

bbw
Beruflicher Bildungsweg

Gleichstellung

9+10



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NRW e.V.

Termin

vlbs-Fortbildung



Änderungen für Werkstattlehrkräfte durch Neuordnung der Praktika in der AV und BFS

Ausbildungsvorbereitung und Berufsfachschule

Inhalte

Der Verband **vlbs** bietet eine Fortbildung für Werkstattlehrkräfte an, die zum Thema der Neuordnung der Praktikumsphasen in der AV und der BFS, sowie im Hinblick auf das Dienstrecht fit macht.

Inhalte: Neuordnung der Praktikumsphasen in der AV und BFS

- Rechte und Pflichten von Werkstattlehrkräften
- Schulgesetz
- ADO
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Beförderungsverfahren

Referenten

Herr Ulrich Plum
Herr Frank Hoppen

Unsere Leistungen:

Verpflegung über den Tag

informative Seminarunterlagen (digital und / oder analog)

Teilnahmezertifikat

Die Kosten für berufliche Fortbildungen können steuerlich geltend gemacht werden.

Darüber hinaus verfügen die Schulen über ein entsprechendes Fortbildungsbudget, das für individuelle Fortbildungsmaßnahmen einzelner Lehrkräfte genutzt werden kann.

Ort

Bildungszentrum Essen

Teilnahmegebühr: Für **vlbs** / vLw-Mitglieder ist die Teilnahme kostenlos!

Nichtmitglieder zahlen 85,00 EUR.

Für Werkstattlehrkräfte in Ausbildung (ppE) ist die Teilnahme kostenfrei.

Termin

Freitag, 03. November 2023
von 09:00 bis 16:00 Uhr

Tip: Nutzen Sie die Anmeldung zu dieser Fortbildung, um Mitglied im **vlbs** zu werden und sichern Sie sich damit die kostenlose Teilnahme an dieser Veranstaltung.

Anmeldung: Bis zum 16. Oktober 2023 an info@vlbs.de

Die Anzahl der Teilnehmer:innen ist begrenzt.

Die Plätze werden nach Eingang der Anmeldung vergeben.

Ralf Laarmanns
vlbs-Geschäftsführer

Miriam Fleuren
vlbs-Fortbildungsbeauftragte

SAVE THE DATE

21. Februar 2024

Podiumsdiskussion & Fortbildungen

9 – 15 Uhr

DAS GRÜNE SOFA



LEHRKRÄFTE-GESUNDHEIT

in Zeiten akuten Lehrermangels



bbw / Ausgabe 9+10 Oktober 2023

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen e. V.

Geschäftsstelle

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182

E-Mail: info@vlbs.de

Schriftleitung

Judith Klamann

Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf

E-Mail: redaktion@vlbs.de

Die Schriftleitung behält sich vor, Beiträge aus redaktionellen Gründen zu kürzen.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Verbandes wieder.

Alle Daten auch im Internet unter vlbs.nrw

Redaktionsschluss

Ausgabe 11+12, 2023

Thema: Personalrat

Redaktionsschluss: 30.10.2023

Bildnachweise

Die verwendeten Bilder unterliegen dem Urheberrecht der jeweiligen Autoren oder dem [vlbs](http://vlbs.de).

Titel: Pixabay / whitedaemon

Seite 03: Pixabay / u_dbggurb86p

Seite 09: Pexels / fauxels

Seite 12 / 13: Unsplash / mercedes mehling

Seite 15: Unsplash / joel muniz

Seite 17: Pexels / andrea piacquadro

Seite 27: Pexels / steve johnson

Seite 35: Unsplash / ergonomofis

Seite 39: Pexels / ketut subiyanto

Seite 39: Unsplash / jessica rockowitz

Seite 51: Pexels / anna shvets

Seite 63: Unsplash / max fischer

Gestaltung und Satz

2+2 Kommunikation UG
Ringstraße 48
45219 Essen

Druck und Verlag

Freiraumdruck GmbH
Hanielstraße 56
46539 Dinslaken

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die [vlbs](http://vlbs.de)-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer, wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliografische Abkürzung der Zeitschrift lautet
BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 6-mal pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto. Die Mindestabonnementsdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

Liebe vlbs-Mitglieder,



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des vlbs

Gleichstellung war & ist eine Herausforderung. Diesmal für das bbw.

Am Ende liegt dieses besondere Themenheft vor! Wir danken herzlichst allen Autor:innen, Expert:innen ebenso unserer neuen Kolumnistin Katharina Mucha. Stereotypische Berufswahlentscheidungen, Elternzeit, Karriereplanung für Frauen. Diversität hands-on: Praktische Projektbeispiele aus dem Schulalltag. Der Blick ins Inhaltsverzeichnis rentiert sich! Am Ende wissen Sie, warum Gendern (sprachlich) eine Herausforderung ist und sich lohnt. Auch wenn beim Veranstaltungstitel des „Grünen Sofas“ mal der Lehrermangel stehen bleibt.

Kennen Sie eigentlich den Newsletter des dbb (der Frauenvertretung)? Dort wird die Position vertreten, dass Frauenförderung & Diversität wertvolle Synergien für die Leistungsfähigkeit eines Gesellschaftssystems bedeuten und für den Arbeitsmarkt unabdingbar sind. Ein Must-have für alle Gleichstellungsinteressierten. Was ist Gleichstellung eigentlich noch? Die LGBTQIA+ Szene hat in Schulen – außerhalb von exklusiven Projektwochen – oft wenig Raum und keine angemessene Lobby.

Wir sollten uns aktiv für Offenheit und Akzeptanz einsetzen und sicherstellen, dass auch diese Gruppen die Unterstützung und Anerkennung erhalten, die sie verdienen. Nur so können wir die Gesellschaft von morgen darauf aufmerksam machen, dass bestehende Ungerechtigkeiten überwunden werden müssen. Die Schule spielt eine entscheidende und verantwortungsvolle Rolle in der Gestaltung unserer Zukunft.

Bildungspolitische Themen finden Sie mit dem Beitrag „Jetzt umsteuern und Weichen stellen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule“ (vlbs-Stellungnahme).

Der Beitrag zum Austausch der vlw- / vlbs-Ausschüsse zu aktuellen Fragen der Lehrkräftebildung zeigt eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den beiden Schwester-Verbänden. Dies sind die Vorboten der Personalratswahlen 2024. Haben Sie schon unser Impressum bemerkt? Seit einigen Ausgaben kündigen wir für Sie das kommende Thema der nächsten Ausgabe immer an.

Bleiben Sie gesund

Heike Haarhaus und Judith Klamann



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des vlbs

Inhalt

10



36



60



06	Editorial
08	bbw » vlbs-Positionen Gleichstellung — Schule zu einem besseren Ort machen
10	Gleichstellung Was macht eigentlich die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am Berufskolleg?
14	Netzwerk Man sollte sie kennen ... — Frauen im dbb
16	Karriere für Frauen Karriereplanung für Frauen
18	Stereotypen Geschlechtsstereotypische Berufswahlentscheidungen
20	Diversität Männlich, schwul, (un-)gleich?
28	Redaktion Warum ich gendere ...
32	Familie Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie — Wie kann das gelingen?
36	Recht und Besoldung Elternzeit: Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter
44	Aus der Praxis für die Praxis Diversität hands-on: Praktische Projektbeispiele aus dem Schulalltag
46	Interview Denken Schulleitungen in Schubladen?
52	Bildungspolitik Reform der Lehrkräftefortbildung
54	Bildungspolitik „Jetzt umsteuern und Weichen stellen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule“
58	Lehrer:innenbildung Austausch der vlw-/vlbs-Ausschüsse zu aktuellen Fragen der Lehrkräftebildung
60	Bezirksverband Düsseldorf Wahlen im Bezirksverband Düsseldorf
64	bbw » Kolumne: Jetzt mal ehrlich ... This is a man's world ...

Gleichstellung – Schule zu einem besseren Ort machen



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender

„Die Lerngruppe ist heterogen.“ – Ein Zitat aus zahlreichen Unterrichtsentwürfen, die vermutlich die meisten Lehrkräfte für die Lernenden am Berufskolleg unterschreiben würden. Welche Aussage steckt in dem Zitat? Was sagt das Zitat über die Lerngruppe und was über die/den Autor:in aus? Individualität ist der Kern, der jeden von uns Menschen einzigartig macht. Denken wir dabei an einen geliebten Menschen, so fallen uns viele besondere Eigenschaften ein, die diesen Menschen für uns so einzigartig und wertvoll machen. Jede Gruppe von Menschen ist heterogen, auch wenn wir möglicherweise nicht in der Lage sind, das zu erkennen und zu deuten.

Gleichstellung hilft uns Menschen über den eigenen Schatten zu springen – Schulische Rahmenbedingungen sind leider häufig wenig hilfreich.

Erst durch die Akzeptanz von Individualitäten werden wir befähigt, unsere Prinzipien zu durchbrechen und unser Handeln darauf auszurichten. Die Gleichstellung in Schule bezieht sich auf das Prinzip, dass alle Schüler:innen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer sexuellen

Orientierung, ihrer Behinderung oder anderen Merkmalen die gleichen Rechte, Chancen und Pflichten haben, eine qualitativ hochwertige Bildung zu erhalten, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht. Dies bedeutet nicht nur, dass alle Schüler:innen Zugang zu den gleichen Ressourcen haben, sondern auch, dass sie sich in einer inklusiven, respektvollen und sicheren Lernumgebung wohlfühlen und anerkannt werden. Die enormen Herausforderungen für Lehrkräfte, welche sich aus diesen Anforderungen ergeben, lassen sich in Schulklassen von bis zu 31 Individuen kaum befriedigend realisieren. Hier ist schon lange dringender Handlungsbedarf, **Schulen müssen mit einer deutlich besseren Personalquote ausgestattet werden.**

Gleichstellung fängt im eigenen Kopf an

Ziel von Gleichstellung ist es, immer bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ein Beispiel dafür ist das „Landesgleichstellungsgesetz – LGG“, welches die Gleichstellung von Frauen und Männern regelt. Der erweiterte Gleichstellungsbegriff ist ein Konzept, das über die rechtliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinausgeht.

Er bezieht sich auf die tatsächliche Angleichung der Lebenssituation von verschiedenen Bevölkerungsgruppen, die im Prinzip gleichberechtigt sind, aber in der Praxis noch benachteiligt werden. Dazu gehören zum Beispiel Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Der erweiterte Gleichstellungsbegriff zielt darauf ab, die Chancengleichheit und die Teilhabe dieser Gruppen in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern. Der Grundgedanke des erweiterten Gleichstellungsbegriffs findet sich zum Beispiel im „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ wieder.

Der entscheidende erste Schritt ist es, die bestehenden Benachteiligungen zu sehen und die Individualität der Menschen anzuerkennen. Hierzu bedarf es ein gutes Fortbildungsangebot, welches zu individuellen Reflexionen einlädt und vor allen Dingen Zeit für Schulentwicklung. Die Gleichstellung in Schulen ist sowohl ein Ziel als auch ein Prozess, der ständiger Überprüfung und Verbesserung bedarf.

„Im Leben gibt es etwas Schlimmeres als keinen Erfolg zu haben: Das ist, nichts unternommen zu haben.“ Franklin D. Roosevelt

Mit diesem Heft möchten wir dazu beitragen, viele Impulse zu geben, um die Welt zu einem besseren Ort zu machen.

Wir setzen uns für Sie ein.

Ihr **Michael Suermann**
vlbs-Landesvorsitzender



Was macht eigentlich die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen am Berufskolleg?

Ein Überblick zu Bestellung, Funktionen und Aufgabe



Tedda Roosen
Leitung Arbeitskreis
Gleichstellung im vlbs

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an den Schulen spielen eine zentrale Rolle. Sie fördern Gleichstellungsbewusstsein, beraten bei Konflikten und initiieren Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Ohne Gleichstellung und Gender-Mainstreaming würden Bildungseinrichtungen Chancen ungenutzt lassen und eine Atmosphäre fördern, die Diskriminierung begünstigt. Gleichstellung sichert vielfältige Perspektiven, fördert Innovation und schafft ein inklusives Lernumfeld. In einer Zeit, in der Diversität und Chancengleichheit mehr denn je im Fokus stehen, ist die kontinuierliche Arbeit an der Gleichstellung an Berufskollegs in NRW von großer Bedeutung.

Aufgabe der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) ist es, die Schulleitung bei der Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Vorschriften zu unterstützen und zu beraten (vergleiche §§ 15 A, 17 Absatz 1 Satz 1 LGG).

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sind das Grundgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz, das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Schulgesetz.

Das Verfahren der Bestellung der AfG und ihrer Vertreterinnen geschieht entweder durch eine interne Ausschreibung oder Interessenbekundungsverfahren. Die Schulleitung wählt aus und es erfolgt eine Anhörung auf der Lehrerkonferenz. Daraufhin wird eine schriftliche Bestellung der Kollegin durch die Schulleitung durchgeführt.

Die Bestellung der AfG und mindestens eine Vertreterin erfolgt demnach einvernehmlich und ist schriftlich mit einer Urkunde zu dokumentieren. Diese Bestellung ist entweder unbefristet oder über mehrere Schuljahre befristet. Es dürfen nur Frauen bestellt werden und es darf rein rechtlich keine parallele Mitgliedschaft im Lehrerrat geben, da eine Interessenskollision möglich wäre.

Pflichten

Die AfG wird bei Personalmaßnahmen in folgenden Punkten pflichtbeteiligt: Auswahlverfahren für unbefristete Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse, d. h. diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen (männlich/weiblich/divers), ein frühzeitiges Akteneinsichtsrecht, die Voraus-

wahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber. In den Auswahlgesprächen ist die AfG geborenes Mitglied, also Pflichtmitglied in der Auswahlkommission mit Stimmrecht.

Weitere Pflichtbeteiligungsaufgaben sind Mehrarbeit, Sonderurlaub in bestimmten Fällen, Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für Fortbildungsveranstaltungen, Dienstbefreiung zum Stillen in der Schule, Dienstreisen und anderes im Rahmen von Schulfahrten, Entlassung auf eigenen Antrag, Kündigung durch die beschäftigte Person, Auflösungsvertrag.

Rechte

Rechte der AfG bei der Pflichtbeteiligung sind frühzeitige Information, Akteneinsicht, stimmberechtigtes Mitglied in Auswahlkommissionen, unmittelbares Vortragsrecht, Widerspruchsrecht, Informationsteilnahme und Rederecht.

Weitere schulische Handlungsfelder im Bereich der Gleichstellung sind vielfältig und können je nach eigener Interessenslage und Ressourcen gestaltet werden, zum Beispiel: Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (ehemals Teilzeitkonzept genannt), Impulse zur Fortbildungsplanung, die Frauenförderung, die schulinterne Umsetzung des Gleichstellungsplans, Vermittlung bei Konflikten in Fragen der Gleichstellung auf Wunsch von Betroffenen.

Weitere Handlungsfelder

Ferner sind weitere gleichstellungsrelevante Handlungsfelder die Mitsprache bei organisato-

rischen Maßnahmen wie zum Beispiel der Vergabe von Sonderaufgaben und Beauftragungen, der Fortbildungsplanung, der Stunden- und Vertretungsplan, die Bildung von Lerngruppen (Klassenbildung) oder auch Gremienbesetzung.

Zu den Dimensionen der Tätigkeit als AfG gehört

- das Recht auf Einberufung einer Frauenversammlung,
- fachliche Weisungsfreiheit,
- Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- sowie das Benachteiligungsverbot und die Beurteilungsrelevanz.

Für die AfG gibt es mögliche Entlastungen, zum Beispiel

- Befreiung von Pausenaufsichten,
- Befreiung von Aufgaben im Rahmen schulischer Sonderveranstaltungen,
- Befreiung von Unterrichtsvertretungen,
- Freistellung vom Unterricht zur Mitwirkung in der schulischen Auswahlkommission,
- Bestellung mehrerer Vertreterinnen und dadurch eine mögliche zeitliche Entlastung.

Eine Unterstützung erfährt die AfG durch die Kooperation mit der Schulleitung, zum Beispiel durch Form und Verfahrensvereinbarungen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vernetzung mit anderen Ansprechpartnerinnen. Auch der unmittelbare Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten der Schulaufsicht ist möglich.

Eine Entpflichtung der AfG ist nur möglich auf eigenen Wunsch, zum Beispiel aufgrund von Pensionierung oder aufgrund der Übernahme neuer Funktionen, ebenfalls aufgrund von Interessenskonflikten seitens der AfG oder einseitig durch die Schulleitung, allerdings dies nur bei „schwerer Dienstpflichtverletzung“.

Die Lehrkräftefortbildung der Bezirksregierungen bieten regelmäßig themenspezifische Angebote für die AfG, zum Beispiel eine Grundlagenfortbildung für neue Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Diese findet man z. B. online im Katalog der Bezirksregierungen unter dem Stichwort Schule und Gleichstellung.

Eine weitere gute Vernetzungsmöglichkeit ist der Arbeitskreis Gleichstellung im Verband/ **vlbs**. Sollten Sie Interesse an einer aktiven Mitarbeit und einem Austausch haben, melden Sie sich. Zudem beraten wir Sie gerne – ich freue mich auf Ihre Anfragen und Anregungen.

Tedda Roosen

Leitung Arbeitskreis Gleichstellung im **vlbs**
roosen@vlbs.de





Man sollte sie kennen ...

Frauen im dbb



Heike Haarhaus
Redaktionsmitglied
des **vlbs**

DBB Frauenvertretung

„Die dbb bundesfrauenvertretung steht im dbb¹ seit über 50 Jahren als Marke mit starkem Wiedererkennungswert für gewerkschaftliche und fachspezifische Kompetenz. Sie ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst. Als eigenständige Einrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion vertritt die dbb bundesfrauenvertretung die arbeits-, gewerkschafts- und gesellschafts-politischen Interessen von rund 400 000 Frauen im dbb – und damit von rund einem Drittel der gesamten dbb Mitgliedschaft – gegenüber den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst sowie Bundes- und Landespolitikern.“²

„Weg mit den Geschlechter-Klischees!“, „Gleichstellung gibt es nicht umsonst“ (bezogen auf Elterngeld und Ehegatten-Splitting), die frauenpolitische Tagung zu „Null Toleranz bei sexueller Belästigung“ sind Beiträge im Jahr 2023.

Viele weitere interessanten Infos sind mit der Suchfunktion schnell einzugrenzen, auch klassische Themenhefte / Fachpublikationen finden sich dort als Ratgeber für Beschäftigte im öf-

fentlichen Dienst, wie bspw. Karriere ohne Hindernis – Anleitung für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst.

Eine wertvolle Seite, die umfassend informiert: Anmeldung zum Newsletter, siehe QR-Code dbb-frauen.de/frauen-im-dbb.html

Diversity Management & Frauenförderung

Handlungsbedarf in Sachen Diversität im öffentlichen Dienst wird vom dbb gesehen und konstatiert, in regelmäßigen, jedoch größeren, Abständen wird dazu berichtet. Dies zeigt, dass das Thema noch in Kinderschuhen steckt oder nicht ausreichend von Menschen, (für die es bedeutend ist), vorangebracht wird.

Die ehemalige Frauenvertretung des dbb, Helene Wildfeuer, äußerte bereits 2019 (auf dem Deutschen Diversity Day), dass Diversity Management darauf abziele, die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden und damit wertvolle Synergien für die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltungen zu erzeugen. Diversity Management und Frauenförderung sind also wichtige Instrumente der Personalentwicklung; sie

t1p.de/t9203



Anmeldung zum
Newsletter des dbb

dürfen aber nicht in „einen Topf“ geworfen werden.

Zur Personalentwicklung gehöre es, effektive Teams zu bilden, in denen Kolleg:innen zusammenarbeiten, die sich in Herkunft, Alter, Geschlecht, körperlichen Fähigkeiten und Ausbildung unterscheiden und somit ergänzen. Wenn Vielfalt in diesem Sinne verstanden und gefördert wird, können die Beschäftigten langfristig auf Herausforderungen reagieren, die der demografische Wandel und eine immer vielfältigere Bevölkerungsstruktur uns stellt, so die damalige Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.³

Ergo: Diversity Management & Frauenförderung sind in Zeiten des Arbeitskräftemangels wertvoll für die Personalentwicklung – im öffentlichen Dienst & im Berufskolleg. Es wird Zeit, dass wir Diversity Management & Frauenförderung stärker in die Verbandsarbeit holen und endlich als Arbeitsfeld dauerhaft ins Bewusstsein der Verbände und Gewerkschaften bringen.

1 Der „DBB Beamtenbund und Tarifunion“ ist ein Dachverband von Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors mit 40 Mitgliedsgewerkschaften mit Sitz in Berlin; er benennt sich selbst „dbb beamtenbund und tarifunion“ – entsprechend heißt es: dbb frauenvertretung

2 dbb-frauen.de/dbb-frauen/ueber-uns.html [06.09.2023]

3 Vgl. dbb-frauen.de/artikel/diversity-management-kann-frauenfoerderung-nicht-ersetzen.html [06.09.2023]



Karriereplanung für Frauen



Daniela Mohr-Ramme
Gleichstellungsexpertin
Gertrud-Bäumer-
Berufskolleg Duisburg

Es gibt viele gute Gründe, Frauen zur Karriereplanung zu motivieren. Das schafft Chancengleichheit, fördert Vielfalt und Innovation, stärkt den Arbeitsmarkt durch einen breiteren Talentpool und trägt zur persönlichen und finanziellen Unabhängigkeit von Frauen bei. Dabei ist es wichtig, Geschlechterstereotype zu durchbrechen und sicherzustellen, dass Frauen gleiche Möglichkeiten und Unterstützung in allen Bereichen haben.

