

NEWSLETTER

Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

Schule und ZfsL

Ausgabe I/2012 Nr. 3

EDITORIAL

Der Newsletter I/2012 bietet wieder die Rubriken

- Interview
- 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

Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben

Wenn am 1. August 2013 bestimmte Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleitungen der eigenverantwortlichen Schulen übertragen werden, erhält auch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen neue Beteiligungsaufgaben und eine stärkere Rechtsposition. Alle Informationen dazu finden sich in der entsprechenden Handreichung im Bildungsportal:

[https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenser-](https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenser-vice/download/838/handr._gleichberechtigung.pdf)

vice/download/838/handr._gleichberechtigung.pdf

und in der Online-Arbeitshilfe:

[http://www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/leitungsqualifizierung/qualifikationserweiterung/89bf7e10-c072-](http://www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/leitungsqualifizierung/qualifikationserweiterung/89bf7e10-c072-417d-a2b6-9dec35e983a4.htm)

[417d-a2b6-9dec35e983a4.htm](http://www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/leitungsqualifizierung/qualifikationserweiterung/89bf7e10-c072-417d-a2b6-9dec35e983a4.htm)

Novellierung der ADO

Seit Juni 2012 liegt die neue Allgemeine Dienstordnung (ADO) vor (vgl. *Schule NRW* 7/2012). Gleichstellungsrechtlich sind folgende Aspekte von Bedeutung:

- §8 (2): Auftrag zur Beseitigung geschlechtsbezogener Nachteile als Element individueller Förderung
- §16 (4): Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten ohne Dienstweg
- §17: Teilzeitbeschäftigung
- §21 (7): Bestellung und Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
- §33 (2) Rolle / Aufgabe der Ansprechpartnerin

INTERVIEW

„Weit gekommen – noch nicht am Ziel“



Gesprächspartnerinnen:

Marion Grau, Dezernentin Gesamtschule und Gleichstellungsbeauftragte, **Christel Schlott**, Hauptdezernentin Gesamtschule, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte (Bezirksregierung Köln)

I: Frau Schlott, Frau Grau, inzwischen schauen Sie auf ein langes Berufsleben in Schule und Schulaufsicht. Beide waren bzw. sind Sie dort auch Gleichstellungsbeauftragte. Wie sind Sie zu diesem speziellen Thema gekommen und welche Bedeutung hat es für Sie?

Frau Schlott:

2000 war ich die einzige Frau im Dezernat, fast ausschließlich waren vorher Männer Dezernenten. Das Landesgleichstellungsgesetz von 1999 verlangte dann eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte. Am 2. Mai 2000 habe ich die Aufgabe übertragen bekommen, am 4. Mai befand ich mich bereits in einer großen Besprechung im Schulministerium zu Fragen der Umsetzung des neuen Gesetzes. Da stand uns allen ein „Gewaltakt“ bevor. Die Schulen wussten zunächst nicht, was sie mit dem Thema Gleichstellung überhaupt anfangen sollten.

Frau Grau:

Das Thema war abstrakt, es wurde als weit weg vom schulischen Alltag empfunden. Der erste Schritt war entscheidend: An allen Schulen, für uns an den Gesamtschulen, wurden Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) installiert.

I: Was sind Ihre größten Erfolge in der Gleichstellung?

Frau Schlott:

Einer der Erfolge ist, dass wir in der Bezirksregierung Köln sofort für alle Schulformen gemeinsam eine regelmäßige Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet haben, die heute noch besteht. Ein so großes Thema braucht Kommunikation und Transfer. Das Fortbildungsdezernat hat bald schon ein strukturiertes Fortbildungsangebot entwickelt, das von den AfG aller Schulformen genutzt werden kann.

Dritter Bericht zur Umsetzung des LGG

Der 3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist veröffentlicht. Für den Erhebungszeitraum vom 1.11.2006 – 31.12.2009 sind - neben statistischem Zahlenmaterial - besonders ausführlich die Entwicklungen und Handlungsbedarfe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung von Frauen in Führungspositionen beschrieben.

http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/emanzipation/frauen/3_LGG-Bericht.pdf (4 MB, 188 Seiten).

GFMK: Auflösung von Rollenbildern in Schule

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenminister/-innen der Länder (GFMK) hat in ihrer diesjährigen Tagung am 14./15. Juni auf Initiative des Landes Bayern mit ihrem Leitantrag ausführlich die fortbestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern analysiert und speziell Maßnahmen zum „Auflösen von Rollenbildern in der Schule“ gefordert.

