

NEWSLETTER

GLEICHBERECHTIGUNG AM ARBEITS- PLATZ SCHULE UND ZFSL

I/ 2018 Nr. 13

Schule im Spiegel von Gleichstellungspolitik

Interview mit Ministerin Yvonne Gebauer



Foto: © MSB / Susanne Klörpoges

Frau Ministerin Gebauer - Sie sind seit fast einem Jahr im Amt als Schulministerin und haben sich angesichts vielfältiger, bildungspolitisch drängender Herausforderungen so einiges vorgenommen. Welche Bedeutung haben für Sie Fragen der Geschlechtergleichstellung in der Schule?

Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen tatsächlich herzustellen ist nach wie vor ein Auftrag aus dem Grundgesetz. Mein Ziel ist eine ganzheitliche, moderne Gleichstellungspolitik, die ganz praktisch die Lebensverläufe von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen betrachtet und allen die gleichen Entwicklungschancen ermöglicht. Mit Blick auf das System „Schule“ sehe ich zwei konkrete Aktionsebenen: zum einen die Personalentwicklung und zum anderen die didaktisch-pädagogischen Herausforderungen in Unterricht und Schulleben.

Dann lassen Sie uns zunächst einen Blick auf die Personalsituation werfen: An zahlreichen Schulen in Nordrhein-Westfalen - speziell an Grundschulen - sind die Leitungs- und Stellvertretungsstellen vakant. Wie planen Sie die Lehrerinnen und Lehrer zu motivieren, sich für Leitungsstellen zu interessieren und zu bewerben?

Gute Schulleiterinnen und Schulleiter sind an diesen Schaltstellen der Qualitätsentwicklung und –sicherung unverzichtbar. Wir brauchen Menschen mit Fähigkeiten zu Leadership und Management, die zugleich auch ihre Kreativität und Leidenschaft in die Gestaltung der Führungsaufgaben und Unterrichtsqualität setzen. Hier wollen wir versuchen, das große Potenzial geeigneter Frauen stärker als bisher anzusprechen und für die Übernahme einer Schulleitung zu gewinnen. Ein gutes Instrument dafür sind Mentoring-Angebote, die es bald in allen Regierungsbezirken geben soll: Mentoring ermöglicht den an Leitung interessierten Lehrkräften einen zeitlich flexiblen Einblick in die Leitungspraxis im persönlichen Austausch mit erfahrenen Schulleiterinnen und Schulleitern.

Mir ist darüber hinaus wichtig, verstärkt ein Augenmerk zu richten auf verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für Frauen wie für Männer. Hier möchte ich gerne mit unseren Grundschulen ein neues Vorbild sein und ermöglichen, dass mehr Frauen in Teilzeit Schulleitungsfunktionen übernehmen. In einem Schulversuch im Regierungsbezirk Arnsberg soll mit dem „Topsharing“ ein neues Leitungsmodell erprobt werden, bei dem zwei Teilzeitkräfte gemeinsam die gleichberechtigte Leitung einer Grundschule übernehmen. Dafür wird der Stellenanteil der Leitungsstelle auf bis zu 120 % erhöht. Auch im Lehramtsreferendariat soll künftig ein Teilzeitmodell bei familiärem Bedarf angeboten werden.

In dieser Ausgabe

Thema:	Seite:
Interview	1-3
Im Kontext	3
Rechtsprechung	3
Gut zu wissen	4
Nützliche Links	4

FORTSETZUNG INTERVIEW

Und was treibt Sie um in Bezug auf die Mädchen- und Jungenerziehung?

Wichtig ist mir die Chancengleichheit, unabhängig vom Geschlecht. Die Unterstützung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung von Mädchen und Jungen ist Bestandteil des schulischen Bildungsauftrags. Und wenn die regelmäßig erscheinenden Schulstudien immer wieder Unterschiede in den Leistungsergebnissen von Mädchen und Jungen aufzeigen, dann müssen wir über eine gerechte, angemessene Förderung auch immer wieder neu nachdenken.

Sie spielen an auf die kontroversen Diskussionen um Jungen als „Bildungsverlierer“?