Im Regierungsbezirk Düsseldorf sind – mittlerweile über alle Schulformen verteilt – mehr als 70 % Frauen im Schuldienst tätig. In Führungspositionen liegt der weibliche Anteil, außer in der Grundschule, teilweise deutlich unter 50 %. Woran kann das liegen?

Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen kann generell auf verschiedene Faktoren zurückzuführen sein. Dazu können u. a. die noch häufige Verteilung von traditionellen Geschlechterrollen mit den entsprechenden familiären Verpflichtungen führen, aber ebenso strukturelle Hindernisse im Arbeitsumfeld. Solche Faktoren führen dazu, dass Frauen weniger Möglichkeiten haben, Führungsposition zu

übernehmen, obwohl sie dafür qualifiziert sind. Bemühung zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gibt es im Schuldienst einige, um eine ausgewogene Repräsentation von Frauen in Führungsposition zu erreichen. Als bewährtes Werkzeug dient der regelmäßig zu erstellende Gleichstellungsplan, der viele Maßnahmen aufzeigt, um die Situation zu optimieren. Dazu gehören:

1. Mentoring und Coaching

Hier unterstützen erfahrene Schulleitungen und Fachkräfte als Mentor:innen interessierte Frauen in ihrer Karriereplanung und Zielformulierung. Als Coach kann man die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen der eigenen Schule betrachten, die viele nützliche Tipps und Anregungen geben kann.

2. Zielorientierung

Im Gespräch mit der Schulleitung sollten Stärken aufgezeigt und Personalentwicklungsmöglichkeiten thematisiert werden. So können Frauen in ihrem Selbstvertrauen gestärkt werden, ein Führungsamt übernehmen zu können.

3. Weiterbildung

Angebote zur beruflichen Weiterbildung, Schulungen und Führungskräfteentwicklung können Frauen dabei helfen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu erweitern. Die Bezirksregierung Düsseldorf bietet u. a. die Fortbildung „Mut zur Leitung“ an. Dort können Frauen, die sich ernsthaft mit dem Thema der Übernahme einer Führungsposition auseinandersetzen, sich unverbindlich ein Bild davon machen, welche Aufgaben und Herausforderungen mit einer solchen Position verbunden sind.

4. Netzwerken

Die Teilnahme an berufsbezogenen Netzwerken und Veranstaltungen kann Frauen die Möglichkeit bieten, Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. Dazu gehören auch die Fortbildungen, die die Bezirksregierung für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aller weiterführenden Schulen anbietet.

5. Flexibilität

Arbeitsplatzflexibilität, wie zum Beispiel die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Teilzeitarbeit oder sog. Remote-Angebote, d. h. Möglichkeiten, digital, zum Beispiel an Konferenzen teilzunehmen, können Frauen dabei unterstützen, Karriere und familiäre Verpflichtungen besser zu vereinbaren. Um eine hohe Zufriedenheit seitens aller Beteiligten in der Schule zu erreichen, empfiehlt es sich daher, verbindliche Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeinsam zu entwickeln.

6. Bewusstseinsbildung

Frauen müssen mehr als Männer motiviert werden, sich zu trauen. Die Kombination der genannten Faktoren kann dazu beitragen, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und ihnen die Unterstützung anzubieten, die sie bei ihrer Entscheidung brauchen, um ihre berufliche Entwicklung im System Schule nachhaltig und zielgerichtet zu planen.

Die passenden Fortbildungsangebote der Bezirksregierung Düsseldorf zu den oben genannten Bereichen findet man unter den entsprechenden Stichwörtern im Fortbildungskatalog der BR Düsseldorf.

Daniela Mohr-Ramme



Fortbildungskatalog
der BR Düsseldorf



Geschlechtsstereotypische Berufswahlentscheidungen – Welchen Beitrag können Berufskollegs leisten, um diese zu durchbrechen?



Kirstin Bubke
AK Gesundheits- und
Pflegeberufe

Nächster bundesweiter
Zukunftstag Girls'Day
und Boys'Day
am 25. April 2024

Obwohl es seit über 20 Jahren die Einrichtung des Girls'Day und seit über 10 Jahren das Pendant des Boys'Day gibt, sind bestimmte Berufe noch immer vor allem weiblich dominiert. Ein Blick auf die gewählten Ausbildungsberufe im dualen System offenbart, dass junge Frauen tendenziell ein enges Berufswahlspektrum ausschöpfen und dabei vor allem „typisch weibliche Berufe“ präferieren. Technische Berufsausbildungen oder Studiengänge spielen dabei eine untergeordnete Rolle, trotz besserer Schulabschlüsse.¹

Auch stimmt nachdenklich, dass Männer z. B. im Beruf Erzieher:in noch immer unterrepräsentiert sind. Und wenn sich in den letzten Jahren deutlich mehr Männer für eine Fachschulausbildung im Sozial- und Gesundheitswesen entschieden haben, bleibt der Anteil von männlichen Erziehern in Kindertageseinrichtungen noch immer deutlich unter 10%.²

Weiterhin sind Männer in den Pflegeberufen noch immer unterrepräsentiert, im Bereich der medizinischen Assistenz bzw. der medizinischen Fachangestellten haben sie noch immer „Exoten-Charakter“.³

Sicher spielen dabei stereotype Vorstellungen, die in den Familien transportiert und durch mediale Darstellungen verstärkt werden, eine wichtige Rolle. So können sich beispielsweise Eltern unverändert für ihre Töchter weniger einen technischen Beruf, insbesondere im Bereich der Informatik vorstellen, für ihre Söhne weniger die Berufe im Bereich Gesundheit und Soziales.⁴

Gern wird der Aspekt der Bezahlung angeführt: so werden typische Frauenberufe als weniger gut bezahlt angesehen, unter anderem, weil sie häufig keine akademischen Berufe sind. Auch erfahren frauentypische Tätigkeiten eine geringere Wertschätzung. Berufe, die dem Bereich der sogenannten Care-Arbeit zuzuordnen sind, werden traditionell schlecht bis gar nicht vergütet, werden eher als selbstverständlich und auch mit niedriger Qualifikation auszuüben angesehen.

Was sollte die Konsequenz daraus ein?

- Mehr junge Frauen für Technik, Naturwissenschaften, Informatik und MINT-Berufe zu begeistern und vor allem sie darin zu fördern, diese Berufe zu ergreifen wird gerade über

den Girls'Day beständig versucht. Hier sollten auch die Berufskollegs nicht nachlassen und zusammen mit Ausbildungsbetrieben offensiv auf Fähigkeiten und Qualifikationen zu schauen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte gleichermaßen bei Frauen und Männern gegeben sein. Auch können junge Frauen bei entsprechenden Interessen und Fähigkeiten innerhalb der Berufskollegs gezielt dazu beraten werden, einen Beruf in diesem Bereich zu ergreifen. Hier können sich die engen Kontakte zwischen den Schulen und Ausbildungsbetrieben auszahlen.

- Mehr Männer für frauendominierte Berufe begeistern und diese damit in ihrer Wertschätzung steigern. Das kann durchaus dazu beitragen, Geschlechterstereotypen abzubauen, und damit mittelfristig zum Aufbrechen von geschlechtsstereotypischen Berufswahlentscheidungen helfen. Natürlich spielt der Aspekt der Bezahlung hier eine Rolle, jedoch werden sich in Zeiten des Fachkräftemangels vielleicht hier Bedingungen verändern. Die Berufskollegs können ebenfalls einen Beitrag leisten, indem sie junge Männer dabei unterstützen und in der Beratung stärken, in Bildungsgänge des Sozial- und Gesundheitswesens einzusteigen. Sie können auch einen Beitrag im örtlichen Umfeld leisten, das Image dieser Berufe zu modernisieren und attraktiver zu gestalten. Höherwertige schulische Abschlüsse im Bereich Gesundheit – und Soziales können außerdem einen Einstieg in besser bezahlte Tätigkeiten auf Basis eines akademischen Abschlusses sein.

- Mehr Qualifikation und höhere Qualifikation für junge Frauen. Hier können die Berufskollegs einen großen Beitrag durch Bildungsangebote leisten, mit denen Frauen höherwertige Bildungsabschlüsse und berufliche Qualifikation erlangen können. Das ist eine besondere Stärke, die in Kooperation mit Pflegeschulen beispielsweise für Pflegefachassistent:innen einen höheren Bildungsabschluss bedeuten kann und einen Zugang zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ermöglicht. Auch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass eine solche Zusammenarbeit für Pflegefachpersonen einen höherwertigen Schulabschluss mit einem möglichen Zugang zu akademischen Gesundheitsberufen eröffnen kann.

Die Berufskollegs können mit ihrem breiten Angebot einen wichtigen Beitrag leisten, die Geschlechterstereotypen aufzubrechen und durch höhere schulische Qualifikation den Zugang zu besser vergüteten Tätigkeiten insbesondere für Frauen zu unterstützen.

Kirstin Bubke

AK Gesundheits- und Pflegeberufe

- 1 girls-day.de/ueber-den-girls-day/statistiken-und-evaluation/statistiken-zur-studien-und-berufswahl/maedchen-schoepfen-berufsmoeglichkeiten-nicht-aus
- 2 klischee-frei.de/de/mehr-manner-werden-erzieher-107393.php
- 3 klischee-frei.de/de/medizinische-fachangestellte-nur-vier-prozent-manner-107368.php
- 4 Quelle: boys-day.de/ueber-den-boys-day/statistiken-und-evaluation/elternbefragung-2022

t1p.de/gqnzd



Faktenblatt IT-Berufe –
Geschlechterverhältnisse
in Beschäftigung,
Ausbildung und Studium

t1p.de/owffe



Faktenblatt Pflege-
berufe – Geschlechter-
verhältnisse in
Beschäftigung, Aus-
bildung und Studium

Männlich, schwul, (un-)gleich?

Ein Fallbeispiel: Diversity im Alltag schwuler Lehrkräfte in NRW – Zur Situation von „sexueller Vielfalt“ an der Schule



Dennis Kuhlmeier
Lehrer am Ruhrtal-
Gymnasium in
Schwerte

„Diversity“ hat viele Gesichter: Diese Vielseitigkeit kann sich dabei auf ganz verschiedene Merkmale und Bereiche unserer Gesellschaft beziehen. So umfasst der Begriff z.B. das Geschlecht, das Alter, die entsprechende Ethnizität oder Religion, die unterschiedlichsten Lebensstile und -werte sowie nicht zuletzt auch auf die sexuelle Orientierung eines Menschen.

Besonders zuletzt genannter Bereich, der der „sexuellen Vielfalt“, ist bereits seit den 1980er Jahren ein zentrales Thema in der Sexual- und Geschlechterforschung und entwickelte sich im Laufe der letzten Jahre zu einem „wichtigen und unverzichtbaren Teil der Gesamterziehung“ im Rahmen der schulischen Sexualerziehung in Nordrhein-Westfalen. Dabei zielen die Richtlinien dieser Form der Belehrung u. a. auf die Förderung von zunehmender Mündigkeit, Toleranz und Respekt von divergierenden – zumeist heteronormativen – Sexualverhalten sowie Geschlechterrollen bei Schüler:innen ab. Auch im nordrhein-westfälischen Schulgesetz ist festgeschrieben, „dass Schule auch die Akzeptanz unter allen Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und Identität (SchG §33) fördern solle“.

Nach diesem Verständnis gilt diese Forderung somit gleichermaßen für Schüler:innen sowie für das schulische Personal, worunter auch Lehrkräfte fallen, von denen nach Schätzungen (Stand 2011) rund 19.000 bis 55.000 homosexuell sein sollen. Doch wie sieht die schulische Realität dieser Berufsgruppe eigentlich aus? Gibt es immer noch Herausforderungen, denen sie sich stellen müssen? Und gibt es überhaupt Anlaufstellen für Betroffene?

Diese Fragen sind nicht leicht zu beantworten, da die Fälle recht individueller Natur sind und es an vielen Schulen oftmals an der Implementierung von möglichen Maßnahmen, einem schulisch fest verankerten Leitbild oder den Weiter- und Fortbildungsangeboten für interessierte Kolleg:innen im Bereich „sexuelle Vielfalt“ gibt. Dabei erscheint besonders der Bereich der „Gleichstellung“ nach wie vor „ungleich“ zu sein, wird er doch seit eh und je ausschließlich von Frauen bekleidet, deren Beratungsanlässe die Dimension der sexuellen Vielfalt womöglich kaum bis gar nicht betreuen, obwohl es nach dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleig) im §19 Abs. 1 heißt, dass „[z]u den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten [...]

auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei [...] Beseitigung von Benachteiligung [...] gehört“, was im weitesten Sinne auch die Beratung von homo-, trans- und/oder diversgeschlechtlichen Menschen mit einschließen würde. Nicht zuletzt aus diesem Grunde ist das Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW seit dem Jahre 2012 auf diesem Gebiet Kooperationspartner des Antidiskriminierungsprojektes „Schule der Vielfalt – Schule ohne Homophobie“, welches im Rahmen von schulischer Praxis, aber auch in Form von Aus- und Fortbildungen pädagogisches Personal u. a. in der Aufklärungsarbeit von LGBTQIA+ unterstützt und schult. Doch reicht so etwas allein aus?

Um Antworten auf diese und die bereits oben gestellten Fragen zu erhalten, wurde im Rahmen einer Masterarbeit im nebenberuflichen Studiengang „Schulmanagement“ an der TU Kaiserslautern im Jahre 2019/20 der Frage nachgegangen, ob es auch für homosexuelle Lehrkräfte Ansprechpartner:innen in Funktion eines/einer Diversity-Beauftragten geben und welche Aufgabenbereiche diese/dieser abdecken sollte. Dabei wurden ebenso die persönliche und schulische Situation schwuler Lehrkräfte in den Blick genommen, die aufgrund der wissenschaftlichen thematischen Eingrenzung im Rahmen eines Online-Fragebogens anonym dazu befragt wurden.

Was bedeutet es „offen schwul“ zu sein?

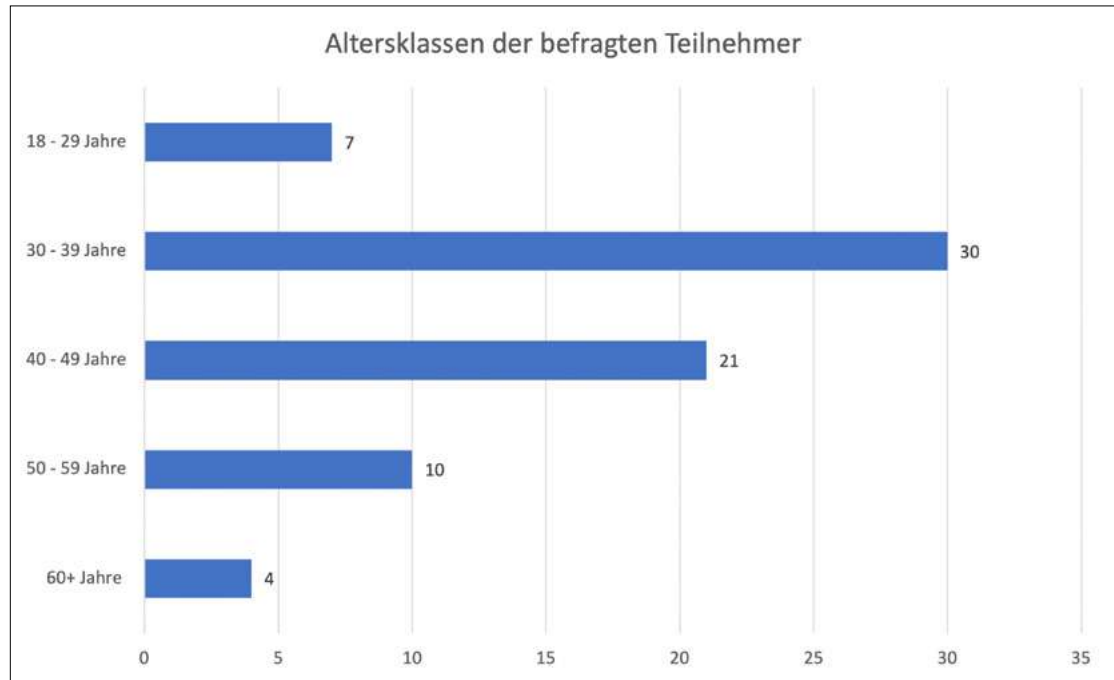
Offen „schwul zu sein“ und/oder „schwul zu leben“ fällt nicht jedem Lehrenden leicht. So wird in der Literatur nicht selten von vermeint-

lich homophoben Diskriminierungserfahrungen berichtet. So sind Mobbing, Schlaflosigkeit, Depressionen, Kopfschmerzen, Isolation oder (non)verbale Angriffe seitens von Mitkolleg:innen, Eltern oder Schüler:innen unter Umständen mögliche Herausforderungen homosexueller Lehrkräfte. In der bereits zuvor benannten Umfrage wurden insgesamt 72 schwule Lehrkräfte zu den Themenfeldern (1) Persönliche und schulische Situation, (2) Gleichstellung und (3) Diversity befragt. Dabei wurde zur Aktualisierung des Datensatzes diese Umfrage im August 2023 noch einmal um weitere Teilnehmer ergänzt. Die nachfolgenden Ergebnisse sind sicherlich aufgrund ihrer geringen Datenlage und der sehr reduzierten Auslese ihrer Antworten nicht als repräsentativ zu betrachten, doch können sie zumindest kleinere Einblicke in den Schulalltag sowie den möglichen Herausforderungen schwuler Lehrkräfte geben.

1. Zur persönlichen und schulischen Situation schwuler Lehrkräfte in NRW

An der Online-Befragung nahmen mehrheitlich Personen teil, die zwischen 30 und 39 Jahren waren, gefolgt von weiteren 21, die sich in der Altersklasse 40 bis 49 Jahren befinden. Die meisten Befragten gaben zum Zeitpunkt der Befragung an, ledig und Single (35 Personen) zu sein. 15 Personen waren zu diesem Befragungszeitpunkt zwar ledig, aber verpartnert und lediglich 19 Personen waren verheiratet oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Jeweils zwei weitere geschieden oder verwitwet. Die Mehrheit der befragten Lehrkräfte arbeitete an einem Gymnasium (26 Personen).

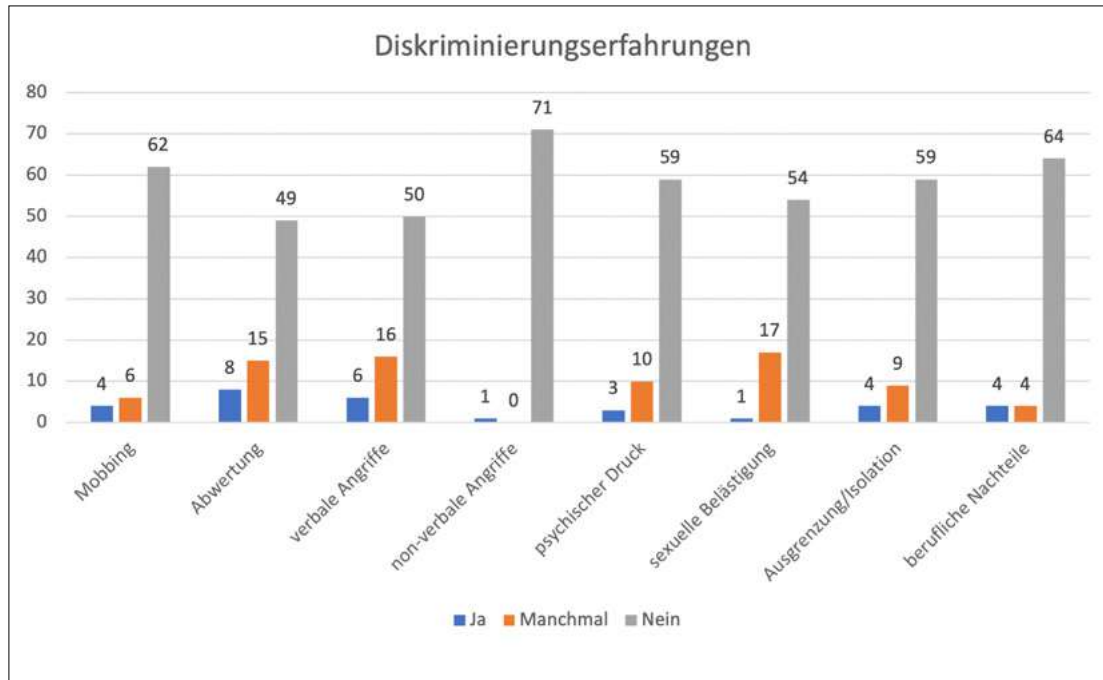
LGBTQIA+
ist eine Abkürzung der englischen Wörter Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual und Asexual



Jeweils 14 weitere an einer Gesamtschule oder einem Berufskolleg. Zehn Personen an einer Grundschule und fünf weitere an einer sonderpädagogischen Einrichtung mit unterschiedlicher Ausrichtung. Von den 72 Befragten gaben fast alle Teilnehmer (57 Personen) an, innerhalb ihrer Familie als homosexuell geoutet zu sein. Lediglich vier beantworteten die Frage mit „zum Teil“ und eine Person mit „Nein“. Ähnlich verhält es sich bei ihrem Freundeskreis, bei dem 59 Befragte angaben, in diesem „geoutet zu sein“ und nur drei Personen bewerteten diesen Umstand mit „zum Teil“.