[http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_der_22-GFMK_\(2012\).pdf](http://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/Beschluesse_der_22-GFMK_(2012).pdf)

GOOD PRACTICE

Schreibanleitung „Gender im Schulprogramm“

Um den Schulen eine Hilfe zu geben, Gender Mainstreaming in der individuellen Schulentwicklung und im Schulprogramm zu verankern, hat die Bezirksregierung Köln eine Empfehlung in Form einer Schreibanleitung „Genderkonzept für die Schule“ sowie gute Beispiele dazu auf ihrer Internetseite hinterlegt:

http://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/organisation/abteilung04/uebergreifend/gleichstellung/genderkonzept.pdf

Mädchen- und Jungenarbeit in der Schule

Zahlreiche Hinweise auf Fachtagungen, Fortbildungen, Ideen und Hintergründe sowie Praxisempfehlungen für die konkrete Mädchen- und Jungenarbeit (auch) in der Schule bieten die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW EV sowie die LAG Jungenarbeit NRW:

<http://www.maedchenarbeit-nrw.de/lag/startseite.html> und
<http://www.lagjungenarbeit.de/>

Internet-Lernplattform zu sexualisierter Gewalt

Eine Internet-Lernplattform hilft Mädchen und Jungen, sexualisierte Gewalt im Umfeld und im eigenen Verhalten zu erkennen und zu vermeiden. Das Tool wurde 2007 mit dem Thüringer Frauenmediapreis ausgezeichnet. <http://www.spass-oder-gewalt.de/>

Frau Grau:

Für die Gesamtschulen wurden von Beginn an zusätzlich regelmäßige Dienstbesprechungen mit den AfG durchgeführt, eine Fachberaterin wurde zur Unterstützung hinzugezogen.

In Revisionen für dienstliche Beurteilungen ist in der Gesamtschule Gleichstellung Prüfungsgegenstand, zum Teil in Form von Fallarbeit. Für einen wesentlichen Erfolg halte ich auch die Teilzeitempfehlung der Bezirksregierung zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Schulen. Das jüngste Projekt ist die Veröffentlichung einer „Schreibanleitung“ für die Schulen zum Thema „Gender in der Schule“, mit konkreten Beispielen von Schulprogrammauszügen zum Thema Gleichstellung.

I: Und nun bitte ein Wort zu den „Baustellen der Gleichstellung“: Welche größten Aufgaben sehen Sie beide für künftige Gleichstellungsbeauftragte und / oder Ansprechpartnerinnen?

Frau Grau:

Eine immer noch große Baustelle ist die Anerkennung der praktischen Verantwortung für Gleichstellung: sie liegt bei den Schulleiterinnen und Schulleitern selbst; die AfG arbeitet ihr zu. Diese rechtliche Setzung ist in vielen Schulleitungsköpfen noch nicht angekommen, da ist – besonders wenn 2013 die Dienstvorgesetztenaufgaben übernommen werden – noch einiges zu tun.

Ein anderes Problem ist die häufige Verengung des gesamten Themas auf den Bereich „Teilzeit“ für Frauen und Männer. „Gleichstellung“ hat nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema. Hier muss den jungen Frauen bereits früh der Blick geweitet werden – für das System Schule und die Entwicklung von Führungskompetenzen.

Frau Schlott:

Eine Aufgabe für die nächste Gleichstellungsgeneration bleibt auch das generelle Genderbewusstsein. Es ist längst nicht alles erreicht, was das Gleichstellungsgesetz und sogar das Gleichstellungsprinzip im Grundgesetz vorsehen.

I: Was brauchen die Ansprechpartnerinnen in der Schule heute, um auf dem Weg der Gleichstellung effizienter wirken zu können?

Frau Grau:

Ganz wesentlich ist ein Diskussionsforum für die AfG. Dies können die Dienstbesprechungen sein, die Fortbildungsveranstaltungen oder sonstige Netzwerkaktivitäten. Die AfG ist mit ihrer Aufgabe im Kollegium oft vereinzelt, zum Teil steht sie

Themenheft „Gender“ für Schulen

Ein Themenheft „Gender“ für Schulen hat die Direktion für Bildung und Kultur des schweizerischen Kantons Zug herausgegeben:

http://www.zug.ch/behoerden/direktion-fur-bildung-und-kultur/amt-fur-gemeindliche-schulen/zuger-schulinfo/schulinfo-1-2011-12-gender/at_download/file_pdf (1 MB, 60 Seiten)

RECHTSPRECHUNG

Dokumentationspflicht bei Stellenbesetzung

Ein Auswahlverfahren ist fehlerhaft, wenn die der Auswahlentscheidung zugrunde liegenden wesentlichen Erwägungen nicht schriftlich niedergelegt sind. Sie können nicht im gerichtlichen Verfahren nachgeschoben werden. (OVG NRW, Beschluss 17.8.2011 – 6 B 600/11, vgl. auch Bundesverfassungsgericht, stattgebender Kammerbeschluss v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07).

