

Nicht nur für Frauen

In jedem Schulamtsbezirk gibt es einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan. Er wird jeweils für 5 Jahre aufgestellt und nach drei Jahren aktualisiert. Das Ziel dieses Plans und der darin erfassten Daten findet seine rechtliche Grundlage in dem HGIG (<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/jlr-GleichstGHE2016pIVZ>). Die Datenerfassung dient dem Ziel zu klären, in welchen Bereichen des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs Frauen (weiterhin oder erneut) unterrepräsentiert sind – also mit weniger als 50 % auf der Gehalts- und Funktionsebene vertreten sind.

Um die zwei Klassiker zu bemühen, wird jedes Jahr aufs Neue festgestellt, dass Frauen in der Funktion der Schulleitung von Grundschulen überrepräsentiert sind, wohingegen Männer die Gymnasien noch fest in den Händen halten. Wird eine solche Unwucht festgestellt, formuliert der Plan Maßnahmen, die geeignet zu sein scheinen, dieser Unwucht entgegenzutreten. Hierzu zählt beispielsweise die Festlegung, dass bei Stellenausschreibungen ein Hinweis aufzunehmen ist, das die Bewerbung von Frauen besonders erwünscht ist. Zugleich wird versucht über die Zielfestlegung und die Thematisierung für einen bestimmten Funktions- und Vergütungsbereich eine entsprechende Sensibilität zu erreichen. Denn nicht für jede Funktions- und Vergütungsebene im Schulamtsbezirk sind die Zahlen so bekannt und die Auswirkungen auf die Geschlechterrepräsentanz so eindeutig wie in den zuvor genannten Beispielen. Wer an der Bestandsaufnahme interessiert ist, kann sich diese Verteilung gern im Frauenförder- und Gleichstellungsplan ab S. 15 (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Frauenfoerderplan-2024.pdf) anschauen. Auch finden sich Hinweise auf mögliche Karriereplanung.

Gleichzeitig gehört es zu den Aufgaben der Schulleitung Kolleg*innen zu identifizieren, die für die Entwicklung in Leitung geeignet sind (nachzulesen in der Dienstordnung §17). Auch gibt es Vorgaben aus dem oben genannten Gesetz, die die Vorgesetzten zur Wahrnehmung dieser Aufgabe verpflichten.

Dem Gesetz inhärent ist, dass die Bedingungen verbessert werden müssen, um insbesondere Kolleg*innen, die sich der Aufgabe der Familienarbeit verschrieben haben, dennoch die Möglichkeit zu eröffnen, in Funktion zu kommen.

Insofern ist der Maßnahmenkatalog von zentraler Bedeutung. Hierin finden sich sowohl umzusetzende Maßnahmen, um Kolleg*innen die Möglichkeit zu eröffnen, trotz Teilzeit und Familienarbeit Zeit und Kraft zu haben, in den Beruf zurückzukehren, oder sogar neue und andere Aufgaben zu übernehmen. Dies gilt

grundsätzlich, aber noch verstärkt, wenn mensch sich auf den Weg zu einer Funktions- oder Beförderungsstelle machen will und diese bisher in Bezug auf die Frauenanteile unterrepräsentiert sind.

Aber auch im täglichen Klein Klein mit der Schulleitung ist der Maßnahmenkatalog von großem Interesse. Es geht auch und richtigerweise darum, einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass sich viele in Teilzeit Beschäftigte in der Sorgearbeit befinden und hieraus Belastungen entstehen, auf die der Arbeitgeber über diesen Maßnahmenkatalog verpflichtet ist, mit Entlastungen und dienstlichen Rücksichtnahmen zu reagieren (bei Interesse sei besonders auf die Maßnahmen ab S. 7 (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Frauenfoerderplan-2024.pdf) verwiesen. Hilfreiche Hinweise finden sich auch in der Teilzeitrichtlinie https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Teilzeitrichtlinie-2024.pdf.

Hier ist u. a. festgelegt, dass ...

- Kolleg*innen individuell die Möglichkeit haben, ein formelles Verfahren einzuleiten, welches auf eine *Vereinbarkeitsproblematik* hinweist. Dieser Hinweis verpflichtet Schulleitungen, einen Abhilfeschlag zu unterbreiten.
- für den Fall, dass die Personen planmäßig ihren Dienst wiederaufnehmen, Versetzungen und Abordnungen auszuschließen sind.
- schulamtsinterne Versetzungen grundsätzlich zu realisieren sind.
- bei der Genehmigung von Sabbatjahren familiäre Gründe besonders zu berücksichtigen sind.
- Schulleiter*innen verpflichtet sind, vor Wiederaufnahme des Dienstes Einvernehmen mit der*dem Kolleg*in über die Rahmenbedingungen des Wiedereinstieg zu schaffen.



Schule mitgestalten

Den Arbeitsplatz Schule können alle verbessern. Diese Nachricht erstaunt, da leider so nachhaltig daran gearbeitet wird, dass Schule nicht als gemeinsames Projekt für gute Bildung, gute Arbeitsbedingungen und Ort der Demokratie angesehen wird – sondern als ein Moloch, der alles verschlingt. Der Antwort ist der Rückzug ins Private.