Im „Arbeitsbereich Schule“ gab eine leichte Mehrzahl von 40 Teilnehmer an, bei ihrem Kollegium vollständig als homosexuell geoutet zu

sein; 31 beantworteten diese Frage mit „zum Teil“ und zwei Teilnehmer mit „Nein“. Es kann auf dieser Grundlage davon ausgegangen werden, dass – aller Wahrscheinlichkeit nach – bereits im Vorfeld ein (offenes) Outing innerhalb des Familien- und/oder Freundes-/Bekanntenkreises stattgefunden hat. Dennoch scheint ein (offenes) Outing innerhalb des Kollegiums berechtigterweise immer noch von individuellen und situativen Begebenheiten des jeweiligen Umfeldes für die Betroffenen abzuhängen. Als deutlich sichtbares und erfreuliches Ergebnis zu werten ist der Umstand, dass das Wissen um die persönliche homosexuelle Ausrichtung für die meisten Befragten (50 Personen) an ihrer Schule keine große Rolle zu spielen scheint, da lediglich neun Personen von Problemen (aufgrund ihrer



Homosexualität) an ihren Schulen berichten. Doch welche Schwierigkeiten sind dies?

Mit Blick auf mögliche Diskriminierungserfahrungen hat sich im Allgemeinen herausgestellt, dass glücklicherweise über keine erheblichen Probleme berichtet wurde. Was jedoch in der Rubrik „Ja“ also „erlebt“ und „manchmal [erlebt]“ genannt wurde, sind u. a. zusammengekommen (verbale oder non-verbale) Abwertungen (23 Personen), verbale Angriffe (z. B. in Form von Beleidigungen) (22 Personen), Ausgrenzung/Isolation (13 Personen) sowie sexuelle Belästigung (18 Personen), die sich z.B. in Form von anzüglichen Bemerkungen oder Witzen niederschlagen. Insbesondere scheint der Aspekt der (direkten oder indirekten) „verbalen Diskri-

minierung“ immer noch täglich Brot für viele homosexuelle Lehrkräfte zu sein, die sich demnach oft verdeckter, bewusster oder unbewusster Stigmatisierung und Anfeindung konfrontiert sehen. Diese Befunde decken sich ebenso mit anderen Studien zum Thema Homophobie im Arbeitsalltag (vgl. Beelmann & Jonas 2009, 246 & Hertling 2011, 25f.). Dabei zeigen die Befunde in der Folgefrage auf, dass diese geschilderten Diskriminierungserfahrungen hauptsächlich vom Kollegium sowie der Lernenden herrühren.

2. Zum Thema „Gleichstellung“ und „Gleichstellungsarbeit“

Die erste Frage in der Rubrik „Gleichstellungsarbeit“ zielte bewusst und provokant auf den

Umstand ab, ob homosexuelle Lehrkräfte Rat bei ihrer an der Schule ansässigen Gleichstellungsbeauftragten beim Thema „sexuelle Vielfalt“ suchen. Hierbei verneinten rund 68 Personen diese Frage eindeutig. Lediglich drei Personen suchten „manchmal“ und nur eine Person die Beratung zu persönlichen und/oder schulischen Themen im Bereich „sexueller Vielfalt“ bei der Gleichstellungsbeauftragten auf. Diese Tatsache verdeutlicht eindrücklich, dass sich der Aufgaben- und Wirkungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten bisher noch nicht auf den Bereich „sexuelle Vielfalt“ und/oder „Homosexualität“ konzentriert bzw. weiterentwickelt hat.

Immerhin zeigen die gesammelten Ergebnisse auf, dass bei der leichten Mehrheit von 42 Personen der Wunschgedanke besteht, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch homosexuelle Lehrkräfte mit verwandten Themen beraten und sich ihrer Belange annehmen sollte. Weitere 22 Personen könnten sich diese zusätzliche Aufgaben- und Beratungsfunktion als „vielleicht“ mögliche Beratungsinstanz vorstellen, acht andere Teilnehmer dagegen nicht. Im Hinblick auf die Antwortverteilung bei der Frage „Die Gleichstellungsbeauftragte kümmert sich auch um Belange von Männern“ stimmten 26 Teilnehmer mit „eher weniger“ sowie 18 weitere mit „gar nicht“. Dieser Antwortverteilung ist zu entnehmen, dass die vom Gesetzgeber intendierte und verankerte Verordnung (s. §17 Abs. 1 LGG) über die gleichermaßen orientierte Gleichstellungsarbeit von beiden Geschlechtern durch die Gleichstellungsbeauftragte nicht wesentlich realisiert zu sein scheint. Blickt man zudem auf die Folgefrage „Unsere Gleichstellungsbeauftragte

kennt sich im Bereich sexuelle Vielfalt aus“ ist an dieser Stelle klar ersichtlich, dass 32 Teilnehmer eher davon ausgehen, dass dies nicht der Fall ist. 29 Teilnehmer geben diesbezüglich an, über keinerlei Kenntnis des Beratungsangebotes der Gleichstellungsbeauftragten zu verfügen.

Es wurde außerdem herausgefunden, dass sich die große Mehrheit der Teilnehmer (59 Personen) bei möglichen Problemen hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung im Schuldienst vielmehr ihren Familien und Freunden anvertrauen würde. Da hier mehrere Antwortmöglichkeiten gegeben waren, sind auf beruflicher Ebene der Lehrer:innenrat (39 Teilnehmer), die Gewerkschaft (34 Teilnehmer) sowie die Schulleitung (34 Teilnehmer) weitere wichtige Anlaufstellen für betroffene Lehrkräfte.

3. Zu „Diversity“ resp. „Diversity-Management“

Der letzte Abschnitt der Online-Umfrage konzentrierte sich neben der individuellen Definition von „Diversity“ auch auf die mögliche Umsetzung und Implementierung eines „Diversity-Konzeptes bzw. -Managements“ im Bereich „sexuelle Vielfalt“. Dass ‚Diversity‘ grundsätzlich innerhalb ihres schulischen Leitbildes auftaucht, gaben 28 Personen an, zwölf mit „teils teils“ und zusammengerechnet 32 Personen verneinten diese Frage. Im Hinblick auf „sexuelle Vielfalt“ berichten 22 Personen davon, dass diese bereits an ihren Schulen berücksichtigt wird, elf Personen antworteten hier mit „teils teils“ und mehrheitlich 39 Personen berichten, dass es keinerlei Berücksichtigung dieser Ausprägung an ihren Schulen gäbe.

Dementsprechend ist nicht verwunderlich die Anzahl von rund 44 Personen, die davon berichten, dass es folglich auch kein:e Ansprechpartner:in für diesen Bereich an ihren Schulen und/oder der Bezirksregierung gäbe, obwohl 18 Männer angeben, in der Vergangenheit Hilfe aufgrund ihrer Homosexualität in der Schule in Anspruch genommen zu haben. Lediglich zwölf Personen gaben an, dass ein:e Ansprechpartner:in innerhalb ihrer Dienststelle zu diesem Bereich existiere, woraus hier ein möglicher Nachholbedarf für alle anderen Schulen abgeleitet werden könnte.

Abschließend kommt für die leichte Mehrheit von 37 Teilnehmern der gesellschaftliche Diskurs um „homosexuelle Lehrkräfte – ihrer Situation, ihren Herausforderungen und Ansprechpartner:innen“ generell zu kurz. 23 Teilnehmer sind sich bei dieser Frage „unschlüssig“ und 14 Teilnehmende verneinen diese Frage. Mögliche Gründe für keine größere Anzahl von Zustimmung bzgl. dieser Frage könnte die als immer besser geworden empfundene Situation für einige Kolleg:innen sein, obgleich festzuhalten ist, dass sich die überwiegende Anzahl der Befragten (49 Personen) nach wie vor und eindeutig dafür ausspricht, dass es explizite Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner:innen für homo-, bi-, transsexuelle und diversgeschlechtliche Lehrkräfte in NRW geben sollte, die sich v. a. psychosozialer Hilfe sowie Fort- und Weiterbildungen widmen sollten. Außerdem hält fast die Hälfte aller Befragten (48 Personen) die Implementierung von sogenannten „Diversity-Beauftragten“ für Lehrkräfte als zukünftig (eher) notwendig.

4. Resümee der Befragung

Auf der Basis der erhobenen Ergebnisse lässt sich in der Gesamtansicht eine (eher) positive Bilanz im Bereich der gesellschaftlichen und schulischen Akzeptanz und Situation homosexueller Lehrkräfte ziehen, auch wenn immer noch vereinzelt über Spannungen im Bereich verbal empfundener Diskriminierungen berichtet wird. Die Frage nach der Notwendigkeit von „Diversity-Beauftragten“ an Schulen in Nordrhein-Westfalen ist eher als ambivalent zu betrachten und hängt nach Meinung der Befragten von vielen (zumeist ökonomischen) Faktoren ab. Zwar wünscht sich der Großteil der befragten schwulen Lehrkräfte eine solche Ansprechperson innerhalb ihres Kollegiums oder der Bezirksregierung, allerdings wird es diese Stelle für Minoritäten, nach Meinung der vorherigen Ministerin Gebauer (FDP), in den nächsten Jahren (eher) nicht in solchem Umfang an NRWs Schulen geben. Vielmehr müsse der Aufgaben- und Wirkungsbereich der Gleichstellungsarbeit hinterfragt und zusätzlich ggf. um diesen Bereich erweitert werden, so die Ministerin in einem dazu geführten Interview.

Besonders im Fortbildungsbereich zum Thema „Homosexualität an/in der Schule“ scheint es nicht nur berechtigtes Interesse von Seiten der Teilnehmenden zu geben, sondern ist zugleich mit der Forderung verbunden, diesen Bereich in der schulischen und universitären Lehre (weiter) zu optimieren und auszubauen. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse an, dass es mehrheitlich an NRWs Schulen an einem konzeptorientierten und nachhaltigen „Diversity-Management“ – im Bereich „sexuelle Vielfalt“ – mangelt.

Dieser Umstand führt folglich zur Außerachtlassung oder Abschwächung der Bedeutsamkeit des Themas im gesellschaftlichen und schulischen Diskurs, sodass ein gewisser Grad an Stagnation für die Erziehungs- und Bildungsarbeit im Bereich „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ eine mögliche und unerwünschte Folge dieses Umstandes wäre.

5. Ausblick

Um ein gut geplantes „Diversity-Management“ – nicht nur für das schulische Personal – zu erreichen, sind mithilfe der vorgenannten Befragung folgende zentrale Ergebnisse im Bereich „sexueller Vielfalt“ zum Vorschein gekommen:

- Homosexualität scheint kein signifikant ausschlaggebender Faktor für besonders schwerwiegende Benachteiligungen oder Diskriminierungen im Lehrberuf vieler Betroffenen mehr zu sein.
- Die Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt muss langfristig verpflichtender Bestandteil der Antidiskriminierungs- und Akzeptanzarbeit an den Schulen sein und zudem fachübergreifend in allen Kernlehrplänen des Landes Beachtung und Verankerung finden.
- Die Implementierung eines / einer „Diversity-Beauftragten“ (als Ansprechpartner:in an Schule) durch die Schulleitung ist förderlich und konstruktiv resp. der Arbeits- und Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten muss / sollte hierzu erweitert werden.

- Ein erfolgreiches Diversity Management ist nur möglich, wenn alle Mitglieder einer Schule konzeptbasiert an einem für alle verbindlichem Schulprogramm und -leitbild mitarbeiten und dieses (vorurteilsfrei) lehren, leben und immerwährend evaluieren und ggf. aktualisieren.
- Der Schulleitung kommt bei diesem Initiierungs-, Steuerungs- und Evaluationsprozess große (strukturelle und personelle) Verantwortung zu.
- Chancen & Grenzen eines Diversity-orientierten Schullebens sollten in der Planung und Durchführung bedacht werden.
- Anlaufstellen, psychosoziale Hilfe sowie Aus- und Fortbildungen müssen weiterentwickelt und flächendeckend für Ratsuchende angeboten werden.

Abschließend: Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich mit Diversity Management die soziale und schulische Situation für homosexuelle Lehrkräfte langfristig und kontinuierlich verbessern lässt! Es bleibt zu hoffen, dass auch andere Stellen, wie z. B. die Gewerkschaften, die Bezirksregierungen, die Personalrät:innen oder auch das Ministerium für Schule und Bildung weitere (offizielle) Richtlinien, Reformen und/oder Beratungstipps in Form von Handreichungen für „betroffene Lehrkräfte“ eruieren, diskutieren und publizieren.

Quellen

Beelmann, Andreas & Jonas, Kai J. (Hrsg.) (2009): Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS.

Eisenbraun, Verona & Uhl, Siegfried (Hrsg.) (2014): Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung. Münster: Waxmann.

Hertling, Thomas (2011): Homosexuelle Männlichkeit zwischen Diskriminierung und Emanzipation. Münster: 2011.

Köllen, Thomas (2010): Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. München: 2010.

Müller, Arne (2011): Situation schwuler Lehrer. Berlin: epubli.

1 vgl. [schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/rechtliche-grundlagen/richtlinien-fuer-die-sexualerziehung/richtlinien-fuer-die-sexualerziehung.html](https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/rechtliche-grundlagen/richtlinien-fuer-die-sexualerziehung/richtlinien-fuer-die-sexualerziehung.html) (27.08.2023)



Warum ich **gendere** ...



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des **vlbs**

Liebe **vlbs**-Mitglieder und bbw-Leser:innen!

Ich sag es direkt und ohne Umschweife: Das Gendern – in der Form, wie Sie es im bbw vorfinden – geht auf meine Kappe! Das, was ich jetzt schreibe, wird manche Gemüter erhitzen. Die Genderdebatte ist hochemotional, dabei frage ich mich ehrlich gesagt, warum es zu manchen emotionalen Entrüstungen mancher – vorwiegend männlicher – Mitglieder eigentlich kommt, denn kein einziges weibliches oder diverses Mitglied hat sich bisher zum Gendergebrauch im bbw der Redaktion gegenüber geäußert, ferner daran gestört.

Genderhistorie

Gendern bedeutet, alle Geschlechter in gerechter Art und Weise anzusprechen. Und damit ist das bbw kein:e Vorreiter:in. Die Verwendung von „Gendersprache“, auch als „geschlechtergerechte Sprache“ bekannt, hat in den letzten Jahrzehnten in Deutschland immer mehr (und zuvor offenbar ganz unbemerkt) an Bedeutung gewonnen. Bemüht man sich um einen Blick in die Vergangenheit, sieht man (und frau), dass erste Ansätze zur geschlechtergerechten Spra-

che bereits durch die Frauenbewegungen in den 60er und 70er Jahren zu finden sind. In den 80er Jahren fand die Debatte der geschlechtergerechten Sprache verstärkt in feministischen Kreisen statt: Hierbei wurde die Notwendigkeit betont, Frauen in der (und durch die) Sprache sichtbar werden zu lassen, welche bis dahin oft vernachlässigt – und dann mit den sogenannten „Doppelformen“ wie z. B. „Lehrerinnen und Lehrer“ in der deutschen Sprache zum ersten Mal bewusst erkennbar wurden. Gegenreaktionen zu den Doppelformen gab es kaum.

Im Jahre 1991 hielt auf Antrag der CDU und FDP die geschlechtergerechte Sprache Einzug in den Deutschen Bundestag bzw. in der Rechtssprache, indem man das erste Mal Doppelformen, z. B. „Bürgerinnen und Bürger“ in Gesetzestexten bewusst formulierte. In den 2000er Jahren gewann die Gendersprache nochmals deutlich an Aufmerksamkeit, angetrieben von einer zunehmenden Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und vor allem Diversität, die zuvor noch nie thematisiert wurde.

2023 verzichtet Bundeskanzler Olaf Scholz oft in seinen Ansprachen auf das generische Maskulinum, ersetzt mit Umschreibungen, indem er z. B. sagt: „Danke an alle, die helfen“ usw.

Und weil wir – seit den 80ern – immer mehr geschlechtergerechte Sprache postulieren, ist der Rückgang des generischen Maskulinums ganz deutlich zu verzeichnen. Die aktuelle Debatte über Genderformen wird allerdings recht emotional geführt, was darauf schließen lässt, dass Rezipient:innen sich weniger an Geschlechtergerechtigkeit anstoßen, viel mehr an der Umsetzung in Form von Sternchen, Doppelpunkt, Unterstrich und gesprochenen Pausen in einem Wort.

Sprachwissenschaft

In der Sprachwissenschaft unterscheidet man zunächst zwischen dem „Genus“, dem „Sexus“ und dem „Gender“. Das Genus ist eine inner-sprachliche Kategorie, welche nicht unbedingt einen Bezug zum Sexus oder dem Gender (Beschreibung zu sozialen Stereotypen) haben muss. Ein Beispiel: Obwohl der Sexus (biologisches Merkmal von Lebewesen) des Mädchens offensichtlich weiblich ist, ist das Genus ein Neutrum, indem es heißt: „das“ Mädchen. Zu einer grammatischen Inkongruenz kommt es dann, wenn man formuliert: „Sie ist ein tolles Mädchen.“, weil es strenggenommen „Es ist ein tolles Mädchen.“ lauten müsste. Genau an diesem Beispiel sieht man, dass in der Grammatik oft der Sexus und Gender mitreflektiert wird. Aus diesem Grund ist das generische Maskulinum auch keine neutrale Form mehr.

Um die Debatte zu Gendersprache zu verstehen, ist es unerlässlich, sich einmal die sprachwissenschaftliche Grundlage dazu anzusehen: In der Sprachwissenschaft gibt es zwei Lager: die Grammatiker:innen und die Linguist:innen. Grammatik widmet sich vor allem der geschriebenen Sprache und der Rechtschreibung. Die Linguistik widmet sich dem Sprachgebrauch. Die klassische Linguistik vertrat den linguistischen Strukturalismus – Vertreter:innen waren z. B. Peter Eisenberg, Manfred Bierwisch, Heide Wegener u.v.m., die allesamt die Sprache als losgelöstes und strukturelles System begriffen.

Die Linguistik der letzten 20–30 Jahre schaut sich aber zunehmend den verwendeten Sprachgebrauch an, um z. B. zu verstehen, wie Kinder Sprache erlernen und wie man von dem, was man spricht, zu Regeln abstrahiert. Diese Linguistik hat herausgearbeitet, dass es sehr viele Asymmetrien in der deutschen Sprache gibt, wie z. B. das generische Maskulinum, das den Mann als Norm sprachlich festsetzte. Die Überlegung der Linguistik ist also, ob es eine Form geben kann, die dieses asymmetrische Verhältnis verändern kann, um gesellschaftskonformer und gerechter zu sprechen.

Kann man Sprache einfach so verändern?

Jetzt finden einige von Ihnen, Sprache mit Doppelpunkt etc. einfach so zu verändern, vermutlich ziemlich frech und ungehörig. Allerdings – so muss ich all denen sagen, die sich daran stören –, dass Sprache immer wieder verändert wird, weil Sprache kein monolithisches Gebilde ist, sondern dynamisch und lebendig über

die Jahrhunderte weg immer wieder angepasst wird. Jede:r Germanist:in wird sich noch gut an die Mediävistik und die Kurse zu Althochdeutsch und Mittelhochdeutsch erinnern können. Gelänge es uns, in eine Zeitmaschine zu steigen und in die Vergangenheit zu reisen, verstünden wir die deutsche Sprache kaum.

Wie gelingt also Sprachveränderung? – Dass der öffentliche Rundfunk und die öffentlich-rechtlichen Medien sprachliches Vorbild sein sollen, indem sie eine Standardvarietät in Sprache vorleben, ist garantiert jedem bekannt. Früher war es falsch, Adjektive zu deklinieren, so stand es in den Grammatiken. Da die Medien aber immer mehr Adjektive deklinierten, indem sie z. B. formulierten: das goldene Auto, die orangene Jacke usw. steht heute in den Grammatiken, dass Adjektive dekliniert werden können. Und schon wurde Sprache verändert, weil man induktiv vom Sprachgebrauch auf eine Regel schloss.

Was spricht eigentlich gegen das Gendern?

Ein häufiger Kritikpunkt am Gendern ist, dass es die Sprache ungewohnt und schwer lesbar machen kann. Kritiker:innen befürchten, dass dies zu Verwirrung führt und die Verständlichkeit beeinträchtigt, gerade wenn man das Deutsche neu erlernen möchte. Dabei ist die Erlernbarkeit des Deutschen mit viel schwierigeren Hürden beschäftigt, wenn es um die Artikelbildung, Groß- und Kleinschreibung und z. B. dem komplexen Satzbau geht. Nie würde man darauf drängen, diese Phänomene abzuschaffen, damit die Sprache einfacher zu erlernen wäre, wieso also beim Gendern? Einige der aktuellen Herausforderungen beim Gendern sind, dass sich

bisher keine einheitliche Regelung etabliert hat. Es gibt verschiedene Möglichkeiten zu gendern, wie den Doppelpunkt, den Unterstrich oder das Gendersternchen (Lehrer:innen, Lehrer_innen, Lehrer*innen). Eine einheitliche Form wäre wünschenswert, um die Akzeptanz und Anwendung zu erleichtern.

Dabei hat es so viele positive Effekte...

Dass Sprache Bilder generiert, merkt man spätestens, wenn einem ein:e Bekannt:e von intimen Details aus dem Sexleben erzählt, die man nicht hören möchte, weil sofort die (unangebrachte) Vorstellungskraft eintritt. Wir Menschen denken nun mal in Bildern.

