenigen Seiten einen Überblick über die Handlungsfelder, Rechte und Pflichten der Ansprechpartnerin gibt.

(https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/br-oschuerenservice/download/838/handr_gleichberechtigung.pdf)

Eine weitere Unterstützung leistet die Online-Arbeitshilfe für Schulleitungen. Die Formulare und Rechts-Infos verdeutlichen die praktischen Verfahrensschritte und Beteiligungen.

(<http://www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/leitungsqualifizierung/qualifikationserweiterung/bb581f56-1840-42f3-b8af-064bd45e6930.htm>)

Projekt „Mädchen wählen Technik“

Insgesamt 160 Schulen aus NRW haben sich inzwischen angemeldet, und der Einstieg weiterer Schulen ist laufend möglich. Das bis Ende 2012 laufende Projekt möchte die naturwissenschaftlich-technischen Interessen der Mädchen fördern und damit wichtige Impulse geben für die Lebens- und Berufsplanung unter Berücksichtigung der MINT-Branche.

(<http://www.partner-fuer-schule.nrw.de/dev/t3/maedchenwaehlentechnik.html>)

Girls' Day und Boys' Day

Nach mehr als 10 Jahren ist der „Girls-Day“ eine feste Größe in der Berufsorientierung .

Mädchenförderung.

Nicht selten entziehen sich gerade Jungen dem Unterrichtsgeschehen, sie müssen durch gutes Classroom Management immer wieder integriert und gefordert werden. Sie brauchen außerdem oft besondere Unterstützung in den sprachlichen Fächern. Dass viele Mädchen in der Schule besser abschneiden, liegt zum Teil daran, dass sie sich eher an schulische Anforderungen anpassen. Aber genau hier wird der Boden bereitet für zuviel Bescheidenheit im Beruf. Mädchen brauchen also Unterstützung, wenn es um mehr Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen geht. Im Übrigen auch bei der Selbsteinschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern.

Im Augenblick fehlt es an Bewerberinnen und Bewerbern für das Schulleitungsamt. Wenn man von Grundschulen absieht, sind nur etwa 30 Prozent aller Schulleitungen in weiblicher Hand, während der Frauenanteil an den Kollegien aller Schulformen inzwischen über 50 Prozent liegt. Sie selbst haben eben darauf hingewiesen, dass sich der Frauenanteil in Schulleitungen erhöhen muss. Wie kann man Frauen gezielt fördern, um sie für die Schulleitung zu interessieren?

Frau Ministerin Löhrmann: *Es ist leider immer noch so, dass weniger Lehrerinnen als Lehrer überhaupt die Möglichkeit für sich in Betracht ziehen, eine Schule zu leiten. Und das hängt nur zum Teil mit der Frage zusammen, wie man Beruf und Familie miteinander vereinbaren kann. Mindestens genauso wichtig, vielleicht sogar wichtiger scheint zu sein, dass zu wenige Lehrerinnen mit Selbstbewusstsein und Selbstverständlichkeit überhaupt ein Leitungsamt anstreben. Schulleitung – das ist für viele Frauen immer noch keine realistische Option, kein wirkliches Ziel in der eigenen Lebensplanung. Hier muss sich etwas ändern. Schulleiterinnen und Schulleiter müssen ihre Personalverantwortung deutlich wahrnehmen und insbesondere Frauen mit Leitungskompetenz gezielt ansprechen und*

(www.girls-day.de). Neu in diesem Jahr war der Boys' Day (www.boys-day.de). Er soll künftig auch das Berufswahlspektrum junger Männer erweitern.

Neue Diskussion um die Quote

Das klassische Argument gegen eine Frauenquote lautet: Es muss um Leistung gehen, nicht um Geschlecht! Man sollte antworten: Gerade weil es um Leistung gehen muss, brauchen wir die Quote! In der aktuellen Diskussion wird die Quotenregelung des Landesgleichstellungsgesetzes übrigens oft unvollständig zitiert oder missverstanden: Nur bei **gleicher** Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt einzustellen oder zu befördern. Das gilt auch nur, solange Frauen in der vom Gesetz bestimmten Vergleichsgruppe unterrepräsentiert sind und soweit in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe nicht überwiegen (§§ 7 LGG, 20 Abs.6 LBG). Dabei kommt es für Beförderungen und Höhergruppierungen nicht auf den Frauenanteil an der einzelnen Schule, sondern den Anteil im Beförderungsamt bzw. in der Vergütungsgruppe der jeweiligen Schulform im gesamten Regierungsbezirk an.

Frauenförderpläne der Bezirksregierungen:
<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Gleichstellung/Gleichstellungsbeauftragte/AufgabenInDerSchulaufsicht/Frauenfoerderplaene.html>

GOOD PRACTICE

Man muss das Rad nicht immer neu erfinden! Wenn Sie selbst ein gutes Beispiel aus der Praxis vorstellen möchten, bitten wir um Post an gleichstellung@msw.nrw.de.