Die Konferenzen werden als notwendiges MUSS hinter sich gebracht. Eigentlich zählt nur noch die Frage, wann diese endlich vorbeigehen, und ob ein Platz erwischt wird, wo nebenbei auch noch Anderes erledigt werden kann.

Viele Schulleitungen haben aktiv zu dieser Entdemokratisierung und Entpädagogisierung beigetragen. Konferenzen beginnen höchst langweilig und langwierig mit Ansprachen und Informationen, die auch gern schriftlich hätten reingereicht werden können (würde dem*der Protokollant*in auch viel Mühe ersparen). Wenn es einmal wirklich etwas zu entscheiden gibt, wird dies gern nach hinten geschoben und bloß nicht ausführlich diskutiert oder vorbereitet. Oder es wird ausführlich vorbereitet und diskutiert und danach die Entscheidung auf die nächste Konferenz verschoben. Aber neben diesen vielen Tricks ist das das vorherrschende Gefühl die eigene Erschöpfung und die Erfahrung, nicht wirkmächtig zu sein. Zu viele sind resigniert und versuchen nur noch durchzukommen. Leider!

Denn die Schule ist alles andere als ein Ort ohne Einfluss auf das, wie in dieser Schule gelernt und gelehrt wird. Die zentrale Norm ist der § 133 HSchG. Wenn mensch sich allein vorstellt, die Entlastungsstunden würden demokratisch verteilt oder die Anzahl der Springstunden, Vertretungsstunden und Entlastung für Korrekturaufwand gemeinsam festgelegt, wäre dies alles andere als unwichtig. Und es ginge – das hessische Schulgesetz sieht dazu genau die Konferenzen in der Verantwortung.

Sich dieser Verantwortung zu verschreiben, ist nicht einfach. Ein wichtiger Anfang ist, Kolleg*innen zu finden, die auch etwas wollen, dies dann gut vorbereiten, Mehrheiten vorab versuchen zu finden, dann das Ganze in die Konferenz bringen und beschließen.

Ist es ein Beschluss, der der Schulleitung Mühe macht – zum Beispiel im Hinblick auf die Stundenplanung – muss mensch sich darauf einstellen, dass es Antworten gibt wie: „Geht nicht, gibt es nicht.“ Hier ist dann Sachverstand und Ausdauer gefragt. Was alles geht, ist nachzulesen in der GEW-Broschüre „Die Rechte der Gesamtkonferenz“, bestellbar bei der GEW Südhessen (<https://gew-suedhessen.de/publikationen>).



Wichtig ist, dass der*die Schulleiter*in die Schule im Rahmen der Beschlüsse leitet und nicht im Rahmen seiner eigenen Anschauungen und seiner Bequemlichkeit. Das durchzusetzen, ist harte Arbeit. Eine Schule, die sich aber als eine versteht, in der alle gute Arbeitsbedingungen haben, läuft besser und ermöglicht vielleicht auch mehr Blick auf das, was Schule machen soll. Gute Bildung, mündige Bürger, selbstwirksame Menschen – angefangen bei den Lehrkräften.

Die Rechte des örtlichen Personalrates sind so umfänglich, dass dieser sie in der Regel gar nicht kennt, geschweige denn um die Anwendung weiß oder diese in Anwendung bringen könnte. Der Personalrat erhält für seine Tätigkeit 1 Stunde Entlastung pro Woche, eigentlich müsste er zur gewonnenen Wahl auch noch einen Orden erhalten. Denn wer tut sich so etwas an. Heult er mit den Wölfen, gilt er im Kollegium als unwirksam. Stellt er sich auf die Seite des Kollegiums, stellt er fest, dass er manchmal ganz schön allein da steht und aus der laut vorgetragenen Kritik im Lehrer*innenzimmer auf der Konferenz, in der drauf ankommt, nicht mal mehr ein Lüftchen bleibt.

Will er qualifiziert seinen zweiten Job als Interessenvertretung machen, muss er sich viel draufschaftern. Schon dies ist eine Mammutaufgabe – aber eine, die sich lohnt. Rechtssicher zu wissen, welche Funktion eigentlich durch den Antritt übernommen worden ist, schafft Rollen- und Aufgabenklarheit.

Hat mensch den ersten kleinen Erfolg erzielt, einem*r Kolleg*in beispielsweise ihre tarifgerechte Bezahlung verschafft, einem*r Kolleg*in, die unter Korrekturen zusammenbricht einen Entlastungstag besorgt, eine Konferenztagessordnung entwickelt, die die zu entscheidenden Punkte zu Beginn klärt und zusammen mit den Kolleg*innen Schule macht, wird sich irgendwann freuen, nicht nur im Takt mitzulaufen sondern den Takt zu beeinflussen.

Für die, die sich auf den Weg machen wollen, gibt es vielfältige Unterstützung – z.B. auf https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/aktiv_vor_ort_web.pdf. Auch sind die regelmäßig angebotenen Fortbildungen der Gesamtpersonalräte eine gute Möglichkeit, sich zu vernetzen, Wissen zu teilen, Ideen zu besprechen und gemeinsam voranzukommen.