Auch können Menschen mit Kriegserfahrungen – nur mit der Kraft ihrer Worte – durch Erzählungen ggf. weitere Generationen traumatisieren, obwohl sie nicht dabei waren, sogar später an PTBS (posttraumatische Belastungsstörung) erkranken. All das können Worte bewirken. Wieso also nicht für Positives nutzen? Denn immerhin ist der Konsens 2023 ja recht groß, geschlechtergerecht sein zu wollen. Studien haben gezeigt, dass geschlechtergerechte Sprache die Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen verringern kann. Wenn Frauen, Männer und Diverse in der Sprache gleichberechtigt repräsentiert werden, fördert dies ein inklusiveres Denken und Verhalten. Zudem kann eine geschlechtergerechte Sprache das Lernumfeld positiv beeinflussen, indem es das Selbstbewusstsein und die Identifikation aller Schüler:innen stärkt. Auch der deutsche Rechtschreibrat, der die deutsche Sprache in seiner Schriftform

normieren soll, verneint das Gendern nicht! Der Rechtschreibrat ist um geschlechtergerechte Sprache bemüht, will allerdings die verschiedenen Schreibweisen noch beobachten, bevor eine Stellungnahme dazu verfasst werden soll.

Auch beim Blick ins Ausland wird klar ...

Die englische Sprache benutzt zunehmend die Pronomen they/them, um geschlechtsneutral zu formulieren. Auch im Schwedischen gibt es mittlerweile ein drittes Pronomen, um sprachsensibel formulieren zu können. Das Gendern ist also kein deutsches „Problem“.

Fazit

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet nicht, dass die traditionelle Form der Sprache verloren geht, sondern dass sie sich weiterentwickelt, um den sozialen Fortschritt widerzuspiegeln. Indem wir das Gendern in der deutschen Sprache unterstützen, zeigen wir Respekt gegenüber allen Geschlechtern und schaffen eine inklusive Umgebung – auch für unsere Schüler:innen, in der sie sich wertgeschätzt fühlen.

Unabhängig davon, welcher Herkunft, Behinderung oder welches Geschlecht uns unterscheiden könnte, möchte ich als Schriftleitung des vlbs alle Mitglieder inkludieren. Denn hier im vlbs ziehen wir gemeinsam an einem Strang und setzen uns gemeinsam für bildungspolitische Ziele ein. Den Doppelpunkt wählte ich auf Rat des Blindenvereins Düsseldorf, der mir erklärte, dass Vorleseprogramme den Doppelpunkt besser lesen könnten.

Wenn Ihnen jedoch eine schönere und inkludierende Alternative zum Doppelpunkt einfällt, lassen Sie es mich gerne wissen und schreiben uns an: redaktion@vlbs.de

Nie würde ich von Ihnen verlangen, dass Sie das Gendern produzieren sollen. Ich kalkuliere nur mit ein, dass sie es rezipieren können – und das schaffen Sie! Glauben Sie nicht? Dann sehen Sie sich an, was ich auf einer Postkarte (wu2k.de) fand:

**Das heir knasnt
du lseen, aebr
der Gender*Stern
srtöt Dineen
Lseefsuls?**

Liebe Leser:innen, nehmen Sie mir es nicht übel, aber ich gendere auch weiterhin, denn was wäre ich für eine Schriftleitung, würde ich nicht alle ansprechen wollen ...

Ihre Judith Klamann

Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie — Wie kann das gelingen?



Brigitte Stucke
Gleichstellungsexpertin
Berufskolleg West
der Stadt Essen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie stellt gerade Frauen aufgrund traditioneller Rollenbilder oft vor besondere Herausforderungen. Noch immer werden Frauen als hauptsächlich für die Hausarbeit, die Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger verantwortlich angesehen, während Männer häufig eher für den Erwerb von Einkommen zuständig sind. Dies kann dazu führen, dass gerade Frauen oft Schwierigkeiten haben, ihre beruflichen Ambitionen mit ihren familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Sicher ist die Vereinbarkeit des Berufes, mit der Pflege Angehöriger oder der Kindererziehung, mit wenigen Berufen so gut vereinbar wie mit dem Lehrberuf. Glücklicherweise arbeiten Lehrende nur von 8 bis 14 Uhr und haben ansonsten frei – was könnte also einfacher sein, als den Lehrberuf zu ergreifen. Den macht man so nebenbei und kann sich also wunderbar um die Familie kümmern.

Das ist natürlich nicht ernst gemeint! Im Lehrberuf, wie in allen anderen Berufen, stellt die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie eine große Herausforderung dar.

Da sind Personen, die aufgrund der Öffnungszeiten von Kitas und Schulen nicht vor 8 Uhr mit dem eigenen Unterricht beginnen können, andere pflegen Angehörige und müssen sie regelmäßig zu Arztterminen begleiten. Auch der Abendunterricht an Berufskollegs schränkt die Planung von Terminen innerhalb der Familie ein, zumal wenn an zwei Abenden unterrichtet wird. Alle diese Bedürfnisse sind für sich genommen legitim und wichtig, stellen die Stundenplanenden allerdings vor große Herausforderungen, da sich die Wünsche des einen mit den Bedürfnissen der anderen häufig nur schwer vereinbaren lassen.

Wichtig sind daher gezielte Maßnahmen an Schulen, um diese Grenzen zu überwinden und eine bessere Vereinbarkeit für alle Beteiligten zu ermöglichen. Im Umgang mit diesen Herausforderungen gibt es von der Bezirksregierung Düsseldorf ein Modell der Berufskollegs zu Teilzeitregelungen¹ (QR). Dieses bildet eine gute Grundlage für Schulen, um ein Konzept zu erstellen, welches Regeln zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält. Die Umsetzung solcher Konzepte gelingt am ehesten über eine gut strukturierte Stundenplanung, um ein sinn-

t1p.de/c63kq



Modell der Berufskollegs zu Teilzeitregelungen

volles Angebot für Lernende zu schaffen und dabei gute Rahmenbedingungen für die pädagogisch wertvolle Arbeit von Lehrenden zu gestalten. Zudem ist es sinnvoll, die Belange aller Lehrenden (Voll- und Teilzeitkräfte) zu berücksichtigen, damit die individuellen Wünsche und Notwendigkeiten einzelner Personen nicht zu Einschränkungen für andere führen. Es gilt mehr Transparenz in die Stundenplangestaltung zu bringen, die individuellen Notwendigkeiten und Wünsche ernst zu nehmen sowie ein Gleichgewicht bei deren Berücksichtigung herzustellen.

Wie also kann ein solches Konzept initiiert und umgesetzt werden?

Zunächst empfiehlt es sich, in einer repräsentativ zusammengesetzten Arbeitsgruppe aus bspw. Vertretenden der (erweiterten) Schulleitung, des Stundenplanteams, des Lehrerrates sowie der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen die Rahmenbedingungen für die Stundenplanung zu erörtern.

Den Unterrichtseinsatz generell regeln ADO und Schulgesetz², ein schulisches Konzept soll die Ausgestaltung für den Unterrichtseinsatz für Voll- und Teilzeitkräfte innerhalb dieser vorgegebenen gesetzlichen Regularien definieren. Am wichtigsten für alle Beteiligten ist dabei eine langfristige Planung, die durch einen Jahresplan umgesetzt werden kann, der allen transparent und zugänglich ist. Des Weiteren kann ein täglicher maximaler Unterrichtseinsatz von sechs Stunden bei fünf Unterrichtstagen sinnvoll sein, soweit keine zwingenden

Gründe dem Entgegenstehen. Lehrende, die im Abendunterricht eingesetzt sind, dürfen aus arbeitsrechtlichen Gründen am kommenden Tag erst eingesetzt werden, nachdem die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens elf Stunden eingehalten wurde³. Auch sollte die Belastung durch Klassenleitungen gleichmäßig auf alle Lehrenden verteilt werden. Darüber hinaus regelt § 13 der ADO⁴ auch die Arbeitszeit, Vertretungsunterricht und Mehrarbeit für verbeamtete Lehrende und lt. TV-L § 44 für Tarifangestellte entsprechend. Hier empfehlen sich vor allem Regelungen zu planbarem Vertretungsunterricht, wie bspw. Lehrende besonders dann für Vertretungen einzuplanen, wenn im betreffenden Zeitraum eigene Unterrichtsstunden entfallen.

Auch wenn lt. ADO § 17 Teilzeitbeschäftigte nur im Umfang ihrer Reduzierung anteilig eingesetzt werden sollen, gehören Konferenzen und Dienstbesprechungen zu den Dienstpflichten für alle Lehrenden, an denen vollumfänglich teilgenommen werden muss⁵. Hier können beispielsweise feste Tandems gebildet werden, aus denen nur jeweils eine Teilzeit-Lehrkraft an einer Konferenz teilnimmt und die andere Person über die Inhalte informiert. Solche Abreden bedürfen natürlich der Zustimmung der Schulleitung. Regelungen für Aufsichten⁶ sind eine gute Möglichkeit, um Teilzeitkräfte (und auch andere Personengruppen) zu entlasten, indem diese nur anteilig zu ihrem Unterrichtskontingent zu Aufsichten eingeteilt werden. Die Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen wie bspw. Schulwanderungen oder Schulfesten ist für alle Lehrenden verpflichtend.

Regelungen zum Unterrichtseinsatz für Teilzeitbeschäftigte Lehrende sind in § 17 der ADO geregelt:

„(1) Der Umfang der Dienstpflichten der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (Unterrichtsverpflichtung und außerunterrichtliche Aufgaben) soll der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen.

(2) Die dienstliche Verpflichtung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer erstreckt sich auf die Klassenleitung und in der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Sonstige dienstliche Aufgaben (z. B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtag) sollen proportional zur Arbeitszeitermäßigung wahrgenommen werden. Bei Schulwanderungen und Schulfahrten bezieht sich die Reduzierung in der Regel auf die Anzahl der Veranstaltungen.

(3) Bei der Stundenplangestaltung sollen unterrichtsfreie Tage ermöglicht werden, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist; eine überproportionale Belastung durch Springstunden soll vermieden werden.“

Diese Vorgaben bieten eine gute Grundlage, um beispielsweise Regelungen für Teilzeitlehrende für die Aufteilung ihres Unterrichtskontingentes auf die Wochentage, die Anzahl ihrer Pausenaufsichten und ihren Einsatz bei planbarem Vertretungsunterricht zu treffen.

Was kann man tun, um Lehrenden mit kleinen Kindern die Arbeitsbedingungen zu erleichtern?

Gerade in der heutigen Situation des eklatanten Lehrkräftemangels ist es wichtig, alle im Lehrberuf zu halten und Personen mit kleinen Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vereinfachen. Auch dafür bieten solche Konzepte vielfältige Möglichkeiten. So den Wunsch, den Unterricht erst ab der zweiten Unterrichtsstunde zu beginnen, um die Kinder zu Kita und Schule bringen zu können oder den Wunsch, den Unterricht um 13 Uhr zu beenden, um heimkehrende Kinder versorgen zu können. Oder aber die Möglichkeit, mit reduzierter Stundenzahl nicht an jedem Tag eingesetzt zu werden. Bei allseitiger Bereitschaft und offenem Denken sind die Chancen groß, auch Lehrenden mit kleinen Kindern die Vereinbarkeit zu ermöglichen bzw. zu erleichtern: Jede Lehrperson wird dringend gebraucht und wir können es uns als Schulen nicht leisten, auch nur eine davon zu verlieren.

Am wichtigsten für alle Beteiligten ist eine frühzeitige und transparente Planung, um sich verlässlich auf Unterrichtszeiten und außerschulische Termine einstellen zu können. Außerdem eine rechtzeitige und wertschätzende Kommunikation – diese ist durch kein noch so gutes Konzept zu ersetzen. Der Lehrberuf ist anstrengend genug, und wenn solche Konzepte durchdacht und gelebt werden, erhöht das die Zufriedenheit im Kollegium und bei den Lernenden. So kann die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Familie im Lehrberuf gelingen!

- 1 brd.nrw.de/system/files/media/document/2022-04/20220408_4_Schule_Gleichstellung_Modell_der_Berufskollegs_zu_Teilzeitregelungen.pdf [24.08.2023]
- 2 ADO §12 Unterrichtseinsatz bass.schul-welt.de/12374.htm#21-02nr4p12 [24.08.2023], § 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG schulministerium.nrw/sites/default/files/documents/Auszug-SchulG.pdf [24.08.2023]
- 3 ArbZG § 5 (1) gesetze-im-internet.de/arbzgj/_5.html [24.08.2023]
- 4 ADO § 13 bass.schul-welt.de/12374.htm#21-02nr4p13 [24.08.2023]
- 5 ADO § 10 bass.schul-welt.de/12374.htm#21-02nr4p10 [24.08.2023]
- 6 VV zu § 57 Abs. 1 SchulG bass.schul-welt.de/6333.htm [24.08.2023]
- 7 ADO § 10 (ebd.)



Elternzeit: Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter

Antworten auf 15 Fragen zur Elternzeit



Dorothee Hartmann
Stellv. Personalrats-
vorsitzende in Köln



Detlef Sarrazin
Personalratsvorsitzen-
der in Köln

Beruf, Kinder, Partnerschaft: Allen Ansprüchen gerecht zu werden ist eine Herausforderung. Kraft und Energie sind begrenzt, Zeit und Nerven knappe Ressourcen. Die Elternzeit macht es möglich, zur Betreuung eines Kindes eine Auszeit vom Berufsleben zu nehmen oder die Arbeitszeit deutlich zu reduzieren. Das Elterngeld soll dazu beitragen, in dieser Zeit die finanzielle Lebensgrundlage der Familie zu sichern.

In diesem Artikel geben wir Ihnen Antworten auf 15 Fragen zur Elternzeit, die uns oft gestellt werden. Gerne können Sie sich von den Mitgliedern Ihres Personalrates beraten lassen, welches Elternzeitmodell am besten zu Ihrer Lebenssituation passt.

§§ 15, 16 BEEG bzw. § 74 LBG und §§ 9 - 15 FrUrlV NRW

1. Haben alle Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte Anspruch auf Elternzeit?

Ja. Alle verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte haben Anspruch auf 36 Monate Elternzeit bis zum 3. bzw. 8. Geburtstag des Kindes. Voraussetzung ist, dass sie mit dem Kind in einem Haushalt leben und das Kind selbst betreuen und erziehen. Vertretungskräfte mit einem befristeten

Arbeitsvertrag können ebenfalls Elternzeit nehmen. Ihr Vertrag verlängert sich durch die Elternzeit jedoch nicht. Die Elternzeit ist auch für Lehrkräfte in Ausbildung (OBAS) und im Vorbereitungsdienst (OVP) möglich. Die Ausbildung ruht in dieser Zeit, die Elternzeit wird nicht auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes angerechnet.

§ 15 Absatz 1 und 2 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW; Elternzeit für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, RdErl. des MSB vom 27.02.2021 (BASS 21-05 Nr. 9)

2. Gilt der Anspruch auf Elternzeit auch für Adoptiv- und Pflegekinder?

Ja. Bei Adoptiv- und Pflegekindern beginnt die Elternzeit mit der Aufnahme des Kindes in den gemeinsamen Haushalt. Bei der Berechnung der Elternzeitmonate tritt dieser Tag an die Stelle des Geburtstages des Kindes. Der Anspruch besteht für 36 Elternzeitmonate bis zum 3. bzw. 8. Geburtstag und kann nicht über den 8. Geburtstag hinaus verlängert werden.

§ 15 Absatz 1 und 2 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW
familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/koennen-adoptiveltern-und-pflegeeltern-elternzeit-nehmen--124846

3. Besteht nach dem 3. Geburtstag ein Anspruch auf Elternzeit?

Ja. Dazu muss ein Antrag auf Übertragung der Elternzeitmonate gestellt werden. Der Anspruch auf 36 Elternzeitmonate besteht zunächst bis zum 3. Geburtstag des Kindes. Von den 36 Monaten können bis zu 24 nicht verbrauchte Monate auf einen Zeitraum vom 3. bis zum 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Eine Verlängerung über den 8. Geburtstag hinaus ist nicht möglich, auch nicht für Adoptiv- und Pflegekinder oder Kinder mit einer Behinderung. Für die Antragsstellung genügt es, auf dem Elternzeitantrag die Zeile „Übertragung eines Anteils von ____ Monaten“ auszufüllen und den Antrag spätestens sieben Wochen vor dem 3. Geburtstag des Kindes auf dem Dienstweg über die Schulleitung bei der Bezirksregierung einzureichen.

§ 15 Absatz 2 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW;
bezreg-koeln.nrw.de/system/files/media/document/file/schule_und_bildung_personalangelegenheiten_elternzeit_form_antrag_elternzeit_2015.pdf

4. Können Mutter und Vater gemeinsam Elternzeit nehmen?

Ja. Mutter und Vater haben unabhängig voneinander einen Anspruch auf 36 Monate Elternzeit. Jeder von ihnen kann die 36 Monate auf bis zu drei Zeitabschnitte aufteilen. Anders als beim Elterngeld werden die Elternzeitmonate nicht miteinander verrechnet. Sie können gemeinsam, nacheinander oder im Wechsel genommen werden. Bei der Mutter wird die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt mit zwei Mo-

naten auf die Elternzeit angerechnet. Bei Zwillingen oder Mehrlingen verlängert sich die Mutterschutzfrist auf zwölf Wochen, die mit drei Monaten auf die Elternzeit angerechnet werden.

§ 15 Absatz 2 und 3 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW

5. Verdoppelt sich der Anspruch auf Elternzeit bei Geschwisterkindern?

Ja. Bei Geschwisterkindern und Zwillingen besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind. Für die Elternzeitmonate, die sich innerhalb der ersten drei Lebensjahre überschneiden, kann ein Antrag auf Übertragung gestellt werden, damit sie nicht verfallen. Dazu ein Beispiel: Bei der Geburt der Zwillinge Anton und Anna beantragt die Mutter zunächst 24 Monate Elternzeit für Anton bis zum zweiten Geburtstag der Zwillinge und im Anschluss 12 Monate Elternzeit für Anna bis zum dritten Geburtstag der Zwillinge. Für Anton hat sie einen Anspruch auf weitere 12 Monate, für Anna auf 24 Monate Elternzeit.

Stellt sie einen Antrag auf Übertragung, bleibt ihr Anspruch auf diese 36 Monate im Zeitraum vom 3. bis zum 8. Geburtstag der Zwillinge erhalten. Unabhängig davon hat der Vater ebenfalls Anspruch auf 36 Monate Elternzeit für jedes der beiden Kinder, also 72 Monate insgesamt. Maximal 48 Monate, 24 Monate für jedes Kind, können davon auf einen Zeitraum vom 3. bis zum 8. Geburtstag der Zwillinge übertragen werden.

§ 15 Absatz 2 und 3 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW
familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/wie-ist-die-elternzeit-bei-zwillingen-oder-mehrlingen-geregelt--124850

t1p.de/zoqkd



zu 2: Können Adoptiv-
eltern und Pflegeeltern
Elternzeit nehmen?

t1p.de/rfcpd



zu 3: Antrag Elternzeit

t1p.de/2gnma



zu 5: Wie ist die Eltern-
zeit bei Zwillingen oder
Mehrlingen geregelt?

6. Kann die Elternzeit wegen „Mutterschutz“ vorzeitig beendet werden?

Ja. Die Elternzeit zu Beginn der Mutterschutzfrist für ein Geschwisterkind zu beenden, kann sich finanziell lohnen. Während der Mutterschutzfrist sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und acht Wochen nach der Geburt besteht ein Anspruch auf Besoldung bzw. Gehalt in Höhe des Durchschnittsverdienstes vor der Elternzeit. Um die Elternzeit vorzeitig zu beenden, genügt es, einen formlosen Antrag an die Bezirksregierung zu stellen. Tarifbeschäftigte erhalten während der Mutterschutzfrist zusätzlich zum Arbeitgeberzuschuss des LBV von ihrer Krankenkasse das Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13 € pro Tag. Es muss bei der gesetzlichen Krankenkasse beantragt werden.

bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/schwangerschaft/Informationen_zum_Mutterschutz_fuer_Lehrerinnen.pdf

bezreg-koeln.nrw.de/system/files/media/document/file/schule_und_bildung_personalangelegenheiten_elternzeit_form_antrag_elternzeit_2015.pdf

8. Gibt es Fristen für die Antragsstellung?

Ja. Je nachdem, für welchen Zeitraum der Antrag gestellt wird, gelten unterschiedliche Fristen.

- Elternzeit der Mutter im Anschluss an die Mutterschutzfrist: spätestens sieben Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist
- Elternzeit des Vaters im Anschluss an die Geburt: spätestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin
- Elternzeit der Mutter oder des Vaters innerhalb der ersten drei Lebensjahre: spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit
- Elternzeit der Mutter oder des Vaters zwischen dem 3. und 8. Geburtstag: spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit

Für die Beantragung der Rückkehr aus der Elternzeit gelten die Fristen, die im Internetportal OLIVER unter oliver.nrw.de veröffentlicht sind. In der Regel muss der Antrag für eine Rückkehr im Zeitraum

- vom 01.12. bis zum 30.05. bis zum 30.06. des Vorjahres gestellt werden, organisatorisch wird er dem Versetzungsverfahren zum 01.02. zugeordnet.

t1p.de/m0ae7



zu 6: Informationen zum Mutterschutz für Lehrerinnen

t1p.de/rfcpd



zu 7: Antrag Elternzeit

t1p.de/p8ot9



zu 8: Rückkehrantrag

7. Kann der Elternzeitantrag bereits vor der Geburt gestellt werden?

Ja. Der Antrag kann frühzeitig auf dem Dienstweg über die Schulleitung gestellt werden, zum Beispiel zu Beginn der Mutterschutzfrist. Das Formular ist auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung hinterlegt. Anstelle des Geburtstermins wird der errechnete Termin aus dem Mutterpass eingetragen. Die Zeile für den Namen und das Geschlecht des Kindes kann frei bleiben. Nach der Geburt muss die Geburtsurkunde mit den fehlenden Angaben nachgereicht werden.

