Bildung kann's.
Wir können Bildung

Positionsbeschreibung

# Referat: Gleichberechtigt!

Beschluss der 55. Landesdelegiertenversammlung des BLLV vom 18.-20. Mai 2023

Ziel des vorliegenden Positionspapiers ist es, den Antrag zur Gründung eines Referats inhaltlich zu belegen. Es soll einerseits einen Einblick in die vielfältigen Zusammenhänge zu BLLV Themen geben, andererseits Ursachen, Themenbereiche und Hintergründe liefern, die im Sinne der Umsetzung der Gleichberechtigung noch nicht realisiert sind. Mögliche Aktivitäten werden aufgezeigt, die innerhalb eines Referats zielgerichtet, fundiert und wirksam aufgebaut werden können.

Strukturell wichtig ist dies auch deshalb, da Partner- und Dachorganisationen in der verbandlichen Tätigkeit und der weiterführenden Gremienarbeit darauf aufbauen um Anliegen gezielt zu adressieren und Strategien zielgerichtet aufzusetzen.

Die Etablierung der Begrifflichkeit „Gleichberechtigt!“ ist notwendig, um das Aufgabenfeld des neuen Referats abzugrenzen und zu zeigen, dass sich das Aufgabenfeld, welches oft mit „Gleichstellung“ beschrieben wird, um neue Aspekte erweitert werden soll, sowohl im Sinne der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming und des Diversity Management (s.u.).

Während der Begriff „Gleichstellung“ von Gruppen ausgeht und gleiche Ergebnisse mindestens suggeriert, setzt „Gleichberechtigung“ auf möglichst gleiche Voraussetzungen für Individuen, die zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Der Begriff „Gleichberechtigung“ drückt Ziele im Sinne freiheitlich pluralistischer Haltung aus. Formal ist Gleichberechtigung in vielen Bereichen festgestellt und rechtliche verankert, die Umsetzung jedoch nicht in allen Bereichen realisiert. Mit dieser Begrifflichkeit wird deutlich, dass man auf gleichberechtigte Chancen und Voraussetzungen für unterschiedliche, individuelle Ziele setzt, die sich je nach Diskriminierungskategorie unterscheiden können.

## Schwerpunktbereiche: Frauenförderung, Gender Mainstreaming, „Diversity Management“

Mit Blick in die Wirtschaft wird das **Diversity Management**-Konzept bereits in vielen Unternehmen angewendet. Der Leitgedanke in dieser ökonomischen Betrachtung ist, dass die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Erfolg eines Unternehmens dient. Die Mitarbeitenden sollen die Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegeln, Personalpolitik wird danach ausgerichtet. Alle Beschäftigten erfahren Wertschätzung und werden motiviert, ihr Potential einzubringen.

Sechs Kerndimensionen der Diversität werden betrachtet: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Weltanschauung/Religion. Sie sind prinzipiell deckungsgleich mit den von den **EU-Gleichbehandlungsrichtlinien** und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen.

Vielfach belegt ist der Fakt, dass Unternehmen mit Diversity Management erfolgreicher sind. So erzielen divers zusammengesetzte Gremien und Arbeitsgruppen Ergebnisse höherer Qualität und Akzeptanz.[1] Auf gesellschaftlicher Ebene ist dies natürlich nicht aus der ökonomischen Welt übertragbar, da das es sich beim Ziel der Umsetzung der Gleichberechtigung um ein ethisch begründetes, menschenrechtliches Ziel handelt, welches unsere Arbeit im Bereich Bildung und ehrenamtliches Handeln prinzipiell bestimmen sollte. Dennoch ist der Aspekt, dass divers zusammengesetzte Teams auch in Führung ein bestärkendes Umfeld für alle Gruppen schaffen können und damit gesellschaftliche Strukturen prägen sicherlich auch für unsere Arbeits- und Wirkungsbereiche bedeutsam

Führungskräfte im Bereich Bildung und Schule sowie in der Struktur des Verbands selbst müssen ein bestärkendes Umfeld für alle Menschen unabhängig ihres (zugeschriebenen) Hintergrunds, schaffen. So können Schulleitungen/SchulrätInnen durch Diversity Management stärkeres Vertrauen im Kollegium aufbauen, was wiederum strukturelle Veränderungen und bessere Leistungen nach sich ziehen wird. Auch im Verband bei den ehrenamtlich Tätigen ließen sich diese Effekte beobachten.