Ja, und in dieser Debatte halte ich eine Versachlichung für nötig. Wir können prinzipiell nur von Tendenzen sprechen, nicht pauschal von „den“ Jungen - und „den“ Mädchen. Besonders unglücklich ist es, wenn der Eindruck entsteht, die Leistungserfolge von Mädchen gingen zu Lasten von Jungen. Das stimmt so nicht. Es gilt genau hinzuschauen. Beispielsweise werden mehr Jungen als Mädchen als Hochbegabte diagnostiziert. Hochbegabte Mädchen fallen weniger auf, weil sie sich angepasster verhalten. Andererseits ist festzustellen, dass in der Gruppe der leistungsschwächeren Jungen die soziale und ethnische Herkunft eine gewichtigere Rolle spielt als das Merkmal Geschlecht.

In der öffentlichen Diskussion wird - je nach Interessenposition - oftmals zu Pauschalisierungen und vereinfachten Ursachenzuschreibungen gegriffen. Aber hier muss man genauer hinsehen. Die statistischen Zahlen müssen im zutreffenden gesellschaftspolitischen Kontext bewertet werden. Die Chancengleichheit von Jungen und Mädchen ist seriös nur aus der Lebensverlaufsperspektive zu bewerten. Noch immer wählen Mädchen und Jungen häufig Berufe, die für ihr Geschlecht vermeintlich „typisch“ sind. Dabei sollten junge Menschen Berufe finden, die zu ihren Stärken passen und ihnen Spaß machen – frei von Klischees und Rollenzuschreibungen. Trotz langjähriger geschlechter-sensibler Berufsorientierung in Schulen und Girls'- und Boys'- Day- Angeboten bleibt hier noch einiges zu tun, um einen gesamtgesellschaftlichen Wandel zu erreichen.

Geschlechtsbezogener Benachteiligung ist in der Tat schwerlich mit einfachen Ursachenvermutungen beizukommen. Nicht umsonst zeichnen die Leitlinien der Kultusministerkonferenz einen sehr vielschichtigen Handlungsansatz. Wie sehen Sie Nordrhein-Westfalen dazu aufgestellt?

Diese Leitlinien bilden in konzentrierter Form wesentliche Ebenen und Zielsetzungen einer gleichstellungsorientierten Bildungspolitik ab. In Nordrhein-Westfalen sind die Rahmenbedingungen für die Praxis durchaus vorzeigbar. Die Richtlinien und Lehrpläne in Nordrhein-Westfalen enthalten schon seit den 1990er Jahren entsprechende didaktische Hinweise und Erläuterungen. Für Lernmittel gilt seit langem das Prüfmerkmal der Diskriminierungsfreiheit. Der „Referenzrahmen Schulqualität“ berücksichtigt Geschlechteraspekte, und ergänzend sind Praxismaterialien online verfügbar¹⁾. Für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer werden bei Bedarf entsprechende Angebote bereitgestellt.

Gleichwohl denke ich, dass wir alle im System Schule Verantwortlichen immer wieder aufmerksam machen müssen auf die unbewussten Haltungen und Verhaltensweisen. Wichtige Unterstützung im schulischen Alltag können die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bieten. Denn vielfach sind diese Lehrerinnen nicht nur Fachfrauen für Gleichstellungsrecht. Sie können auch Impulsgeberinnen für geschlechterpädagogische Fragen sein, die sich letztlich für jede Lehrkraft in einem Kollegium stellen.

Welche weitergehenden bildungspolitischen Zielsetzungen sind Ihnen für die nächste Zeit besonders wichtig?

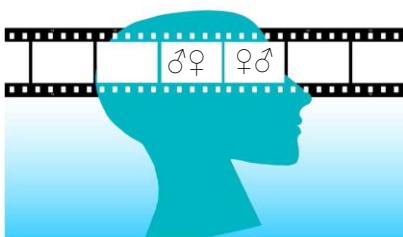
Nun, wir haben uns vorgenommen, beste Bedingungen für die Bildung unserer Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen zu schaffen. Das erfordert natürlich auch, die Rahmenbedingungen für die **Chancengleichheit** in einem umfassenden Sinne förderlich auszurichten. Das heißt zum Beispiel, neben der Aufmerksamkeit für geschlechterbezogene Erfolgsrisiken auch sensibler zu werden für weitere Benachteiligungen, die sich zum Beispiel aus einem Zusammenwirken des Faktors Geschlecht mit der sozialen oder ethnischen Herkunft ergeben können. Dies wird auch ein Thema der künftigen Talentschulen werden.