- vom 01.06. bis zum 30.11. bis zum 30.11. des Vorjahres gestellt werden, organisatorisch wird er dem Versetzungsverfahren zum 01.08. zugeordnet.

§ 16 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW

schulministerium.nrw.de/BiPo/OLIVER/pages/intern/rueckkehrantrag/rueckkehrer0.jsf

9. Besteht ein Anspruch auf Beihilfe und Krankenversicherung?

Ja. Während Elternzeit bleibt der Beihilfeanspruch in der Regel erhalten. Er erlischt jedoch, wenn die Mutter oder der Vater über den gesetzlich versicherten Ehepartner Anspruch auf Familienversicherung haben oder berücksichtigungsfähige Angehörige des beihilfeberechtigten Ehepartners sind. Diese Regelung gilt auch bei einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit. Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der Pflichtstunden bleibt der eigene Beihilfeanspruch bestehen. Sind Mutter und Vater verbeamtet und gemeinsam in Elternzeit, wird ein Elternteil als berücksichtigungsfähiger Angehöriger des anderen Elternteils bestimmt. Die Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung müssen auch während der Elternzeit gezahlt werden. Auf Antrag gewährt das LBV einen Zuschuss von bis zu 31 € im Monat. Voraussetzung ist, dass die Bezüge im Kalenderjahr vor Beginn der Elternzeit unterhalb der Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung lagen (2023: 5500 €/Monat). Beamte:innen auf Widerruf können die Erstattung der Beiträge in voller Höhe beantragen.



Tarifbeschäftigte Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte, die vor der Elternzeit in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren, bleiben während der Elternzeit beitragsfrei versichert. Für das Elterngeld sind keine Beiträge zu zahlen. Empfehlenswert ist, sich vor dem Beginn der Elternzeit von der Beihilfestelle und der Krankenkasse beraten zu lassen.

finanzverwaltung.nrw.de/dienststellen/landesamt-fur-besoldung-und-versorgung-nrw/elternzeit-frueher-erziehungsurlaub

familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/arbeit-versicherung/wie-bin-ich-waehrend-der-elternzeit-versichert--124862

t1p.de/s4ebg



zu 9: Elternzeit

t1p.de/rsk1w



zu 9: Wie bin ich während der Elternzeit versichert?

10. Sollte die Schulleitung bereits vor der Antragsstellung informiert werden?

Ja. Empfehlenswert ist es, vor der Antragsstellung folgende Punkte zu besprechen:

- Wie lange soll die Elternzeit voraussichtlich dauern?
- Wer übernimmt die Vertretung (Klassenleitung, Notenübergabe)?
- Sollen E-Mails, Protokolle oder bestimmte Informationen weitergeleitet werden?
- Ist eine Rückkehr an die Stammschule in Vollzeit oder Teilzeit beabsichtigt?
- Besteht der Wunsch nach einer wohnortnahen Versetzung?

Wenn Zweifel bestehen, ob das Gespräch positiv und lösungsorientiert verlaufen wird, kann eine Person des Vertrauens teilnehmen, z. B. die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder ein Mitglied des Lehrerrates.

11. Werden die Schulferien auf die Elternzeit angerechnet?

Ja. Die Ferien zählen mit und dürfen nicht ohne Begründung aus der Elternzeit ausgespart werden. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit soll der Zeitraum zwischen dem letzten Tag der Elternzeit und dem ersten Ferientag der Länge der Ferien entsprechen. Dazu ein Beispiel: Eltern können entweder sechs Wochen vor den Sommer-

ferien oder am ersten Schultag nach den Ferien in den Schuldienst zurückkehren.

Liegt eine sachgerechte Begründung vor, sind Ausnahmen möglich, z. B. wenn

- die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist in den Ferien beginnt
- der nahtlose Wechsel zwischen den beiden Eltern in den Ferien erfolgt
- der gesetzliche Höchstanspruch auf Elternzeit in den Ferien endet
- der gesetzliche Höchstanspruch auf Elterngeld in den Ferien endet
- die Anwesenheit der Mutter bzw. des Vaters in der Schule bereits der letzten Ferienwoche vor Schuljahresbeginn notwendig ist

Die Entscheidung, ob eine sachgerechte Begründung vorliegt, trifft die Bezirksregierung. § 11 FrUrIV NRW; schulministerium.nrw/elternzeit

12. Kann der Antrag auf Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?

Ja. Voraussetzung ist, dass die Bezirksregierung dem Antrag zustimmt. Ein Antrag auf Verlängerung der Elternzeit wird in der Regel genehmigt. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht, wenn der vorgesehene Wechsel zwischen den beiden Eltern aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Ein Antrag auf Verkürzung bzw. vorzeitige Beendigung der Elternzeit wird in der Regel ge-

t1p.de/qsicr



zu 11: Schulministerium:
um: Elternzeit

nehmigt, wenn ein Härtefall vorliegt, z. B. eine schwere Erkrankung, eine Schwerbehinderung oder der Tod eines Elternteils. Die Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern fällt ebenfalls unter die Härtefallregelung. Ein Anspruch auf vorzeitige Beendigung besteht, wenn die Mutter bei einer erneuten Schwangerschaft in den Mutterschutz gehen möchte.

§ 16 Absatz 3 BEEG bzw. § 9 FrUrlV NRW

13. Ist eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit möglich?

Ja. Alle verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräfte sowie pädagogischen Fachkräfte können während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Der Antrag ist auf der Homepage der jeweiligen Bezirksregierung hinterlegt und wird auf dem Dienstweg über die Schulleitung gestellt. Innerhalb der ersten 12 Monate ist Teilzeit in der Elternzeit nur an der Stammschule möglich, danach auch an einer anderen Schule oder Schulform. Dazu findet eine Teilabordnung an die neue Schule statt, jedoch keine Versetzung. Für die Stundenzahl gibt es eine Höchstgrenze: Ist das Kind vor dem 01.09.2021 geboren, können bis zu 18 Unterrichtsstunden erteilt werden, nach dem Stichtag bis zu 19,5 Stunden. Bei einer außerschulischen Beschäftigung liegt die Höchstgrenze bei 30 bzw. 32 Zeitstunden. Eine gesetzlich festgelegte Untergrenze für die Teilzeit in der Elternzeit gibt es nicht.

Für verbeamtete Eltern ist es empfehlenswert, zuerst die 36 Elternzeitmonate in Anspruch zu nehmen, wenn sie über einen langen Zeitraum mit weniger als der Hälfte der Pflichtstunden

arbeiten möchten. Im Anschluss an die Teilzeit in der Elternzeit können sie im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen bis zu 15 weitere Jahre unterhältig in Teilzeit arbeiten, theoretisch also bis zum 18. Geburtstag des Kindes. Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung wird auf den maximalen Beurlaubungszeitraum von 15 Jahren angerechnet. Diese Höchstgrenze gilt unabhängig von der Zahl der Kinder. Für Tarifbeschäftigte gibt es keine gesetzliche Untergrenze für eine Teilzeitbeschäftigung, sie können die Stundenzahl frei wählen.

§ 15 Absatz 4 BEEG bzw. § 7 Absatz 1 MuSchEltZV, § 64 LBG Absatz 1, 3, § 11 Absatz 1, 2 TV-L
[bezreg-koeln.nrw.de/system/files/media/document/file/schule_und_bildung_personalangelegenheiten_t
eilzeit_
form_antrag_teilzeit_elternzeit.pdf](https://bezreg-koeln.nrw.de/system/files/media/document/file/schule_und_bildung_personalangelegenheiten_teilzeit_form_antrag_teilzeit_elternzeit.pdf)

14. Kehren Eltern automatisch an ihre Stammschule zurück?

Ja. Allerdings nur dann, wenn die Elternzeit für maximal ein Jahr beantragt wurde. Auf Wunsch der Mutter wird die Mutterschutzfrist nicht angerechnet, sodass die Jahresfrist erst im Anschluss an die beiden Mutterschutzmonate beginnt. In diesem Fall kehrt die Mutter nach 14 Monaten an ihre Stammschule zurück. Für Mütter und Väter, die 12 Monate Elterngeld und die beiden Partnerschaftsmonate beantragt haben, gilt die gleiche Regelung. Bei der Rückkehr aus der einjährigen Elternzeit spielt es keine Rolle, ob die Elternzeit in den Ferien, unmittelbar davor oder danach endet. In diesem Fall muss kein Rückkehrantrag gestellt werden.

t1p.de/c8na2



zu 13: Antrag auf
Teilzeit in Elternzeit

Wenn die Elternzeit länger als ein Jahr in Anspruch genommen wurde, erlischt die Rückkehrgarantie an die Stammschule. Daher müssen Eltern im Internetportal OLIVER auch dann einen Rückkehrantrag stellen, wenn sie an ihre Stammschule zurückkehren möchten.

schulministerium.nrw.de/BiPo/OLIVER/pages/intern/rueckkehrantrag/rueckkehrer0.jsf

15. Ist im Anschluss an eine Elternzeit eine Versetzung möglich?

Ja. Im Anschluss an eine mindestens achtmontatige Elternzeit ist eine Versetzung an eine wohnortnahe Schule möglich. Diese Regelung gilt auch in der Probezeit. Als wohnortnah gilt seit dem Versetzungsverfahren zum 01.08.2023 eine Entfernung von bis zu 50 km pro Wegstrecke.

Der Antrag wird im Internetportal OLIVER gestellt. Rückkehrer aus der Elternzeit können sich die neue Schule nicht aussuchen, jedoch Wünsche im Hinblick auf die Schulform und den Schulort äußern. Die Wahl der Schulform hat Vorrang vor dem Ortswunsch, die angegebene Reihenfolge stellt ein Ranking dar. Nachträgliche Änderungen sind innerhalb der Antragsfrist möglich.

Damit der Antrag Aussicht auf Erfolg hat, ist es sinnvoll, sich frühzeitig mit der Schulleitung der Wunschschule in Verbindung zu setzen. Wenn die Schule überbesetzt ist oder kein Bedarf für den Einsatz besteht, ist die Chance auf eine Versetzung gering. Signalisiert die neue Schulleitung jedoch der Bezirksregierung, dass ein Inte-

resse an der Versetzung besteht, kann diese die Lehrkraft für eine Versetzung „vormerken“ und ihr ein Versetzungsangebot unterbreiten. Das Angebot muss nicht angenommen werden. Bei einer Ablehnung erfolgt in der Regel die Rückkehr an die Stammschule.

schulministerium.nrw.de/handlungskonzept-unterrichtsversorgung

schulministerium.nrw.de/BiPo/OLIVER/pages/hinweis/hinweiseRueckkehr.jsf

Auch Ihre Zeit und Nerven sind knappe Ressourcen. Zögern Sie daher bitte nicht, mit uns oder den Mitgliedern des Personalrates Kontakt aufzunehmen. Sie können sich gerne individuell beraten und bei der Antragsstellung unterstützen lassen.

Dorothee Hartmann und Detlef Sarrazin

t1p.de/p8ot9



zu 14:
Rückkehrantrag

t1p.de/pooqd



zu 15: Handlungs-
konzept Unterrichts-
versorgung

t1p.de/p8ot9



zu 15:
Rückkehrantrag



Diversität hands-on: Praktische Projektbeispiele aus dem Schulalltag



Gürkan Deli
Lehrkraft und Projektkoordinator für Schule der Vielfalt am Franz-Jürgens-Berufskolleg

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem stetigen Wandel, und so auch die Schullandschaft. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir als Bildungseinrichtung der sexuellen Diversität die Aufmerksamkeit schenken, die es verdient, denn es beeinflusst das Leben und Wohlbefinden unserer Schüler:innen in vielerlei Hinsicht.

Jede:r Schüler:in hat das Recht, sich an der Schule sicher, akzeptiert und respektiert zu fühlen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Indem wir eine inklusive und unterstützende Umgebung schaffen, fördern wir das Lernen und die Entwicklung aller Schüler:innen.

Auch im Schulgesetz ist das Thema fest verankert. So soll „die fächerübergreifende schulische Sexualerziehung [...] die Sexualerziehung durch die Eltern“ ergänzen. Die Sexualerziehung diene „der Förderung der Akzeptanz unter allen Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und Identität und den damit verbundenen Beziehungen und Lebensweisen“ (§33 SchulG NRW). Wir spielen eine Schlüsselrolle in der Gestaltung der Schulkultur. Indem Sie sich für sexuelle Diversität und Vielfalt an Ihrer Schule engagieren, können Sie eine positivere und unter-

stützende Lernumgebung für alle Schüler:innen schaffen. Ich möchte Ihnen im Folgenden ausgewählte Projektideen aus dem Schulalltag präsentieren.

1. Flagge zeigen!

Nutzen Sie die Kraft der Symbolik. Eine LGBTQIA+ Flagge oder ein OneLove-Herz als Sticker auf ihrem mobilen Endgerät kann schon viel bewirken und zu Nachfragen und Denkanstößen bei den Lernenden führen. Mit solchen Symbolen tragen Sie auch dazu bei, einen Rahmen zu schaffen, in welchem sich Personen in Ihrem Umfeld bewegen können. Eine respektvolle Atmosphäre kann hierdurch gefördert werden. Verteilen Sie doch ein paar Sticker auf einer Lehrkräftekonferenz oder fragen Sie die Schüler:innenvertretung, inwiefern diese sie hierbei unterstützen möchte.

2. Valentinstag – die Liebe ist universell

Am Valentinstag wird die Liebe gefeiert. Nutzen Sie die Gelegenheit gemeinsam mit der Schüler:innenvertretung, um einen Stand in Ihrer Schule aufzubauen. Vielleicht möchten Sie Rosen verteilen? Oder die Schüler:innen der SV

möchten free hugs anbieten? In jedem Fall ist der Valentinstag die perfekte Gelegenheit, um das Thema Liebe und Sexualität mit den Lernenden zu diskutieren.

3. Holen Sie sich Unterstützung!

Es gibt viele Organisationen, die Sie bei Ihren Vorhaben unterstützen können:

- Bundesweit engagiert sich der CSD Deutschland e.V. in verschiedenen Projekten. Erfragen Sie mit einer E-Mail gerne das aktuelle Angebot. Im SJ 2022/23 finanzierte uns der Verein eine Theateraufführung in unserer Schule.
- In NRW können Sie über die FUMA e.V. Stellwände zu verschiedenen Themen ausleihen. Die Bezirksregierungen verfügen über Ansprechpartner und bieten oftmals Fortbildungen für Lehrkräfte an.
- In vielen Städten können Sie SCHLAU-Workshops für Ihre Schüler:innen buchen.

4. Nutzen Sie die Möglichkeiten von Erasmus+

Ist Ihre Einrichtung über Erasmus+ akkreditiert? Dann nutzen Sie die Möglichkeit, Expert:innen aus dem europäischen Ausland in Ihre Schule einzuladen. Die Expert:innen können Workshops für Ihre Lernenden anbieten oder eine SchiLF für das Schulpersonal durchführen. Die Kosten können durch Erasmus+ abgedeckt werden.

5. Werden Sie Schule der Vielfalt

Das bundesweite Antidiskriminierungsprojekt Schule der Vielfalt setzt hohe Standards an Projektschulen. Es müssen beispielsweise regelmäßig Workshops für Lehrkräfte und Lernende angeboten werden, um Projektschule zu werden bzw. zu bleiben. Allerdings können Sie schon im Bewerbungsstatus von dem Angebot profitieren und beispielsweise an den jährlichen Netzwerktreffen teilnehmen.

Für weitere Ideen und / oder Rückfragen können Sie mich gerne kontaktieren: deli@fjbk.de

Gürkan Deli

Lehrkraft und Projektkoordinator für Schule der Vielfalt am Franz-Jürgens-Berufskolleg

Nützliche Links



brd.nrw.de



[schule-der-vielfalt](https://schule-der-vielfalt.de)



[gender-nrw](https://gender-nrw.de)



[schlau.nrw](https://schlau.nrw.de)

Denken Schulleitungen in Schubladen?

Interview mit Oberstudiendirektor Olaf Schmiemann
vom Berufskolleg Witten



Olaf Schmiemann
Schulleiter
Berufskolleg Witten

Und was sagt ein Schulleiter zu Gleichstellungsfragen? In einem Interview mit OSTd Olaf Schmiemann am 18. August 2023 im Berufskolleg Witten geht es um Einstellungsgespräche, das Teilzeitkonzept und warum auch Schulen Gendersprache verwenden sollten.

Herr Schmiemann, wie ist das, wenn man sich bei Ihnen bewirbt, spielt das Geschlecht dort eine Rolle?

Olaf Schmiemann Nein, warum sollte es das?! Vor Vorstellungsgesprächen sage ich allerdings oft zu unserer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG), dass ich heute gerne mal wieder einen Mann einstellen würde, weil Männer in unserem Kollegium in der Unterzahl sind und ich einen Ausgleich schätzen würde. Die AfG hat auch nichts dagegen, jedoch entscheiden wir uns in der Realität dann oft für eine Frau.

Interessant, woran liegt das?

Olaf Schmiemann Die waren in der Vergangenheit einfach besser qualifiziert als die Männer, die sich beworben haben. Wenn ich 10 Bewerber:innen einlade, sind meist auf Platz 1-7 nur

Frauen, 8 und 9 wird von jeweils einem Mann belegt und 10 ist dann wieder eine Frau. Unsere Wahl fällt einfach auf die Person, die die besseren Qualitäten mit sich bringt. Und das sind dann oft die Bewerberinnen. Das Geschlecht ist wirklich egal.

Und dann ist da im Bewerbungsgespräch die qualifizierte junge Frau. Vermutlich will die irgendwann Familie gründen. Denkt man da als Schulleiter in einem Bewerbungsgespräch drüber nach? Fragen Sie danach?

Olaf Schmiemann Um Gottes willen, ich frage nicht nach der persönlichen Familienplanung. Ich habe schon mal Fußball-Fragen gestellt, weswegen ich nachher von der AfG zurückgepiffen wurde, weil es die Bewerber:innen aus dem Konzept bringt. Ich habe danach nicht mehr gefragt und am BK Witten – wie ich nachher erfuhr – einen Bayern-Fan eingestellt. Das hat man dann davon! (Herr Schmiemann lacht.) Fragen nach der Familienplanung gehören nicht in ein Bewerbungsgespräch! Ich müsste allerdings lügen, wenn ich sage, dass ich nicht einkalkuliere, dass die junge Kollegin dann in 3-5 Jahren erst mal weg ist, weil sie sich der



Judith Klamann
Redaktionsmitglied
des **vlbs**

Familienplanung widmen möchte. Aber das ist es mir doch immer wert, bei so einer hochqualifizierten Person, weil der Gewinn für unsere Schule ja trotzdem da ist, auch wenn die Person mal für eine kurze Zeit pausiert. Das können wir auffangen im Kollegium. Das ist kein Problem.

Und im Übrigen kann mir das auch bei einem Mann passieren. Denn immer mehr Väter nehmen – meist noch im Monatsmodell – ihre Elternzeit in Anspruch. Ein Kollege war vor kurzem fast für ein Jahr raus, um sich der Kindererziehung zu widmen. Auch das gibt es, wenn auch deutlich seltener.

Lehrkräfte (m, w, d)

Was meinen Sie, warum bewerben sich gerade Frauen bei Ihnen an der Schule? Kann das am Profil Ihrer Schule liegen?

Olaf Schmiemann Ich glaube, dass der Beruf der Lehrkraft bei Frauen auch deshalb so beliebt ist, weil der Job im öffentlichen Dienst der optimale ist, wenn es um Kinderversorgung geht. Viele meiner Bekannten arbeiten in anderen Branchen und erleben, dass sie nach ihrer Erziehungszeit bei der Wiedereingliederung an anderen kinderunfreundlichen, weit entfernten Standorten geschickt werden. Der öffentliche Dienst macht so etwas nicht mit seinen Bediensteten. Er bietet Versorgung und Möglichkeiten für die Familienplanung an – und auch nachher in der Betreuung – ein enormes entgegenkommen im Vergleich zu anderen Branchen. Auch Studienzahlen belegen es ja eindeutig, dass immer mehr Frauen – eigentlich

schon auch in den vergangenen Jahrzehnten – den Lehrerinnenberuf wählen, weil sie ausreichend verdienen und durch die Verbeamtung eine sichere Stelle auch nach der Elternzeit behalten können.

Und zu den Stereotypen: Wir am BK Witten bieten alles an: Wirtschaft, Technik und Soziales. Wobei es auch da nicht die stereotype Verteilung, also – Mann nur Technik – und Frau nur Soziales – gibt. Unsere Abteilungsleitung Elektrotechnik ist eine Elektrotechnikerin, die Bereichsleitung Vollzeit Metalltechnik ist eine Metallerin, Abteilungsleitung Metalltechnik in der Berufsschule macht ein Mann. Auch in den technischen Fächern haben wir die Frauen in der Führung. Obwohl es für die Bereichsleitung Metalltechnik zwei Bewerbungen, also männlich und weiblich gab, jedoch die Frau sich im Beförderungsverfahren durchgesetzt. Das hat wirklich nichts mit den klassischen Stereotypen zu tun.

Also liegt das nicht an einer Frauenquote?