Wird eine Bewerberauswahl maßgeblich auf Eindrücke aus einem Auswahlgespräch gestützt, müssen die an den Bewerber gerichteten Fragen bzw. die besprochenen Themen, die Antworten der Bewerber, die Bewertung dieser Antworten durch die Auswahlkommission sowie der persönliche Eindruck von den Bewerbern zumindest in den Grundzügen nachvollziehbar dokumentiert werden (OVG Berlin-Brandenburg Beschluss 27.1.2012 – OVG 6 S 50.11).

Anforderungsprofil einer Stelle

Ein Beamter, der in einem Personalauswahlverfahren eine ernsthafte Chance auf Beförderung hat, kann Schadensersatz verlangen, wenn der Anspruch auf leistungsgerechte Einbeziehung in das Auswahlverfahren verletzt worden ist. Nach Auffassung des Gerichts war die Auswahlentscheidung auf der Grundlage eines Anforderungsprofils getroffen worden, das auf die Person des erfolgreichen Bewerbers zugeschnitten war, um diesen gegenüber allen Konkurrenten hervorzuheben. Das Gericht hat den Dienstherrn verurteilt, den Kläger so zu stellen, als sei die Auswahlentscheidung zu seinen Gunsten ausgefallen (BVerwG Urteil 26.1.2012 – 2 A 7.09).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Eine sexuelle Belästigung im Sinne des AGG liegt vor, wenn unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Das Merkmal der „Unerwünschtheit“ erfordert nicht (mehr), dass die Betroffenen ihre ablehnende Haltung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlichen haben. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit objektiv erkennbar war. (Bundesarbeitsgericht Ur. v. 9.6.2011 – 2 AZR 323/10: außerordentliche Kündigung nach - trotz Abmahnung - wiederholten Vorfällen). In schweren Fällen innerdienstlicher

zwischen Schulleitung und Kollegium, und das mit einem Thema, das von Natur aus nicht einfach ist.

Frau Schlott:

Grundsätzlich braucht die AfG Ressourcen – Zeitressourcen wie bei jeder Aufgabe, die zu erledigen ist. Seit langem würden wir begrüßen, wenn die Aufgabenwertschätzung sich in konkreten Anrechnungsstunden niederschlagen würde.

Frau Grau:

Daneben brauchen die AfG fachliche Impulse: Konkrete Angebote erleichtern der AfG den Thementransfer in die jeweilige Schule: Sei es, dass zum Beispiel das Thema „Schwierige Lerngruppen“ unter Genderaspekt bearbeitet wird, sei es, dass das Organigramm einer Schule zum Anlass genommen wird, über die Verteilung von Aufgaben unter dem Aspekt der Gleichstellung nachzudenken.

I: Ein Ziel für Gleichstellung ist, mehr Frauen in Leitungspositionen zu haben. Was ist zu tun, um hier weiter zu kommen?

Frau Grau:

Frauen in der Schule sind häufig kurz nach ihrem Dienst Eintritt in der Doppelbelastung durch Familiengründung und Beruf. Von vielen Frauen wird jedoch die „Lebensverlaufsperspektive“ ihrer Karriere gar nicht wahrgenommen. Die Frauen sollten früh in der Schule „kleine Verantwortungen“ übernehmen um auszuprobieren, wie Leitung funktioniert, ob dies eine Perspektive für sie sein könnte – und sei es auch erst nach der Familienphase.

Frau Schlott:

Positiv ist dabei festzuhalten, dass die Gesamtschule insgesamt bei Frauen in Führungspositionen in den vergangenen zehn Jahren sehr aufgeholt hat. Außer bei der Schulleitung selbst und der Oberstufenleitung haben wir inzwischen ein recht ausgeglichenes Feld von Frauen und Männern in den verschiedenen Funktionen.

Richtig ist, dass sich Frauen für die Leitung einer Schule noch immer nicht in ausreichend großer Zahl bereit finden. Daran muss noch weiter gearbeitet werden.

I: Viele Schulen brauchen ein größeres Problembewusstsein für Gleichstellung, sowohl dienstlich als auch pädagogisch. Wie kann dieses Bewusstsein in die Schulen gelangen?