Mädchen- und Jungenförderung an der Gesamtschule Stieghorst

Das Konzept „Geschlechterbewusste Bildung“ der Gesamtschule Stieghorst gibt Impulse für

- eine Leitbildverankerung,
- die Integration der Geschlechterperspektive in den Fachunterricht,
- geschlechterbezogene Projektarbeit und
- die Selbstreflexion der Lehrkräfte im Hinblick auf ihre Vorbildfunktion als Frau

ermutigen, den Weg in die Schulleitung zu gehen. Ein erster Schritt ist beispielsweise die Teilnahme an einem Orientierungseminar für Lehrerinnen mit Interesse an Leitung. Danach hilft die Schulleitungsqualifizierung, Berührungspunkte mit dem Thema Leitung zu verringern. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt hier – leider noch immer hauptsächlich für die Frauen – natürlich eine große Rolle. Warum sollen es nach wie vor die Frauen sein, die die Doppelbelastung von Familie und Beruf allein tragen? Rechtlich ist Leitung in Teilzeit schon lange möglich. Die geplante Erhöhung der Leitungszeit an Grundschulen verspricht hier auch praktische Erleichterungen. Wir müssen aber noch weitere Lösungen für die Umsetzung in der Praxis entwickeln bzw. ausbauen, die von Männern wie Frauen getragen werden: Leitung in Teamstrukturen, neue Formen der Delegation insbesondere zukünftig an eigenverantwortlichen Schulen, Mut zu weniger Perfektionismus und zu mehr Prioritätensetzung. Das alles schafft Raum und ermöglicht professionelle Leitung, ohne dass einem die Puste dabei ausgehen muss.

Wird Gleichstellungsarbeit in Schulen durch die neue Rolle der Ansprechpartnerinnen an eigenverantwortlichen Schulen einen höheren Stellenwert in der Praxis bekommen?

Frau Ministerin Löhrmann:

Ja, das erwarte ich. Schon deshalb, weil die Schulleiterinnen und Schulleiter ein Interesse daran haben, die von ihnen getroffenen, im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit übertragenen Personalentscheidungen gerichtlich nicht angreifbar zu machen. Dafür müssen sie die gesetzlich notwendige Beteiligung der Ansprechpartnerinnen sicherstellen. Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, hat die Ansprechpartnerin nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Schulgesetz auch einen Anspruch darauf, im erforderlichen Umfang und im Rahmen der verfügbaren Stellen entlastet zu werden.

bzw. Mann.

http://www.gesti.de.dd17018.kasserver.com/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=88&Itemid=144

RECHTSPRECHUNG

Wird eine Gleichstellungsbeauftragte entgegen den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) nicht beteiligt, macht dies in jedem Fall eine Personalmaßnahme formell rechtswidrig. In verschiedenen Einzelfällen haben Gerichte in NRW aus diesem Grund sogar Entscheidungen von Dienststellen aufgehoben, z.B. bei fehlender Beteiligung in Auswahlverfahren - einschl. Stellenausschreibung - (VG Köln Urt.10.11.2004 - 3 K 1064/02 ; OVG Münster Beschl. 13.6.2007 - 6 A 5030/04), in Verfahren der vorzeitigen Zuruhesetzung (OVG Münster, Beschl. 13.9.2010 - 6 A 2506/07), bei einer Entlassung aus dem Probebeamtenverhältnis (OVG Münster, Beschl. v. 9.9.2010 - 6 A 100/10).

FACHLITERATUR/LINKS

Thema:

Geschlechterbewusstes Classroom Management

Schule NRW/Amtsblatt 3/2011

Birgit Klein-Uerlings:

Lerngruppenmanagement –
Geschlechtersensible Förderung.
S. 111 – 113

Buchempfehlungen:

Hans-Peter Nolting: *Störungen in der Schulklasse.* Weinheim: Beltz, 2002

Gert Lohmann: *Mit Schülern klarkommen. Professioneller Umgang mit Unterrichtsstörungen und Disziplin Konflikten.* Berlin: Cornelsen, 2003

Internet:

www.schulpsychologie.de

> Lehrer > Lerntypen und nonverbale Kommunikation im Unterricht

Auch wenn ich es mir anders wünschen würde, heißt das angesichts der aktuellen Haushaltslage, dass Entlastung nur aus den bereits vorhandenen Möglichkeiten gesucht werden kann. Das kann eine Pflichtstundenentlastung aus den der Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden sein, wie es an einigen, vor allem größeren Schulen auch praktiziert wird. Vor allem an kleineren Schulen mit zeitlich geringerem Beteiligungsaufwand gibt es aber auch Entlastungsmöglichkeiten jenseits einer Stundenreduzierung, wie z.B. die Befreiung von Einsätzen im Vertretungsunterricht, von außerunterrichtlichen Aufgaben, von Pausenaufsichten, möglicherweise auch Unterrichtsvertretung während der Vorstellungsgespräche. Ein Lehrerkollegium, das gute Gleichstellungsarbeit zu schätzen gelernt hat, wird diese Entlastungsformen mittragen. Denn es geht ja nicht nur um Pflichtbeteiligungen bei den übertragenen Personalentscheidungen, es geht auch zum Beispiel um die Unterstützung teilzeitbeschäftigter und alleinerziehender Lehrkräfte oder um gleichstellungsorientierte Fortbildungsplanung. Und eine geschlechterbewusste Pädagogik, für die die Ansprechpartnerin nicht Alleinverantwortliche, aber Impulsgeberin sein kann, wird immer stärker auch als Qualitätsmerkmal von Schulen erkannt. Nicht umsonst zeigt heute jede namhafte Bildungsstudie auch die Geschlechteraspekte von schulischer Arbeit auf. Eine geschlechtergerechte Schule zu schaffen – das ist ein zu großes Ziel, als dass es auf den Schultern einer einzelnen Lehrkraft lasten darf. Der Weg lohnt sich und macht auch Spaß!

Frau Ministerin, vielen Dank für das Gespräch.

Redaktion:

Ministerium für Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ref. 124

40190 Düsseldorf

www.schulministerium.nrw.de
gleichstellung@msw.nrw.de