Olaf Schmiemann Nein, mir ist wichtig, dass die Führungspositionen hier mit Menschen besetzt sind, die hohe kommunikative Fähigkeiten besitzen. Das macht für mich eine gute Besetzung als Studiendirektor:in aus. Die Wahl fiel einfach in den letzten Jahren häufig auf kommunikativ begabte Frauen. Das heißt nicht, dass es nicht auch Männer können. Die Frauen sind aber in unserer Runde der erweiterten Schulleitung in der Überzahl.

Teilzeitkonzept

Bevor wir konkret über das Teilzeitkonzept sprechen, wer hat denn an Ihrem mitgearbeitet?

Olaf Schmiemann Die erweiterte Schulleitung, die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und der Lehrer:innenrat. Und ich natürlich.

Wie sieht das Teilzeitkonzept konkret aus?

Olaf Schmiemann Der Stundenplan ist ja das Herzstück des Teilzeitkonzeptes aus den klassischen Gründen wie Kinder oder Pflege von Angehörigen. Um es vorwegzusagen: Als Schule können wir es uns nicht leisten, einen Stundenplan um Teilzeitlehrkräfte drumherum zu bauen. Das funktioniert nicht.

Um eine gerechte Lösung zu finden, haben wir mit allen Beteiligten gesprochen und diskutiert und sind das Problem mathematisch angegangen. Ein Unterrichtstag kann i. d. R. acht Stunden haben. Damit ergibt sich eine Masse von 40 Unterrichtsstunden, auf die wir 25,5 Stunden verteilen. Die variable Masse ist also 14,5 Stunden, oder 55 %. Die Teilzeitlehrkräfte haben ihre Stunden reduziert, da Sie andere Verpflichtungen haben. Wir haben daher entschieden, dass sie zu ihrem Stundenvolumen, das sie bezahlt bekommen, sie uns ein 30 % größeres Zeitfenster anbieten müssen, in das wir die Stunden legen, um Schiebemasse in der Planung zu haben. Im fertigen Plan ist das Fenster natürlich wieder kleiner, wir nutzen das Fenster also nicht aus, aber damit konnten alle gut leben.

Wie sieht das im Einzelfall z. B. für Alleinerziehende aus, wenn es um z. B. Betreuungsprobleme geht?

Olaf Schmiemann Wir haben immer eine gewisse Flexibilität im System. Auch haben wir ab und an Kinder im Lehrer:innenzimmer sitzen, die sich allesamt ganz wohl bei uns fühlen, wenn es nicht anders geht. Persönliche Einschränkungen beim Stundenplan muss die Lehrkraft allerdings mit mir besprechen, dann können wir in der Planungsphase darauf eingehen. Wir sind keine Unmenschen und versuchen immer alles möglich zu machen, was geht. Schwierig wird es, wenn man mir sagt, dass man jeden Tag immer nur zur dritten Stunde kommen kann und nach der sechsten Stunde schon wieder losmuss. Dann wird es unrealistisch.

Wie viele Männer haben im letzten Jahr Teilzeit beantragt? Wie viele Frauen?

Olaf Schmiemann Blickt man auf das Kollegium insgesamt, haben wir 65 Frauen, davon sind wiederum ganze 35 in Teilzeit. Bei den Männern sieht es insgesamt ganz anders aus: von 45 Männern sind nur 5 in Teilzeit. Bei den 14er-Stellen zeigt sich ein ähnliches Bild: Es gibt insgesamt 16 Männer mit A14, davon ist nur einer in Teilzeit. Dafür gibt es aber 26 Frauen mit A14 und davon sind ganze 16 in Teilzeit. Das hat mich wirklich erstaunt. Etwas anderes ist es bei den Bereichsleiter:innen. 20 % aller Bereichsleiter – und 14 % aller Bereichsleiterinnen sind in Teilzeit. Das heißt, dass Teilzeitkonzepte für Bereichsleitungen auch möglich sind, wobei ich dann meinen Kolleg:innen

immer sage, dass sie mit dem, was sie weniger an Geld verdienen in der Position als Bereichsleitung, nicht unbedingt an Zeit gewinnen. Aber so passt es gerade, weil die Stundenreduzierung nicht zu groß ist.

Und dann wird die Teilzeit wegen der Kinderbetreuung in der Regel beantragt?

Olaf Schmiemann Ja, genau. Wobei es mein absolutes Lowlight ist, wenn die Frau in Teilzeit zum x-ten Mal ausfällt, weil das Kind krank ist, obwohl in der Schule dringend ihre Person in einer wichtigen Konferenz gebraucht würde oder ein erheblicher Stundenanteil ausfällt und wir nicht genug Vertretung haben. Ich frage schon mal, ob der Vater nicht wenigstens einmal zu Hause bleiben kann. Dann höre ich allerdings oft, dass der Vater arbeiten muss. Das ärgert mich, weil es den Anschein macht, dass der Lehrkräftejob weniger wert sei. Genau das Gegenteil ist für mich der Fall. Es ist ein wichtiger und bedeutender Job, den es nicht immer so zurückzustellen gilt.

Sprache

Wie geht man in der Schule mit Gendersprache um? (Einladungen, Texte im Unterricht...) -ist das überhaupt wichtig? Auf der Homepage Ihrer Schule findet man die Doppelform.

Olaf Schmiemann Die Homepage gibt nicht den Sprachgebrauch der Schule wieder. Es gab eine Arbeitsgruppe, die sich damit befasst hat, wie man in Schule geschlechtergerecht formulieren soll. Während ich den Genderstern wollte, über-

zeugte die Gruppe mich vom Doppelpunkt. Ehrlich gesagt habe ich allerdings am liebsten neutrale Bezeichnungen wie „Lehrkräfte, Lernende, Bildungsgangleitung etc.“ Den Gendergap zu sprechen, macht mir noch Stress. Auch den Gendergap wertfrei zu hören, regt mich irgendwie noch auf.

Und es ärgert mich.

Was ärgert Sie denn so am gesprochenem Gendergap?

Olaf Schmiemann Ich weiß es nicht genau, eigentlich sollte ich da dringend mal rangehen. Ich hörte mal einen Vortrag, der komplett mit dem Gendergap durchgezogen war. Der Sprecher hatte ohnehin schon eine sehr langsame Art zu sprechen und in diese Pause hätte man einen ganzen Satz legen können. Das war meine erste Erfahrung mit dem Gendergap. Dabei finde ich Gendersprache wichtig und richtig. Ich bin davon überzeugt, dass Sprache erzieht und bildet. Ich finde wichtig, dass wir uns Gedanken dazu machen, wie es gelingen kann, Stereotypen aufzubrechen – und es passiert nur über Sprache. Ich glaube fest daran, dass ich es aushalten werde, den Gendergap zu hören und ihn auch irgendwann flüssiger produzieren kann. Momentan geht es noch gegen meine Gewohnheit.

Es bleibt uns nichts anders übrig. Das generische Maskulinum ist keine Alternative, weil es mehr als den Lehrer oder den Schüler gibt und ich alle ansprechen muss, auch wenn der Gesetzgeber uns in Schule dazu nicht verpflichtet. Und Sprache erzeugt Bilder, wir erziehen durch Sprache und schaffen Möglichkeiten.

Auch bin ich überzeugt, dass Schule alle: d, w, m ansprechen muss. Die Gendersprache ist dementsprechend eine Hilfe dabei. Sie klingt nur so fürchterlich, wenn man sie ausspricht. Gewohnheitssache.

Haben Sie am BK Witten Probleme mit der Akzeptanz von Diversen, Transgenderpersonen o. Ä. erlebt?

Olaf Schmiemann Transgender-Erfahrungen haben wir. Es gab im Bildungsgang Fachinformatik zwei Lernende, die Transgender waren. Das störte keinen, da redeten weder die Klasse noch die Lehrkräfte drüber. Das war dann eben so. In der Berufsfachschule gab es allerdings mal eine Person, die das Geschlecht wechselte, die wir dann ein halbes Jahr zu Hause lassen mussten und schlussendlich in einer anderen Klasse unterbrachten, mit dem Ergebnis, dass mit dem Neustart dort auch keine Probleme mehr auftraten.

Auch im Kollegium haben wir eine Kollegin, die früher mal männlich war. Das war zu dem Zeitpunkt ein Thema unter den Schüler:innen, als der Kollege am Wochenende mit Frauenkleidern in der Stadt gesehen wurde. Als er sich aber offiziell als Transgender outete, war das für niemanden ein Problem. Auch nicht mehr unter der Schüler:innenschaft.

Die Toilettenfrage ist höchst spannend. Man fragt dann die Person, auf welche Toilette sie gerne gehen möchte und muss dann die regulären Toilettenbesucher:innen dazu befragen. Das war in unserem Fall aber kein Problem.

Gab es mal in Ihrer Zeit als Schulleiter Beschwerden über Sexismus? Wenn ja, wie wurde damit verfahren? Was tun Sie aktiv gegen Sexismus? Kann man dagegen überhaupt was tun?!

Olaf Schmiemann Mit Sexismus haben wir weniger Erfahrung, was vielleicht daran liegen mag, dass wir ländlicher in Witten gelegen sind. Als ich noch in Düsseldorf arbeitete, gab es dort eine andere Klientel. Beschwerden über „Catcalling“ oder sexistische Belästigungen sind noch nicht ins Schulleiterbüro gedrungen. Es gab lediglich mal eine Baustelle auf dem Schulhof, wo Bauarbeiter unseren Schülerinnen hinterher gepfiffen haben. In diesem speziellen Fall habe ich sofort bei der Bauleitung angerufen und deutliche Worte gesprochen. Einen Tag später stand der Vorarbeiter der Firma in meinem Büro und hat sich entschuldigt. In solchen Fällen ist es gut, schnell und direkt zu handeln.

Judith Klamann Herzlichen Dank für das Gespräch!



Schwerpunkt des BK Witten:
Technik, Wirtschaft, Soziales



Reform der Lehrkräftefortbildung



Frank Hoppen
Pressesprecher

Den gesamten Beitrag entnehmen Sie bitte der Website vibs.nrw
Verfahrensstand zur Reform der Lehrkräftefortbildung NRW & die Analyse eines Sprechzettels¹

**Analyse eines Sprechzettels –
zum Sprechzettel am 16.08.2023 im
Ausschuss für Schule und Bildung (ASB)**

Projektgruppe Reform der Lehrerfortbildung

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) hatte in Folge des Expertenberichtes eine Projektgruppe „Reform der Lehrerfortbildung“ eingerichtet. Hier wurde bis Februar 2022 ein Konzept zur zukünftigen Lehrkräftefortbildung (LFB) erarbeitet, das Lehrkräftefortbildungsentwicklungskonzept. Zentrale Meilensteine sind Berichterstattung und Monitoring, Analyse der Strukturen, Fortbildungsformate und Fortbildungsangebote unter besonderer Berücksichtigung der Qualitätssicherung und -entwicklung, Fortbildner:innen als Akteure. Die Ergebnisse – wir befinden uns mittlerweile im September 2023 – sind unveröffentlicht.

Es scheint aber Bewegung in die Sache zu kommen. Der NRW-Ausschuss für Schule und Bildung (ASB) hat am 16. August 2023 die Lehrkräftefortbildung auf die Agenda genommen. Aus dem Sprechzettel (Vorlage 18/1508) kann Einiges abgeleitet werden:

Zur „reformierten Lehrkräftefortbildung in NRW“ – so das neue Wording – sind offenbar „Kerngedanken und Richtungsentscheidungen“ manifestiert.

Was sind diese Schlüsselbegriffe?

- „Verschlankung der Struktur“
- „Zeitgemäßheit und Effizienz“
- „klare und zielgerichtete Steuerung durch das Ministerium“
- „landesweite Schwerpunktsetzung der LFB und eine Steigerung der Wirksamkeit“
- „Unterrichtsentwicklung“
- „Qualität des Lernens und des Unterrichts muss gesteigert werden“
- „strukturelle Aufwertung der QUA-LiS“
- „Verbindlichkeit kontinuierlicher Lehrkräftefortbildung“



Detlef Kühn
Mitglied des
Hauptvorstandes

Was meint das genau?

Die Information, die dem ASB erteilt wurde, scheint noch von recht allgemeiner Natur zu sein und liegt erkennbar im Fahrwasser des Expertenberichts. Die kategoriale Allgemeinheit der Kerngedanken, in denen sich die Richtungsentscheidung verbirgt bzw. zu erkennen gibt, will nun aus der Perspektive der Schulform – hier dem Berufskolleg – ausgelegt und bewertet werden.

Der vlbs konstatiert, regt an & fordert

Grundsätzlich sollte das Effizienzgebot, ein zielgerichteter Steuerungswille durch das MSB, das Bekenntnis „Qualität des Lernens und des Unterrichts muss gesteigert werden“ eine Selbstverständlichkeit² sein. Für die Berufskollegs muss aber dezidiert dargelegt werden, was eine „Verschlankung der Struktur“ und „landesweite Schwerpunktsetzung der LFB“ für die berufliche Bildung bedeutet.

Welche Rolle spielt der Schulformbezug – besteht hier nicht augenscheinlich das Gefahrenpotenzial auf Kosten der Effizienzsteigerung den Fokus dafür zu verlieren, was berufliche Bildung berufsfachlich an Fortbildung braucht?! Die Prioritätensetzung des Ministeriums will ernst genommen werden: „Die Qualität des Lernens und des Unterrichts muss gesteigert werden.“ Was sind dafür die Gelingensbedingungen? Der vlbs möchte diesen Entwicklungsprozess der reformierten Lehrkräftefortbildung in NRW“ auf jeden Fall unterstützen. Folgende Meilensteine seien an dieser Stelle schon einmal genannt.

Der vlbs

- steht für eine qualitativ hochwertige staatliche Lehrkräftefortbildung
- fordert die Bereitstellung eines Berufskolleg-spezifischen, strukturierten berufsfachlichen Fortbildungsangebotes durch die Bezirksregierungen (Zuständigkeit bei den Fachleitungen in den Bezirksregierungen Dez 45/46 für Berufskollegs)
- erwartet eine Erhöhung und einen Ausbau der Fortbildungsangebote über die Bezirksregierungen
- fordert finanzielle Ressourcen für berufsfachliche Fortbildungen
- regt an, dass da, wo notwendig, spezielle berufsfachliche Fortbildungen, (z. B. zu Themen: smart factory, Industrie 4.0) auch durch Zukauf externer Experten/Anbieter angeboten werden
- fordert mehr Zeit für Fortbildung – zu der Lehrer:innen dienstlich verpflichtet sind
- regt bei der Feststellung von Fortbildungsbedarfen eine Auseinandersetzung mit wohlbegründeten evidenzbasierten Standards des guten Unterrichts an
- legt Wert auf Steuerungsfähigkeit des Landes: Qualitätssicherung durch wissenschaftlich fundierte Expertise ist notwendig
- fordert transparente Mitbestimmung im Sinne des LPVG in Fortbildungsfragen

Frank Hoppen

Pressesprecher

Detlef Kühn

Mitglied des Hauptvorstandes

t1p.de/eljqx



Den gesamten Artikel zur Reform der Lehrkräftefortbildung entnehmen Sie der Website

1 Sprechzettel = Manuskript für mündlichen Redebeitrag

2 Prof. Dr. Jörg Ennuschat in SchV NRW; Reform der Schulaufsicht in NRW; S. 5: „Der verfassungsrechtliche Hintergrund der Schulpflicht lässt sich zu einem Verfassungsziel für die Schulaufsicht verdichten: Primärziel der Schulaufsicht ist die Sicherung eines leistungsfähigen Schulwesens.“ (2017)

„Jetzt umsteuern und Weichen stellen für einen zeitgemäßen, attraktiven Arbeitsplatz Schule“

Freiwillige Stellungnahme des vlbs zum Antrag der Fraktion der FDP
Drucksache 18/4131



Michael Suermann
vlbs-Landes-
vorsitzender



Frank Hoppen
Vorsitzender Arbeits-
kreis Fachlehrer:innen

Sehr geehrter Herr Kuper
Sehr geehrte Damen und Herren,

der vlbs bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bittet den Ausschuss um Berücksichtigung der nachfolgenden Impulse, die wir gerne auf Wunsch weiter ausführen: Die Wirtschaft hat erkannt, dass der Arbeitsmarkt ein Arbeitnehmermarkt geworden ist. Arbeitgeber engagieren sich infolgedessen zunehmend, Arbeitsplätze so attraktiv zu gestalten, dass sie beim Wettkampf um Talente erfolgreich sein können. Das Land Nordrhein-Westfalen im Bereich „Schule“ stellt hier leider in der Personalpolitik eine absolute Ausnahme dar. Hier hat man den Trend aus der Wirtschaft leider trotz des Lehrkräftemangels versäumt.

Durch die zuletzt ergriffenen Maßnahmen der Landesregierung zur unterrichtlichen Versorgung, welche am 14.12.2022 vorgestellt wurden, hat der Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg weiter deutlich an Attraktivität verloren. Insbesondere die Einschränkungen zur Teilzeit sowie das Damoklesschwert der Abordnungen mindern die Attraktivität erhöhen dabei die Verwaltungsarbeit von Schulleitungen und Bezirks-

regierungen und sind für Berufskollegs nicht zielführend. Was bleibt, ist ein Imageschaden, den es aufzuarbeiten gilt. Zunehmend kündigen Lehrkräfte ihren Schuldienst. Landesweit hat sich die Zahl der Kündigungen schulformübergreifend in den letzten 10 Jahren nahezu verdreifacht und stellt im Jahr 2022 mit 800 Lehrkräften ein Maximum dar.

Der vlbs erwartet Maßnahmen des Landes, welche den Beruf der Lehrkraft, insbesondere am Berufskolleg, deutlich attraktiver machen. Genau das Gegenteil ist allerdings erfolgt.

Der vlbs fordert, dass zeitnah Maßnahmen ergriffen werden, um den entstandenen Schaden aufgrund von schulpolitischen Versäumnissen der letzten Jahrzehnte entgegenzuwirken, mit dem Ziel, zukünftig mehr Menschen für den Beruf als Lehrkraft am Berufskolleg zu gewinnen.

Der vlbs fordert kurzfristig:

- Einschränkungen zur Teilzeit für Lehrkräfte an Berufskollegs umgehend zurückzunehmen
- Abordnungen und Einschränkungen der Teilzeit auf freiwillige Basis anzulegen

Um den Beruf der Lehrkraft am Berufskolleg attraktiver zu gestalten und Bewerber:innenzahlen zu erhöhen, fordert der vlbs:

- Stipendien für Studierende mit Lehrämtern in Mangelfächern
- Mehr Transparenz zu Studium und Zugang zum „Lehramt für das Berufskolleg“
- Deutliche Anhebung der Verbeamtungsgrenze für Lehrkräfte mit Mangelfächern
- Das 49-Euro-Ticket als Jobticket für alle Landesbeamt:innen sowie das Schaffen von Möglichkeiten zur Einführung des „Job Rades“ – andere Bundesländer machen es vor.
- Eine Anhebung der Eingangsbesoldung von Werkstattlehrkräften auf A10 - andere Bundesländer machen es bereits vor
- Schaffen einer Laufbahn für Werkstattlehrkräfte, damit der Arbeitsplatz am Berufskolleg keine Endstation ist
- Anpassung der zu erteilenden Unterrichtsstunden von Werkstattlehrkräften auf 25,5 Unterrichtsstunden
- Auflegen einer Imagekampagne für das Berufskolleg als attraktiver Arbeitsplatz
- Zukunftsorientierte Stellenvergaben – Berufskollegs müssen JETZT die Möglichkeit erhalten, mehr Lehrkräfte einstellen zu können, um die prognostische Lücke 2030 zu überbrücken.
- Aufstockung des Haushalts von 1.247 Stellen, um die ausgewiesene Lücke der Personaldecke im Haushalt auszugleichen. Nur so ist eine angemessene Unterrichtsabdeckung, gemäß der Vorgaben, überhaupt möglich.

Um den Arbeitsplatz Berufskolleg attraktiv zu gestalten, muss sich einiges ändern. Aufgaben müssen auch bewältigt werden können:

- Zukünftige dienstrechtliche Änderungen müssen ausführlich auf Praxistauglichkeit und Personalverträglichkeit geprüft werden, bevor sie umzusetzen sind.
- Sicherstellung moderner Arbeitsstrukturen mithilfe durchdachter, standardisierter, funktionierender und verlässlicher digitaler Methoden.
- Deutlich mehr Freiheiten der Berufskollegs bei der Umsetzung von Maßnahmen, um regionale und berufsfeldspezifische Besonderheiten angemessen einbeziehen zu können.
- Kompetenzorientierter Unterricht sowie individuelle Förderung bedarf anderer Rahmenbedingungen: Maximale Klassenfrequenzen sowie die Lehrer:in-Schüler:in-Relation müssen gerade in Berufskollegs überdacht werden.

Auch der Schulträger kann sich bei der Gewinnung von Lehrkräften mehr engagieren! Hierbei bedarf es der politischen Unterstützung des Landes. Der Einfluss des Schulträgers auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schule ist erheblich. Es gibt zahlreiche Studien, welche belegen, dass der Lernerfolg der Schüler:innen in Abhängigkeit der Gestaltung und der Qualität von Schulgebäuden steht. Nordrhein-Westfalen hat es über Jahrzehnte versäumt, die Finanzierung der Berufskollegs auf ein stabiles Fundament zu setzen. Gerade in strukturschwachen Regionen sind die Mängel exorbitant.