Bildungserfolg ist für mich nicht nur der messbare Leistungserfolg in einzelnen Fächern. Es geht mir um eine grundlegende Befähigung von Mädchen und Jungen zur selbstbestimmten Lebensgestaltung – frei von äußeren Eigenschaftszuschreibungen und Verhaltenserwartungen. Ich weiß, dass Lehrerinnen und Lehrer hierzu schon äußerst wertvolle Lernangebote aufbereiten. Hier ist mir die **Fortbildung** wichtig, um die professionelle Kompetenz noch weiter auszubauen.

Eine weitere drängende Aufgabe liegt in der **Nachwuchswerbung** für den Beruf des Lehrers bzw. der Lehrerin und auch für Schulleitungsstellen. Dazu gibt es aktuell schon neue Initiativen: Um Nachwuchs für Schulleitungsfunktionen zu gewinnen, werden wir die vorhandenen Fortbildungsmaßnahmen erweitern um ein flächendeckendes Mentoring-Angebot. Sehr am Herzen liegt mir die Frage, wie dem Problem des Lehrermangels abgeholfen werden kann. Dazu dient auch die kürzlich gestartete Image- und Werbekampagne für den Beruf des Lehrers und der Lehrerin. Mit ihr wollen wir für verschiedene spezifische Lehrämter und Fächerkombinationen werben. Daneben liegt mir auch sehr daran, dem Lehrkräfteberuf wieder den Stellenwert zukommen zu lassen, der ihm gebührt. Lehrerinnen und Lehrer leisten einen großen Dienst an der Gesellschaft. Wir vertrauen ihnen das Wichtigste an, was wir haben, nämlich unsere Kinder.

Frau Ministerin – vielen Dank für dieses Gespräch.

¹⁾ <https://www.schulentwicklung.nrw.de/unterstuetzungsportal/>
<https://www.schulentwicklung.nrw.de/gendersensible-bildung/>



Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Zusammenhang mit Unterricht

In § 2 Nr. 7 AGG sind zwar Benachteiligungen aus den im AGG genannten Gründen auch in der „Bildung“ verboten. Es ist jedoch nicht näher geregelt, welche Fallkonstellationen damit gemeint sind. Für Schulen gilt das AGG prinzipiell zunächst nur in Bezug auf das Arbeitsrecht und eventuelle Verträge über Dienstleistungen. In Fällen von Diskriminierung in pädagogischen Situationen des Unterrichts können demgegenüber die dem AGG zugrunde liegenden europarechtlichen Richtlinien nur direkt Anwendung finden, wenn ansonsten keine Regeln existieren. Da die Länder die Regelungskompetenz im Schulwesen haben, ist das Landesrecht anzuwenden. In Nordrhein-Westfalen regelt das Schulgesetz in §§ 1 und 2 ein allgemeine Gleichbehandlungsgebot auf Basis des Grundgesetzes.

(vgl. Gutachten Prof. Susanne Baer im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Fragen von Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich, Berlin 2010, S. 34)



RECHTSPRECHUNG

Tarif- und Dienstrecht

Die Befristung von Arbeitsverträgen zur Vertretung erkrankter Lehrer jeweils vom Beginn der Schulferien bis zum Beginn der nächsten Schulferien ist (...) nicht zu beanstanden. Die Befristung wird nicht dadurch unwirksam, dass die Vertretungskraft schwanger ist. Dauert der Vertretungsbedarf an, muss sich die Schwangere auf die Folgevertretung bewerben und darf hierbei nicht diskriminierend von der Auswahl ausgeschlossen werden.

(Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 4.5.2015 – 2 Sa 1090/14)

Grafiken: pixabay (z.T. bearbeitet)



Grafik: <http://nyphotographic.com/>

Beruf und Familie

Die Aufwendungen für eine Familien- und Hauspflegekraft, die nach einer stationären Krankenhausbehandlung bzw. einer ambulanten Operation erforderlich ist, sind mit begründeter ärztlicher Bescheinigung bis zu 28 Tage (statt bisher 14 Tage) beihilfefähig, ggf. auch darüber hinaus, wenn dadurch ein stationärer Krankenhausaufenthalt vermieden wird.

(§ 4 Abs. 1 Nr. 6 Beihilfeverordnung)

Einen Antrag auf Bewilligung von Teilzeit in der Elternzeit, die in die Herbstferien fällt, kann nicht prinzipiell mit der Begründung haushaltsrechtlich gebotener Kostenersparnis abgelehnt werden. Hierzu hat das Verwaltungsgericht Köln in einem Einzelfall entschieden: „Zwar finden in den Schulen zu dieser Zeit weder Unterricht noch Lehrerkonferenzen statt und die Klägerin konnte aufgrund ihrer vorherigen Beurlaubung auch keinerlei Klausurkorrekturen vornehmen. Gleichwohl ist mit der Gewährung der Teilzeitbeschäftigung zu Beginn der Herbstferien keine ‚bezahlte Untätigkeit‘ der Klägerin verbunden. Es versteht sich von selbst, dass sich diese auf den bevorstehenden Unterrichtsbeginn nach den Herbstferien vorbereiten musste. Aufgrund ihrer vorangegangenen Arbeitspause und aufgrund der Tatsache, dass das Schuljahr bereits seit August wieder begonnen hatte, war die persönliche Vorbereitung im Vergleich zu derjenigen ihrer Kolleg/innen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in einem intensiveren Maße erforderlich.“

(Verwaltungsgericht Köln, Urteil vom 26.10.2016 – 3 K 7491/15)

Ilke Glockentöger, Eva Adelt (Hrsg.)
„Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen. Handlungsfelder. Praxis“
 Münster 2017

Unterrichtskonzepte zur Sensibilisierung für Geschlechterrollen:

Bildungsministerium Österreich (2013)
https://www.bmb.gv.at/schulen/unterricht/uek/gender_pb_25743.pdf?5te6yy

Genderkompetenz im Mathematik-Unterricht. Fachdidaktische Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer

Helga Jungwirth (Bildungsministerium Österreich Hrsg.)
https://www.schule.at/fileadmin/DAM/Gegenstandsportale/Gender_und_Bildung/Dateien/gender_mathe.pdf

Gendersensible Berufsorientierung - Handreichung für Lehrkräfte, Weiterbildner/-innen und Berufsberater/-innen

H. Faulstich-Wieland / B. Scholand (Hans-Böckler-Stiftung Hrsg.) 2017
https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_034_2017.pdf

(Hoch)Begabung und Geschlecht

Informationen aus der Forschung
 Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen
<https://besondersbegabte.alp.dillingen.de/index.php/basiswissen/paedagogisch/geschlecht>

Gender-Loops. Praxishandbuch für die Aus- und Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern in Kindertageseinrichtungen.

J. Krabel, M. Cremers (Hrsg.) 2008
https://www.chance-querein-stieg.de/fileadmin/company/pdf/Webportal/Gender_Loops_Curriculum.pdf

im Kontext (ggf. adaptierbare Anregungen): Praxishandbuch für eine geschlechterbewusste und –gerechte Kindertageseinrichtung

https://www.chance-querein-stieg.de/fileadmin/company/pdf/Webportal/Gender_Loops_Praxisbuch.pdf

Klischee-freie Berufsorientierung

Arbeitsmaterial für Schulen online
https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53020.php

REDAKTION:

Ministerium für Schule und Bildung
 des Landes Nordrhein-Westfalen
 Referat 124
 Völklinger Str. 49
 40221 Düsseldorf
 E-Mail: gleichstellung@msb.nrw.de
 Internet: www.schulministerium.nrw.de