Auf pädagogischer Ebene sollen Lehrkräfte dieses zukunftsweisende gesellschaftliche Modell ebenfalls vorleben. Alle SchülerInnen fühlen sich wertgeschätzt, angenommen und mit ihren individuellen Voraussetzungen gewürdigt; außerdem befähigt und sensibilisiert für gesellschaftliche Aufgaben der Zukunft.

Viele oben genannte Bereiche der Diversität bearbeitet der BLLV seit langem erfolgreich. Auch die **Frauenförderung** wurde explizit im BLLV gelebt, im späteren Verlauf als abgeschlossen innerhalb des Berufstandes befunden.

Betrachten wir diesen Bereich unter heutigen Gesichtspunkten, so bestehen jedoch noch immer viele strukturelle Hürden, die gesamtgesellschaftlich von größter Relevanz sind. Auch wenn hier die gleiche Bezahlung auf den ersten Blick kein Thema darstellt, so wird auf den zweiten Blick jedoch klar, dass indirekt sehr wohl vielfältige strukturelle Nachteile für Frauen, welche die deutliche Mehrheit in der Berufsgruppe darstellen, existieren. Es gibt eine Vielzahl an Beispielen, hier nur einige angeführt: familienbedingte Teilzeit, Kosten für Kindertagesstätten, Übernahme von Funktionsämtern in Beruf und Ehrenamt für junge Eltern, Anerkennung vorberuflicher Arbeitszeiten auf die Rente bei Vollarbeit, Anerkennung der unbezahlten Arbeit bei Pflege und Care-Arbeiten, Nichterschließung von wichtigem BewerberInnen-Potential wegen der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Weiterentwicklung.

So wird deutlich, dass im BLLV die Aufgaben der ***Frauen*förderung** erweitert zu betrachten sind und im Sinne des Art. 3 Abs. 2 GG um die Förderung aller Gruppen erweitert werden sollte. Besonders, wenn es um Role Models für junge Menschen und um Sichtbarkeit unterschiedlicher Lebensmuster geht, fehlt es in den Lehrerzimmern und übergeordneten Strukturen noch an Diversität.

Diversity Management sollte also als Erweiterung des **Gender Mainstreaming**, eine „eigenständige Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (Weltfrauenkonferenz der UN, 1995) und der

[1] Vgl. u.a.: https://www.mckinsey.de/news/presse/2020-05-19-diversity-wins, abgerufen am 21.02.2023

expliziten Frauenförderung (z.B. Quote) verstanden werden. Strukturelle und systematische Veränderungen werden nur in Gang kommen, wenn die sogenannten „Frauenthemen“ nicht singulär betrachtet werden, z.B. Teilzeitquote bei Lehrerinnen oder steuerlich einseitig begünstigende Modelle.

# Einrichtung des Referats

Gleichberechtigung ist eine strukturelle, geschlechterübergreifende Aufgabe. Im Grundgesetz ist sie als Verfassungsziel und als Grundrecht definiert (Grundgesetz Artikel 3). Innerhalb der UN-Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung ist das Handlungsfeld Nummer fünf, „Geschlechtergleichheit“ als ein wesentliches Ziel definiert. Gleichberechtigung, mit ihren Konzepten der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming und des Diversity Management, setzt sich dafür ein, dass Werkzeuge zum Erreichen von Gleichstellungszielen implementiert werden. Eine Einteilung der Arbeit im Referat soll unter diesen drei Schwerpunkten erfolgen.

Empirische Untersuchungen belegen, dass ein Umdenken erst dann beginnt, wenn eine bislang unterrepräsentierte Gruppe die 30%-Marke überschritten hat.[2] Im Ranking der GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz) von 2018 nimmt Bayern zum wiederholten Mal den letzten Platz ein, weil hier noch nicht einmal 20% weibliche Professorinnen an den Universitäten lehren – bei 50% weiblichen Studentinnen.[3] Das Fehlen von Role Models ist auch für junge Frauen in der universitären Ausbildung gegeben, auch hier manifestieren sich im schlechtesten Fall alte Rollenmuster. Mit diesen Erkenntnissen treten Studierende bereits in den Schuldienst ein.

Es ist zu beobachten, dass innerhalb des BLLV ein sehr heterogenes Bild bezügliche der Wege zum Ziel realisierter Gleichberechtigung zu verzeichnen sind. Für einen Verband wie den BLLV ist eine Entwicklung zu Positionen und Vorgehen sehr wichtig, um sich wirkungsvoll für nötige Veränderungen einsetzen zu können und seiner Vorbildfunktion zu entsprechen. In der Arbeit des Referats müssen Ursachen und Zusammenhänge detailliert betrachtet werden, Teilziele bestimmt, bestehende Strukturen hinterfragt und nötigenfalls auch Veränderungen eingeleitet werden. Als Beispiel sei hier das Thema Ehegattensplitting genannte. (K)Ein Thema für den BLLV?