Olaf Schmiemann
Vorsitzender
Ausschuss Schul- und
Bildungspolitik

Digitale Schlüsselkompetenzen lassen sich nicht mit einer desolaten IT-Infrastruktur unterrichten. Es ist aus Sicht des vlbs unerträglich, Lehrkräften Pflichtaufgaben aufzubürden, die sie aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen nicht bewältigen können. Das sind Beispiele der Prozesse, die Menschen frustrieren und erkranken lassen. Die Forderungen des vlbs gehen deutlich weiter, als die Selbstverständlichkeit, Schulen zu guten Lernorten auszubauen. Ein attraktiver Arbeitsplatz beinhaltet Bereiche der Begegnung und der Erholung. Lehrkräftearbeitsräume sowie ausreichend Besprechungs- und Konferenzräume, ausgestattet mit einem Mobiliar, an dem man gesund sitzen kann. Attraktive Möglichkeiten für eine gesunde Ernährung sind kein Luxus, sondern müssen Standard sein. Reformen zur Finanzierung der Berufskollegs sind aus Sicht des vlbs mehr als überfällig!

Viele Schulträger haben die Möglichkeit, Lehrkräften die städtischen Angebote zur Gesundheitsprofilaxe wie z. B. Eintritte zu Sportstätten vergünstigt anzubieten. Der vlbs fordert die Schulträger auf, sich an der Lehrkräftegesundheit stärker zu beteiligen als bislang der Fall war. Der Benefit wäre eine bessere Unterrichtsversorgung und gesunde engagierte Lehrkräfte.

Werkstattlehrkräfte sind am Berufskolleg nicht wegzudenken – Reformen sind überfällig!

Sowohl in der Anlage B (Berufsfachschule) als auch in der Anlage A (duales System und Ausbildungsvorbereitung) der Berufskollegs, wird durch die Arbeit in Werkstätten, Küchen und La-

boren der Aufbau von beruflichen Handlungskompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten im besonderem Maße gefördert. Hier werden zahlreiche junge Menschen auf den Weg in eine duale Ausbildung gebracht bzw. bereits in Ausbildung befindliche Jugendliche, begleitend zur Praxisphase im Betrieb, fit für den Job gemacht.

Personalgewinnung gestaltet sich auch bei Werkstattlehrkräften schwierig!

Nicht nur in Mangelfächern gestaltet sich die Personalgewinnung am Berufskolleg schwierig. Auch die Versorgung mit Werkstattlehrkräften stellt die Berufskollegs in vielen Fachrichtungen vor ähnliche Probleme. Die Vergütung als Tarifbeschäftigte erfolgt in der Regel nach EG9a/TVL. Werkstattlehrkräfte bringen als Eingangsvoraussetzung eine abgeschlossene Berufsausbildung mit und haben entweder eine Meisterprüfung abgelegt oder erfolgreich eine Fachschule abgeschlossen. Weiter müssen sie im entsprechenden Fachbereich eine mehrjährige berufliche Tätigkeit nachweisen. Auch ein Lehrkräftemangel auf der Ebene Werkstattlehrkräfte macht eine Rekrutierung von diesen um so wichtiger. Die Gehaltsaussichten liegen auch in dieser Spate deutlich unter dem Einkommen in der Privatwirtschaft. In Analogie zur Privatwirtschaft fordert der vlbs daher die längst überfällige Eingangsbesoldung von A10.

Eine Laufbahn für Werkstattlehrkräfte – damit Leistung sich lohnt!

Menschen kann man gewinnen, wenn es realistische Chancen gibt, dass sie durch gute und

engagierte Arbeit in die Lage versetzt werden, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Daher setzt sich der vlbs dafür ein, dass die Laufbahn von Werkstattelehrkräften zur „Technischen Lehrkraft“ wieder eröffnet wird. Dies führt neben Leistungsanreizen auch dazu, dass der Beruf attraktiver wird und die Einstellungssituation bei Werkstattelehrkräften sich verbessern. Ein positiver Nebeneffekt ist eine temporäre Dämpfung des Lehrer:innenmangels, da „Technische Lehrkräfte“ Schulklassen im ganzen Klassenverband über weitere Anlagenbereiche der Berufskollegs unterrichten dürfen.

Die Anzahl der Unterrichtsstunden ist an die Realität anzupassen!

Beste berufliche Bildung heißt, dass junge Menschen auf die Anforderungen in der beruflichen Zukunft optimal vorbereitet werden. Der rasante Wandel, welche die Berufswelt in den letzten Jahren durchlaufen hat, benötigt eine pädagogische Antwort. Das gilt auch für den Einsatz von Werkstattelehrkräften. Passgenauer fachpraktischer Unterricht setzt eine umfangreiche Mitarbeit in der Bildungsgangarbeit sowie eine intensive Fortbildungsbereitschaft der Kolleg:innen voraus. Genau hier liegt das Problem: Der Werkstattelehrer:innen-Erlass (BASS 21-02 Nr.1) ist in der Urfassung von 1969 und hat sich nicht wesentlich verändert. Der Erlass regelt, dass Werkstattelehrkräfte unter die AZVO fallen und nicht wie Theorielehrkräfte unter die VO zu §93 Abs.2 SchulG. Die Zahl der Unterrichtsstunden, die abzuleisten sind, beträgt laut Erlass somit 30 Stunden und nicht 25,5. Bei der Veränderung der beruflichen Wirklichkeit und der zunehmend

heterogenen Zusammensetzung der Schüler:innenschaft ist das nicht zeitgemäß. Um die digitale Transformation der Berufswelt erfolgreich zu meistern, benötigen Werkstattelehrkräfte Zeit, um eine angemessene Vor- und Nachbereitung ihrer Unterrichtsstunden durchzuführen. Bereits 2017 startete der vlbs eine Unterschriftenaktion, die eine Abschaffung dieses Missstandes und eine Übernahme in die Pflichtstundenregelung 25,5 für Werkstattelehrkräfte forderte. Damals unterzeichneten 6.306 Kolleg:innen. Der vlbs kämpft weiter für diese dringend erforderliche Reform.

Die Bedeutung fachpraktischer Aufgaben in einer immer komplexeren Berufswelt!

Keine Schulform des Landes ist so konstruiert wie das Berufskolleg, welches durch die Kombination der universitär ausgebildeten Lehrer:innen der Werkstattelehrkräfte die unterschiedlichen Facetten theoretischer Bildung und praktischer Übung vereint. Berufskollegs sind die „Chancenermöglichungsschulen“ unseres Landes. Nicht nur sämtliche schulischen Abschlüsse können am Berufskolleg vergeben werden. Weltweit wird das System der dualen Ausbildung wertgeschätzt: Die Kombination zwischen beruflicher Praxis und theoretischem Unterricht ist unumstritten eines der Erfolgsrezepte unseres beruflichen Schulsystems, welches neben der Verankerung inhaltlichen Wissens auch eine Bildung von Werten vorsieht. Berufskollegs brauchen die größten Talente für die beste berufliche Bildung!

Der vlbs bedankt sich für die Gelegenheit der Stellungnahme.

Austausch der vlw-/vlbs-Ausschüsse zu aktuellen Fragen der Lehrkräftebildung



Kirstin Bubke
Vorsitzende Ausschuss
Lehrkräftebildung



Dr. Markus Soeding
Stellv. Vorsitzender
des Ausschusses
Lehrkräftebildung

Die Ausschüsse Lehrkräftebildung des vlbs und vlw kamen am 24. August 2023 zu einer gemeinsamen Sitzung in der Geschäftsstelle des vlw in Düsseldorf zusammen. Der Einladung der beiden Ausschussvorsitzenden Kirstin Bubke (vlbs) und Andreas Ratzmann (vlw) folgten zahlreiche Ausschussmitglieder, sodass im großen Kreis von 15 Personen intensiv über Fragestellungen der Lehrerausbildung und der Nachwuchsgewinnung diskutiert wurde.

Große Einigkeit bestand darin, dass in der aktuellen wirtschaftlichen Situation gerade für potentielle Absolvent:innen insbesondere in MINT-Fächern das Lehramt an Berufskollegs nicht konkurrenzfähig ist. Neben einer gezielten Ansprache von Absolvent:innen der Anlagen C, D und E an den Berufskollegs bedarf es aus Sicht der Ausschussmitglieder einer gut konzeptionierten Imagekampagne für den Beruf der Lehrkraft und insbesondere für die Lehrkraft an Berufskollegs.

**Fehlende Steuerungsmöglichkeiten
des MSB durch Umstellung auf Bachelor /
Master**

Das Thema Hochschulfreiheit wurde als problematisch benannt, hauptsächlich mit Blick auf fehlende Eingriffsmöglichkeiten des MSB durch die Abkehr vom ersten Staatsexamen und der Umsetzung der Bachelor/Master-Studiengänge. Im Austausch wurde deutlich, dass der Bachelor im Bereich der Wirtschaftswissenschaften eine echte Polyvalenz und damit die Wirtschaftspädagogik ein Alleinstellungsmerkmal aufweist. Übergänge in den Master of Education können so einfacher vollzogen werden. Damit einher geht der Nachteil, dass das in der Regel nur bei einer Kombination mit einer kleinen beruflichen Fachrichtung gelingt. Der Ausschuss Lehrkräftebildung im vlbs hat in der Vergangenheit immer wieder beklagt, dass trotz der engen Führung an den Hochschulen, die auch außerhalb der Wirtschaftspädagogik praktisch nur eine Studierbarkeit von großer und kleiner beruflicher Fachrichtung ermöglicht, eine Polyvalenz des Bachelors an individuellen Regelungen von Hochschulen und Lehrstühlen scheitert. Damit wird unweigerlich das Portfolio der für das Lehramt an Berufskolleg studierbaren Fächer und Fachrichtungen massiv eingegrenzt und ist nicht unbedingt kompatibel mit den Bedarfen der Schulen.

Vielfach setzt das Studium einer kleinen beruflichen Fachrichtung aus der inhaltlichen Perspektive das Studium der beruflichen Fachrichtung voraus, ist also eher als eine Vertiefung der großen beruflichen Fachrichtung und weniger eine eigene Fachrichtung zu betrachten. Für die Einsetzbarkeit der so qualifizierten Lehrkräfte bedeutet das häufig einen großen Nachteil, sind sie doch hochspezialisiert in bestimmten Bereichen und können nur eng begrenzt in Bildungsgängen eingesetzt werden.

Paradoxe Situation: Keine Einstellungs- chance trotz Lehrkräftemangel

Das kann zu der paradoxen Situation führen, dass trotz des allgemein monierten Mangels an Lehrkräften in einigen Bereichen grundständige ausgebildete Lehrkräfte keine Anstellung finden. Dieser Problematik gelte es auch mit gezielter Beratung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt zu begegnen. So sollten Studierende die Möglichkeit erhalten, durch einen Wechsel des zweiten Fachs den flexiblen Bedürfnissen der Berufskollegs besser zu entsprechen und damit ihre Einstellungschancen in der gewünschten Region zu verbessern.

Auch sollten Beratung und damit Steuerungsmöglichkeiten bereits vor der Aufnahme eines Studiums greifen können. Die Mitglieder beider Ausschüsse wünschten sich, dass ihre Expertise für die Beratung von potentiell an einem Studium Interessierten und Studienanfängern Berücksichtigung finden sollte, z. B. durch die zentrale Studienberatung oder vor Ort durch Kontakte zu den Arbeitsagenturen und sonstigen Orten der Berufsberatung.



Teilnehmende aus den Ausschüssen Lehrerbildung des vlbs und vlw
Hintere Reihe v. l. Andreas Wenz, Dr. Benno Göckede, Ursula Bastian, Dr. Markus Soeding, Kirstin Bubke, Andreas Ratzmann, Marayle Küpper, Ulla Altenkamp, Pia Arnolds, Achim Wörmann, Dagmar Amman

Vordere Reihe v. l. Marc-Oliver Hohnen, Sara Feldmann, Lars Schroeder-Richter, Ludwig Geerkens (Foto: Markus Soeding)

Trotz der Unterschiede zwischen Wirtschaftsschulen und den durch den vlbs vertretenen Berufskollegs mit ihrer breiten Streuung, die sich gerade im Umfang des berufsbegleitenden Seiteneinstiegs über die OBAS oder den dualen Master sowie den Bedarfen an Lehrkräften mit Förderschwerpunkt für das BK konkretisieren, wurde sehr deutlich, dass das Thema Nachwuchsgewinnung und die Struktur der Lehrkräfteausbildung in NRW die beiden Ausschüsse gleichermaßen beschäftigen. Diese Punkte sollen verstärkt gemeinschaftlich und offensiv angegangen werden.

Kirstin Bubke

Vorsitzende

Ausschuss Lehrkräftebildung

Dr. Markus Soeding

Stellv. Vorsitzender

Ausschuss Lehrkräftebildung

Wahlen im Bezirksverband Düsseldorf

Der vlbs-Bezirksverband Düsseldorf zieht mit neu gewähltem Vorstand in den Personalratswahlkampf 2024!



Ulrich Kirschbaum
vlbs-Bezirk Düsseldorf

Ulli Kirschbaum hatte zur Bezirksversammlung nach Oberhausen in das Casino des Hans-Sachs-Berufskollegs eingeladen. Gleichwohl die Wahlen für den gesamten Bezirksvorstand sowie die Vertreter:innen im Hauptvorstand (HV) das Kerngeschäft an diesen Tag darstellten, berichtete der Vorsitzende vorab über die Herausforderungen, mit denen sich Kolleg:innen an den Berufskollegs aktuell auseinandersetzen müssen. Das bereits teilweise scharfgeschaltete Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung sowie die praktische Umsetzung und quasi Verifizierung der Thesen aus der sogenannten „Euler-Studie“ (u. a. Erhöhung der Qualität und Frequenz von Praktika für die AV und BFS führe zu mehr Fachkräften!) beschäftigen derzeit sowohl die bildungspolitischen – als auch die personalrechtlichen Akteure unseres Verbandes.

Danach folgte der Hinweis auf die Tarifverhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder (TV-L), die ab Oktober 2023 starten (Bekanntgabe der Forderungen am 11. Oktober) und sicherlich die ein oder andere Aktion des Verbandes benötigen, um einen erfolgreichen Abschluss zu erreichen.

Auf Grundlage der letzten Besoldungsanpassung von miserablen 2,8% im Dezember 2022, der grassierenden Inflation sowie der immer weiter steigenden Belastungen unserer Kolleg:innen (s. o.) wäre ein Ergebnis unterhalb des TVÖD-Ergebnisses mehr als nur enttäuschend! Weitere Informationen werden hierzu folgen!

Mit Blick auf die Personalratswahlen im Mai 2024 sind Kandidat:innen über die Kreis-, Stadt- sowie Ortsverbände bis zum 11. November 2023 zu benennen. Vielversprechende Kandidat:innen für die aufzustellenden Personalratslisten haben sich in den zurückliegenden Jahren erfolgreicher Verbandsarbeit immer durch Loyalität, Leistung und Leidenschaft ausgezeichnet. Diese Messlatten wird der Bezirk Düsseldorf in Kooperation mit dem Landesvorstand auch für die anstehend auszuarbeitenden Personalratslisten wieder anlegen.

Doch nun zu den Wahlen:

Das Casino des Hans-Sachs-Berufskollegs in Oberhausen war nicht das erste Mal der Ort, wo sich der Bezirksverband Düsseldorf neu konstituierte.

Der alte Chemiesaal, umgebaut und modernisiert im Rahmen der GigS („Ganztag in der gesunden Schule“) Initiative gab 35 Teilnehmer:innen Platz, um die nächsten vier Jahre Verbandsarbeit im Bezirk mit verantwortlichen Personen auszustatten. Von 60 möglichen Wahlberechtigten im Bezirk fanden sich 33 Stimmen vor Ort ein, was einer Wahlbeteiligung von 55% entsprach.

Als Bezirksvorsitzender stellte sich Ulli Kirschbaum vom Hans-Sachs-Berufskolleg in Oberhausen dem Verband erneut zur Verfügung und geht nach Entlastung durch die Versammlung sowie einstimmiger Wiederwahl damit in seine dritte „Amtszeit“.

Die Position der stellvertretenden Bezirksvorsitzenden war dagegen argumentativ heftig im Plenum umkämpft und am Ende konnte sich Heike Haarhaus vom Berufskolleg Ost der Stadt Essen gegen Natascha Godry vom Albrecht-Dürer-Berufskolleg durchsetzen. Mit ihrem leidenschaftlichen Engagement für den Verband bleibt Natascha Godry dem Bezirk zusammen mit Judith Klamann vom Franz-Jürgens Berufskolleg in Düsseldorf sowie Joachim Pütz vom Berufskolleg Platz der Republik in Mönchengladbach dem Bezirksvorstand erhalten.

Mit Dr. Monika Gerig-Leifeld, stellvertretende Schulleiterin am Berufskolleg für Technik und Informatik in Neuss, Natascha Godry sowie Ulrich Plum, Werkstattlehrer am Berufskolleg Platz der Republik hat der Bezirk drei bereits erfahrene Vertreter:innen für den HV wählen und gewinnen können.

Diese werden um Heike Haarhaus als neue Vertreterin im HV ergänzt. Zurückliegende HV-Sitzungen haben gezeigt, dass oftmals nicht alle Vertreter:innen anwesend sein konnten. Um den Bezirk Düsseldorf zukünftig konstant mit vier Personen im HV repräsentieren zu können, wurden mit Tanja Veitl vom Heinrich-Hertz-Berufskolleg in Düsseldorf, Jörg Salobir vom Berufskolleg Geldern, Judith Klamann vom Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf sowie Mechthild Hils, stellvertretende Schulleiterin am Berufskolleg West der Stadt Essen, vier Ersatzvertreter:innen gewählt.

Für den reibungslosen Ablauf der Wahl zeichnete sich der Wahlvorstand Jörg Salobir vom BK Geldern unterstützt von Melih Bademcioglu, Kassierer des Landesverbandes und Kollege am Heinrich-Hertz-Berufskolleg, verantwortlich.

Der neue Vorstand des Bezirks Düsseldorf bedankt sich beim scheidenden Vorstand für die geleistete Arbeit der letzten vier Jahre, bei allen Kolleg:innen für das entgegengebrachte Vertrauen sowie bei allen fleißigen Helfern vor Ort, die zum Gelingen dieser Veranstaltung beigetragen haben.

Ulrich Kirschbaum
vlbs-Bezirk Düsseldorf

Bezirksverband Düsseldorf

Aktuelle Besetzung des Bezirksverbandes Düsseldorf

Vorstand

Ulli Kirschbaum	Stadtverband Oberhausen Hans-Sachs-Berufskolleg in Oberhausen
Heike Haarhaus	Stadtverband Essen Berufskolleg Ost der Stadt Essen
Judith Klamann	Stadtverband Düsseldorf Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf
Natascha Godry	Stadtverband Düsseldorf Albrecht-Dürer-Berufskolleg in Düsseldorf
Joachim Pütz	Stadtverband Mönchengladbach Berufskolleg Technik und Medien

Vertretung im Hauptvorstand

Dr. Monika Gerig-Leifeld	Kreisverband Neuss (Dormagen, Grevenbroich, Neuss) Berufskolleg für Technik und Informatik in Neuss
Heike Haarhaus	Stadtverband Essen Berufskolleg Ost in Essen
Ulrich Plum	Stadtverband Mönchengladbach Berufskolleg Technik und Medien
Natascha Godry	Stadtverband Düsseldorf Albrecht-Dürer-Berufskolleg in Düsseldorf

Ersatzvertretung im Hauptvorstand (Ersatzliste)

Tanja Veitl	Stadtverband Düsseldorf Heinrich-Hertz-Berufskolleg in Düsseldorf
Jörg Salobir	Kreisverband Kleve (Geldern, Kleve) Berufskolleg Geldern
Judith Klamann	Stadtverband Düsseldorf Franz-Jürgens-Berufskolleg in Düsseldorf
Mechthild Hils	Stadtverband Essen Berufskolleg West der Stadt Essen





This is a man's world ...



Katharina Mucha
schreibt unter einem
Pseudonym.
Die Autorin ist der
Redaktion bekannt.

Nun gut. Hand aufs Herz: Können wir Frauen uns im öffentlichen Dienst beschweren? In der Regel gibt es gute Teilzeitkonzepte an Schulen und alle Lehrkräfte – unabhängig ihres Geschlechts – werden nach der gleichen Besoldungsgruppe bezahlt. Erstmal ein Vorteil gegenüber anderen Branchen. Der Gender-Pay-Gap, so nennt es sich neudeutsch, wenn Frau und Mann in der gleichen Position unterschiedlich verdienen (wobei Frauen i. d. R. dann geringer bezahlt werden), greift zumindest im öffentlichen Dienst nicht. Fand ich schon damals sehr attraktiv. **Ist unsere Branche damit also befreit von sexistischen Vorurteilen??**

„Da kannst du doch als Lehrerin schon mal froh sein, dass du genauso verdienst wie wir!“, sagt mir ein Kollege mittleren Alters im Lehrer:innenspeisezimmer, als ich ihn daran erinnere, dass im März der „Equal Pay Day“ ist, der darauf aufmerksam machen soll, dass Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Im Durchschnitt sind es laut Statistischem Bundesamt ca. 18%, bei gleicher Branche und Voraussetzung der Arbeitnehmer:innen sind es 7%, wobei davon auszugehen ist, dass die Unterschiede geringer ausfallen würden, wenn

weitere lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analyse zur Verfügung stehen, etwa die Angaben zur Erwerbsunterbrechung aufgrund von Schwangerschaften, Pflege usw. Wenn Frauen wegen dieser Gründe dann aber in Teilzeit gehen – manchmal unfreiwillig – und dadurch Benachteiligung erfahren, nennt man es im Übrigen ‚mittelbare Diskriminierung‘ (siehe §3 Abs. 2 AGG). Bedenkt man, wie verbreitet die "mittelbare Diskriminierung" ist, hört sich der juristische Fachbegriff ‚mittelbar‘ vor diesem Hintergrund fast wie ‚nur mittelschlimm‘ an, als ob man es aushalten kann.