Frau Schlott:

Das Thema gehört auf jeden Fall weiterhin in alle Schulleitungsdienstbesprechungen, besonders jetzt im Zusammenhang mit der bevorstehenden

sexueller Belästigung, insbesondere wenn eine Vorgesetzteneigenschaft ausgenutzt wird, kann sich grundsätzlich die Frage nach der weiteren Tragbarkeit des Verursachers im öffentlichen Dienst stellen. (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss v. 16.7.2009 – 2 AV 4/09). Vor allem weibliche Beschäftigte müssen im Dienst vor sexuellen Belästigungen durch Vorgesetzte und Kollegen sicher sein (VG Regensburg – Urt. v. 15.10.2009 – RN 10A DK 09.00.00797: Rückstufung eines Oberstudiendirektors als Seminarleiter wegen sexueller Belästigung einer Referendarin).

FACHLITERATUR/LINKS

Das **Genderportal der Universität Duisburg-Essen** bietet umfassende Informationen und Praxistipps zur geschlechtersensiblen Sozialisation und zur Berufsorientierung in MINT-Fächern:

<http://www.uni-due.de/genderportal/naturtechnik.shtml>

„**Genderorientierte Elternarbeit in der Berufsorientierung**“ ist Thema eines Moduls der Lehrerfortbildung in Hessen:

http://www.olov-hessen.de/praxisbeispiele/043_mrb_dokumentation_elternarbeit.html

Eine Handreichung für die **Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsorientierung** (Schulen der Sekundarstufe I) ist von der Landeshauptstadt Stuttgart entwickelt worden:

<http://www.stuttgart.de/item/show/394612>

Auf Hilfsangebote zur **Bekämpfung der Genitalverstümmelung von Mädchen** macht die Aktion Weißes Friedensband e.V. mit einer jugendgerechten Broschüre aufmerksam:

http://www.frauen nrw.de/nachrichtenarchiv/j2012/m02/pm12-02-04_broschuere-genitalverstueummelung.php

Redaktion:

Ministerium für Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat 124

Völklinger Str. 49

40221 Düsseldorf

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

Übernahme der Dienstvorgesetzeneigenschaften.

Frau Grau:

Da es Inhalt der Revisionen ist, gelangt es auch als härteres Kriterium ins Bewusstsein der jüngeren Schulleiter und Schulleiterinnen. Und inner-schulisch gehört Gleichstellung in die Konferenzen und schließlich in den Unterricht: Es ist eine pädagogische Aufgabe für alle.

I: Frau Schlott, Frau Grau, zur Zeit steht an vielen Stellen in Schule und Schulaufsicht ein Generationenwechsel an, so auch in der Gleichstellung. Viele neue Ansprechpartnerinnen übernehmen ihre Aufgabe. Wie sollte der Wissenstransfer gesichert werden?

Frau Grau:

Sachlich-fachlich findet sich Vieles zum Thema auf der Internetseite der Bezirksregierung, die immer weiter aktualisiert wird und von allen AfG, aber auch den Schulleitungen und Kollegien genutzt werden kann. Daneben sorgen die Fortbildungen und Dienstbesprechungen für den direkten Wissenstransfer, unverzichtbar eingebunden in Diskussionsrahmen, die den AfG die Möglichkeit aktiver Teilnahme bieten.

Die bevorstehende Übertragung der Dienstvorgesetzeneigenschaften sollte auch genutzt werden, um die Rolle der AfG im dienstlichen Ablauf der Schule noch einmal zu klären und zu stärken.

Frau Schlott:

Gleichstellungsarbeit hat eine Geschichte; sie ist heute anders aufgestellt als in unseren Anfängen: Wenn es die Aufgabe unserer Generation war, überhaupt erst einmal die Gedanken und schließlich die Rechte durchzusetzen, so ist es sicherlich die Aufgabe der heutigen Gleichstellungsgeneration, diesen Stand zu halten und im Sinne des Grundgesetzes zu realisieren.

Frau Grau:

Man kann generell beobachten, dass sich in den Köpfen der Akteurinnen und Akteure in der Schule schon viel getan hat. Wenn die junge Generation der Frauen die Errungenschaften als nicht selbstverständlich ansieht, sondern weiter das Ziel der Gleichstellung aktiv verfolgt, nicht erst bei problematischen Anlässen, dann sehe ich uns alle auf einem guten Weg zu Geschlechtergerechtigkeit.

Frau Schlott:

Mit viel Geduld, Durchhaltevermögen und oft auch Humor sind wir schon weit gekommen – aber noch nicht am Ziel.

(Das Interview führte Monika Kirfel.)