Mich ärgert die Antwort meines Kollegen! Ich solle „froh“ sein, weil ich nicht vom Land NRW diskriminiert werde?! – Oh, wie großzügig! Vielleicht schicke ich ja mal eine Dankeskarte an meinen Arbeitgeber, weil trotz der zementierten Meinung darüber, was Frau zu kriegen oder eben nicht zu kriegen hat, ich hier gleich bezahlt werde. (Dabei lasse ich ärgerlich in Gedanken Revue passieren, dass gerade dieser Kollege bei freundlichen Anfragen nach Unterstützung gerne mal abtaucht und gerade nicht kann ...) Frech, so eine Aussage! Dabei meinte der Kollege, der sich selbst nie als Sexist begreifen

würde, es vermutlich „nur positiv“. Auch hier merkt man schön, wie struktureller Sexismus in den Köpfen verankert ist.

Aber was genau ist eigentlich Sexismus?

Sexismus bedeutet nicht, Menschen lediglich auf ihr Geschlecht anzusprechen oder dieses zu thematisieren. Sexismus ist sehr viel mehr.

Wenn in einem Team aus m, w, d für alle klar ist, dass die Frau den Kuchen und den Kaffee mitbringt, weil sie nun mal als Frau, die sie ist, die „hausfraulichen“ Fähigkeiten in die Wiege gelegt bekam und darüber ein Konsens besteht, der nicht mal laut ausgesprochen werden muss – ist das Sexismus. Und wenn dem männlichen Erzieher abgesprochen wird, ein guter Erzieher zu sein, weil er ein Mann ist und ja „nur“ einen „Frauenjob“ macht, ggf. mit ihm ja etwas nicht stimmen könne und er womöglich noch „pädophile Neigungen“ hätte, weil er völlig widernatürlich sich beruflich mit Kindern beschäftigt, dann ist auch das – Sexismus. Die Annahme eines Stereotyps für bestehende Geschlechter, den die Gesellschaft mitdenkt und grundsätzlich annimmt, liegt dieser speziellen Art von Diskriminierung stets zugrunde und wiegt schwerer als manch andere Diskriminierungsform, weil ein großer Konsens darüber immer noch besteht, wie sich männliche und weibliche Personen zu verhalten haben; von diversen haben nicht viele ein genaueres Bild, weswegen diese Unsicherheit ebenfalls oft in Kritik umschlägt. Und dieser Konsens hält sich hartnäckig! Wer die Frage nach Sexismus stellt, stellt eigentlich die Frage nach Macht und dessen Verteilung. Sexismus heißt ebenfalls, dass die (manchmal

nur angedeutete) Sexualität keine rein lustvolle Angelegenheit zwischen zwei Personen ist (und sich damit deutlich vom Flirten auf Augenhöhe unterscheidet!), sondern wiederum von der einen Person auf Kosten der anderen eingesetzt werden kann. Dabei werden die Grenzen zwischen dem einen Körper und dem anderen, zwischen dem Erotischen und dem Nicht-Erotischen, nicht von beiden Beteiligten gleichberechtigt gezogen, denn hierbei hat einer mehr Definitionsgewalt als der andere.

Damit ist alles – von der gewalttätigen sexuellen Handlung bis zu den allseits beliebten dummen Sprüchen – gemeint. Gesetzlich gehören diese Formen der Belästigung an, wobei man zwischen Belästigung aufgrund des Geschlechts (z. B. Kollege schickt Frauen immer wieder blöde Filmchen, die Frauen bspw. aus den 50ern zeigen, wie sie sich den häuslichen Pflichten ergaben. Unter diese Form – Achtung! – fallen auch sexistische Witze) und sexuelle Belästigungen (ein:e Kolleg:in wird körperlich, indem sie/er trotz Ermahnungen Kolleg:innen immer wieder anfasst) unterscheidet. Und weil diese spezielle Art der Diskriminierung so jargon- und salonfähig ist, wird es schwierig, sich dagegen aufzulehnen. Wenn man sich ansieht, wie lange schon diverse #metoo-Debatten, bzw. Beschwerden und Anzeigen allein im letzten Jahrzehnt gemeldet und diskutiert wurden – und dann aber aufgrund von „mangelnder Beweislage“ im Sande verlaufen sind, kann man wirklich wütend werden! Im Sport ist das ein Dauerthema, aber auch in der Film-, Medien- und Musikbranche, zuletzt durch Till Lindemann wieder deutlich in den Fokus der Berichterstattung geraten.

Oft werden bei solchen Prozessen die Opfer zu Täter:innen gemacht und so – dermaßen – unter Druck gesetzt, dass sie zusammenbrechen und aufgeben.

Was ist da eigentlich los mit (einigen) Männern?

Sexismus ist ein Problem, das oft Frauen und Mädchen erleben. Männern und Jungs passiert diese Form der Diskriminierung sehr viel weniger. Der Human Rights Channel dokumentiert sehr eindrucksvoll, worunter Frauen und Mädchen auf den Straßen und in Berufen auf der ganzen Welt täglich leiden (siehe QR).

Bleibt die Frage: Männer, wieso tut ihr sowas??? Manche – nicht alle! – Männer haben ein echtes Bedürfnis danach, Frauen zu dominieren. Rolf Pohl, Soziologe und Sozialpsychologe, forscht zum Thema Männlichkeit und Antifeminismus und erklärt sich den Wunsch nach Dominanz der Männer so: Männerrollen repräsentieren in unserer Gesellschaft nach wie vor Stärke und Macht. Männer haben eine Vorreiterrolle, die sie, wenn nötig verteidigen müssen, weil sie autonome Wesen sein sollen. Wenn der autonome Mann in einer Gesellschaft autonom und stark bleiben will, stellt seine Sexualität Schwäche dar. Denn für seine Sexualität braucht er die Frau, von der er somit (entgegen seiner Autonomie) abhängig wird. Aus diesem Grund kann er nicht anders, als sie dominieren zu wollen. Und wenn diese sich daraus befreien will, so ist sie eine – Gott behüte! – ‚Emanze‘, eine ‚Feministin‘, die sich klassisch zur Gegenspielerin des mächtigen Mannes aufstellt.

Wahnsinn, oder? Glauben Sie nicht? Dann mal ehrlich: Welche Bilder und Gefühle überkommen Sie, wenn Sie an eine ‚Feministin‘, gar eine ‚Emanze‘ denken? Positive?

Sexismus durch Künstliche Intelligenz (KI)

Dass man bei der Nutzung von Social Media, gemäß der bereitgestellten Daten über sich, von einer KI vorher ausgesuchte Videoinhalte präsentiert bekommt, dürfte jedem klar sein. Die KI ermittelt durch Daten wie Alter, Geschlecht, Standort, wofür sich User in der Regel interessieren. Und das ist erschreckend: Während Frauen (auch die LGBTQIA+-Szene) sich organisieren und dafür kämpfen, als gleichberechtigt angesehen zu werden, grätschen ihnen Influencer wie z. B. Andrew Tate (ehemaliger Kickboxer mit frauenfeindlichem Macho-Gehabe) immer wieder in die Parade und vertreten ein Gesellschaftsbild, das durch Social Media & Co. gefährlich in den Umlauf kommt. Parolen wie ‚Frauen sollen hörig wie Hunde sein, können nicht Autofahren und sollen bei Vergewaltigungen auch mal mit Verantwortung für die Tat übernehmen‘ verlaute er allen Jungs und Männern über Social Media. Und die KIs von Instagram, TikTok und Co. spülen es ihnen direkt aufs Handy. So ist Andrew Tate zu einem der meist angeklickten ‚Internetstars‘ der Welt geworden. Glauben Sie nicht? Vielleicht fragen Sie einfach mal ihren männlichen Nachwuchs, ob er Andrew Tate kennt. Auch andere Influencer zeichnen ein stereotypes Bild von Frauen und Männern. Tipps und Tricks, worauf Frauen so stehen (kleiner Spoiler: in der Regel ist es nur Macht und Geld) laufen von morgens bis abends über die



Human Rights Channel

Videoportale rauf und runter. Frauen und Mädchen wird wiederum suggeriert, dass der Mann die Optik einer Frau favorisiert. Sie sollen möglichst schlank, mit großen Brüsten, ausladenden Hinterteilen und faltenfreien Gesichtern sein. Stimmt die Realität dann nicht mit dem vermarkteten stereotypen Bild überein, gibt es eine Flut an Bildbearbeitungsprogrammen, die einen mit einem Klick so aussehen lassen, wie die Frau, die alle sehen wollen. Das Internet – KEIN Freund und Helfer der Frau! – ist voll von Kaufטיפps für Make-up, Pflege und zuletzt Beauty-OPs, die ihr als nötig verkauft werden. Sparen soll sie, alles für die Schönheit, um zu gefallen!

Während meine Social-Media-Accounts mir in meinen 20ern noch Make-up-Produkte verkaufen wollten, wechselte es in meinen 30ern zu Werbung für Botox, in meinen 40ern werden oft Werbevideos von plastischen Chirurgen angezeigt. Dabei frage ich mich, ob mein Handy mich hässlich findet, seitdem ich es mit der Face-ID entsperre. Gruselig.

Ich lade mir eine App für ein Bildbearbeitungsprogramm herunter und probiere sie aus. ‚Lensa‘ erstellt von mir auf Grundlage meiner realen Bilder einen Avatar. Und jetzt wird es irre: Der Avatar ist knapp gekleidet und hat irgendwie noch größere Brüste als ich ohnehin schon habe. Es gibt mehrere Vorschläge für meinen Avatar. Jeder sieht aus wie aus einem Porno-Videospiel. Absolut widerlich, kindliche Gesichtszüge, in knappe Kleidung gepresst. All das wird durch Algorithmen der heutigen Generation mitgegeben.

Sexismus in der Schule gibt es nicht?! Als wenn...

Vorab: Nicht alle Männer sind sexistisch. Eine ganze Reihe „feiner Kerle“ darf ich meine guten Kollegen und sogar Freunde nennen. Aber was ich jetzt schreibe, sind alles Dinge, die mir persönlich oder Kolleginnen schon passiert sind. Leider sind das keine Einzelfälle.

x Anekdoten zum Thema Machtgefälle...

In einer Arbeitsgruppe traf ich auf einen 15 Jahre älteren Mann, der mir unter vier Augen erklärte, dass wir – um zusammen arbeiten zu können – absolut ehrlich miteinander sein müssten. Wenn er also jetzt mit mir über Sex reden wolle, müsste das möglich sein. Ja! Sie lesen richtig! Und ja, dieser Mann war mir vorgesetzt. Ein absolut unangenehmes Gefühl machte sich in mir breit, dass mich zum Glück sehr wütend machte. Ich entschied mich, die Situation für ihn ebenfalls sehr unangenehm zu gestalten. Ohne ins Detail zu gehen: Es hat so gesessen, dass er mich heute kaum ansehen kann.

Ein ehemaliger Vorgesetzter fragte mich mal in einem Dienstgespräch, in dem es um meine Beurteilung ging, als er gerade in meine Personalakte sah, warum ich mich so widernatürlich verhalten würde, da ich mit über 30 noch nicht ‚geworfen‘ hätte und dass er mir so lange keine Beförderung für meine – zugegeben – gute Arbeit geben könne, bis ich entweder zu alt fürs ‚Werfen‘ oder eben dann doch geworfen hätte. Als ich dann vermeintlich zu alt war, um ‚zu werfen‘, bekam ich diesen Umstand von einem anderen Vorgesetzten regelmäßig vorgebetet, der

nahezu jede Woche meine „Eierproduktion“ anzählte. Man muss sich das mal vorstellen: Eigentlich wollte man eine berufliche Situation professionell mit einem männlichen Vorgesetzten besprechen und bekommt eine gynäkologische Beurteilung noch obendrauf gesetzt! Wahnsinn, die Fähigkeiten mancher männlichen Vorgesetzten, oder?

Und das gibt es überall: Eine befreundete Oberstudienrätin, Anfang 40, wollte sich von ihrer Schule an eine andere Schule, in ein anderes Bundesland versetzen lassen. Beim Gespräch mit ihrem Schulleiter sagte dieser, dass sie in ihrem Alter gute Karten hätte, da man mit über 40 ja nicht mehr schwanger werden würde. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Kollegin bereits vier Fehlgeburten in den letzten fünf Jahren hinter sich. Das wusste er nicht. Hätte es ihn interessiert? – Vermutlich nicht. Zum Glück klappte die Versetzung – und auch die erste Schwangerschaft!

Die Optik von Frauen gilt es gefälligst zu beurteilen!

Auch saß eine Kollegin mit ihrem Vorgesetzten alleine bei einem Revisionsgespräch zwecks ihrer Leistungsbeurteilung. Als er kaum Kritikpunkte an ihrer Stunde formulieren konnte, sagte er, dass sie aufpassen müsse, wenn sie sich so strecken würde, weil ihre ‚Möpsen‘ so wahnsinnig groß wären und die Jungs in dem Alter damit nicht umgehen könnten. Und nein, sie hatte keinen tiefen Ausschnitt an dem Tag oder jemals in der Schule an.

Nochmal zur Verdeutlichung des Sachverhaltes: Vorab geeinigt haben sich beide auf ein berufliches Gespräch zwecks ihrer Beurteilung, in dem er sich das Recht herausnimmt, jederzeit ihren Körper/Teile ihres Körpers ins Spiel bringen zu können – ein willkürlicher, unvorbereiteter, einseitig irritierender Wechsel der Ebenen, der mitnichten auf einer Vertrautheit zwischen beiden basierte; sie duzten sich nicht mal, von einem intimeren Verhältnis konnte also keine Rede sein. Und falls Sie sich das jetzt fragen: Nein! Natürlich stand das mit den „Möpsen“ nicht in ihrem Beurteilungsschreiben! Die Kollegin hielt in diesem Gespräch, da es um ihre Beurteilung ging, einfach mal (gegen ihre Natur!) die Klappe. Nicht um zu vermeiden, sondern um es einfacher zu haben. Sie erzählte es allerdings wenig später einer weiblichen Vorgesetzten, in der Hoffnung diese würde ihm mal den Kopf waschen.

Und immer sind es Männer in Führungspositionen, die sich dann so verhalten. Bedenkt man jetzt, dass so einige Führungsebenen in Schulen mit solchen Typen besetzt sind, kann man die Zustände erraten, bzw. wird einem klar, wieso Leitungspositionen dringend paritätisch besetzt sein sollten, damit im besten Fall eine gewisse Sozialisierung stattfindet. Und noch mal: Nein, nicht jeder Mann ist ein Sexist. Aber es gibt sie, und zwar nicht zu knapp.

Was ist, wenn man sich beschwert?

Ja, da müsste man was tun! Da bin ich ganz bei Ihnen. Also spielen wir das mal durch: Eine Frau wird beispielsweise von ihrem Vorgesetzten, vielleicht ihrem Schulleiter – gerne auch

im Vieraugengespräch mit einem Feuerwerk an sexistischen Bemerkungen bombardiert und diskriminiert. Sie macht sich also ein Gedächtnisprotokoll und gibt das ggf. bei der nächsten höheren Dienststelle ab. Der Schulleiter bekommt ein Gespräch und wird angehalten, nicht mehr wie ein „Arschloch“ zu sein. Meist bestreitet er jeglichen Vorwurf. Und dann? – Nichts.

Was passiert der Frau? Ihre Karriere – sofern sie eine wollte – kann sie auf Eis legen, wer befördert denn eine Person, die einen zuvor als sexistisch titulierte und angezeigt hat? Zumal Beförderungen fast ausnahmslos Schulleitungsentscheidungen sind, weil ihnen diese Macht gegeben wird. Dann bleibt da außerdem noch die Beweispflicht. Heimlich jemanden aufzunehmen, ist verboten und selbst wenn es Aufnahmen geben würde, nicht in solche Verfahren mit einzubringen. Und welcher schuldige Sexist gibt denn zu, all das Zeug gesagt zu haben? Das Opfer steht in der Beweispflicht und der Druck steigt. Oft bleibt nur die Versetzung derjenigen, die eigentlich das Opfer in der tragischen Komödie war. Soll man also besser gar nichts sagen?

Wichtig ist, dass wir drüber reden!

Es ist wichtig, über Sexismus in der Schule und am Arbeitsplatz zu sprechen, weil diese Orte zentrale Bereiche des sozialen Lebens sind, in denen Menschen Zeit verbringen, lernen, arbeiten und Beziehungen aufbauen. Sexismus und sexistische Verletzungen können erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die psychische Gesundheit und die berufliche Entwicklung von Personen haben. Indem man diese

Themen anspricht und diskutiert, kann ein Bewusstsein geschaffen, Empathie gefördert und Veränderungen angestoßen werden. Entscheidend ist, dass alle Menschen, die so etwas miterleben oder solchen Situationen beiwohnen, zivilcouragiert Verantwortung übernehmen, und so widersprechen resp. proaktiv handeln.

Selbst wenn in der Vergangenheit Fälle von Sexismus aufgrund mangelnder Beweise nicht erfolgreich behandelt wurden, ist es wichtig, weiterhin über diese Themen zu sprechen. Gesellschaftliche Normen und Einstellungen ändern sich mit der Zeit, und das Bewusstsein für Diskriminierung und Ungerechtigkeit kann zu einem Umdenken führen. Menschen, die von Sexismus betroffen sind, sollten ihre Erfahrungen teilen und auf ihre Rechte aufmerksam machen, um den Wandel voranzutreiben.

Hier sind einige Ansätze, um die Gesellschaft auf Missstände aufmerksam zu machen und Jugendliche zu schulen:

1. Bildung und Sensibilisierung

Die AfG einer Schule kann Programme initiieren und implementieren, die sich mit Geschlechtergleichstellung, Respekt und Empathie befassen. Offene Diskussionen über Sexismus und seine Auswirkungen fördern das Bewusstsein. Die AfG muss von Schulleitung unterstützt und vom Kollegium in ihrer Funktion anerkannt werden.

2. Kritische Medienkompetenz

Jugendliche sollten darin geschult werden, kritisch mit den Inhalten umzugehen, denen

sie online begegnen. Sie sollten verstehen, wie Algorithmen in sozialen Medien funktionieren und wie diese zur Verbreitung von Sexismus beitragen können.

3. Vorbildfunktion

Führungspersonen in Schulen und Unternehmen können eine entscheidende Rolle dabei spielen, eine inklusive und respektvolle Umgebung zu schaffen. Indem sie sich aktiv gegen Sexismus einsetzen, setzen sie ein positives Beispiel für andere.

4. Öffentliche Kampagnen

Öffentliche Bewusstseinskampagnen, Social-Media-Initiativen und Veranstaltungen können das Thema Sexismus in den Fokus rücken und Diskussionen anregen.

5. Förderung von Vielfalt

Die Förderung von Vielfalt in allen Bereichen der Gesellschaft kann dazu beitragen, stereotype Denkmuster zu durchbrechen und Sexismus zu reduzieren.

6. Rechtliche Schritte

Es ist wichtig, auf bestehende Gesetze und Vorschriften hinzuweisen, die sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz oder in der Schule verbieten. Betroffene sollten ermutigt werden, rechtliche Schritte zu unternehmen, wenn sie sich diskriminiert fühlen.

7. Partnerschaften

Zusammenarbeit mit NGOs, Frauenrechtsorganisationen und anderen relevanten Akteur:innen wie z. B. Pinkstinks kann dazu

beitragen, dass gemeinsam auf die Bekämpfung von Sexismus auch in Schule zugearbeitet wird. Es ist eine langfristige Bemühung, die die Zusammenarbeit vieler Beteiligter erfordert, um einen positiven Wandel in Schule und dadurch in der Gesellschaft herbeizuführen. Wir sind nun mal Multiplikator:innen, nutzen wir doch gemeinsam unsere Macht!

8. Nicht wegsehen!

Bekommen Sie mit, dass Kolleg:innen sexistisch beleidigt werden? Helfen Sie! Stehen Sie auf und sagen etwas! Viel zu oft stehen Opfer alleine mit dem Rücken zur Wand. Und Täter denken, es sei schon okay so. Seien Sie solidarisch!

This is a man's world, this is a man's world
But it wouldn't be nothing, nothing without a
woman or a girl...

t1p.de/glnle



pinkstinks.de

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de	Burkhard Koch ✉ koch@vlbs.de	Ulrich Kirschbaum ☎ 0173 90 111 09 ✉ kirschbaum@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Volker Steinfels ☎ 0178 17 26 499 ✉ steinfels@vlbs.de

Hochschule / Lehrerbedarf / Einstellungsaussichten	Lehrkräftebildung	Einstellungen / Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht / ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht / Beamtenrecht	Laufbahnrecht / Beför- derungen / Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte / Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de Ulrich Plum ☎ 015772003954 ✉ plum@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Eingliederungs- management	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 📠 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	Miriam Fleuren ✉ fleuren@vlbs.de
Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de				
Versorgungslücke / Pensionierung / Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	AK Gesundheit
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ☎ 0163 75 81 380 ✉ sarrazin@vlbs.de	Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	Birgit Heidler ✉ b.heidler@ketteler-bk.de Thomas Grüning ☎ 0178 178 60 93 ✉ thomas@gruening1.de

Lehramtsanwärter/innen Kreis	Sprecher des ajk	Studierendenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fährnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Roman Nowroth ☎ 0215 98377 ✉ runowroth@gmail.com
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Wilhelm Schröder ✉ shdvlbs@web.de