# Struktur und Aufgabenfelder des Referats

In einem Treffen mit Vertretern kamen drei Wirkungsbereiche heraus: Die Arbeit und Positionierung für Schule und Bildung (außen), die Betrachtung der Strukturen im BLLV selbst (innen) und die Aufstellung für den Bereich in der Personalratsarbeit (PR).

Um die Arbeit im Referat auch in Ihrer Vielfalt abzubilden, sollen die Bezirke möglichst jeweils VertreterInnen entsenden. Zudem sind VertreterInnen der Gruppen Studierenden, Junger BLLV und SeniorInnen eingeladen.

[2] Aus dem Positionspapier des LaKoF zur Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes von 2020: she figures; she index; Gender & Diversity Index; Studien der Personalberatung Rochus Mummert; Allbright Stiftung 2018; Norwegen: seit 25 Jahren verbindliche Quote von 40% weiblichen Kabinettsmitgliedern und Aufsichtsräten

[3] Aus dem Positionspapier des LaKoF zur Reform des Bayerischen Hochschulgesetzes von 2020: GWK 23. Fortschreibung des Datenmaterials; She figures 2018/ 2019

Die Arbeit eines Referates „Gleichberechtigt“ wird unsere Positionen stärken, außerdem zeigen unsere Forderungen als BLLV Haltung und gesellschaftspolitisches Verantwortungsbewusstsein. Als Instrument der demokratischen Meinungsbildung innerhalb der stärksten Lehrkräfteorganisation in Bayern, sind seine Positionen politisch richtungsweisend und gehen in die Arbeit mit den Partnerverbänden und Dachorganisationen ein.

# Mögliche Aktivitäten des Referats

## Schule/Bildung:

- Verstetigung und Initiierung von Fortbildungen
- Förderung der Work-Life-Balance: Teilzeit, Infoveranstaltungen, Fortbildungen, Gesundheitsförderung, z.B. genderspezifische Unterschiede Medikamente
- Gerechte Verteilung der Care-Arbeit/Sorgearbeit: Infoveranstaltungen, sonstige Veröffentlichungen, Beratung
- Aufklären über traditionelle und alternativ mögliche Familienmodelle und deren Konsequenzen
- Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit wird unterstützt
- Fortbildung/Weiterbildung/Aufklärung von Lehrkräften zum Aufdecken des unbewussten gender bias (systematische Verzerrungsaspekte) und unterbewusster Vorurteile und Rollenstereotype
- Demokratie-Erziehung
- Datengrundlagen- KI
- Einfordern, dass in Prozessstrukturen das Personal betreffend Diversity Management, Gender Mainstreaming, der Frauenförderung beachtet werden
- Einsetzen für die curriculare Verankerung von Querschnittsthemen (Inklusion, soziale Ungleichheit, Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit, …)
- Aktuelle Datengrundlagen herstellen

## Verband:

*Intern:*

- Gleichberechtigung herstellen ist Leitprinzip und Leitbild und wird in der Organisationsstruktur des BLLV verankert
- Repräsentanz der heterogenen Gesellschaft in Gremien und in der Öffentlichkeitsarbeit
- Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit Verbandstätigkeit wird unterstützt, z. B. familienfreundliche Sitzungszeiten.
- Ermöglichen der Teilhabe durch Hilfen struktureller oder materieller Art
- Innerverbandliche Entwicklungsmöglichkeiten erweitern
- Bisher Erreichtes sichtbar/bewusst machen sowie dauerhaft und systematisch in bestehende Verbandsstrukturen einbindenDiversity Management, Gender Mainstreaming, Frauenförderung implementieren
- Mentorinnen-Programme

*Extern:*

- intensive Kooperation mit unseren Partnerorganisationen und Dachverbänden
- Unterstützung durch Teilnahme an Feiertagen, Kundgebungen: Frauentag, CSD, …
- den Wert unbezahlter Arbeit sichtbar machen. Dieser Teil der Arbeit ist eben nicht privat, z.B. 80% der Pflegearbeit wird zu Hause erledigt, Kinderbetreuung usw.
- Förderung der Themenfelder Gender und Diversity in Forschung und Lehre Personalratsarbeit:
- Bisher Erreichtes sichtbar/bewusst machen
- Vorbildfunktion in den Gremien
- Aktive Hilfen für Kolleginnen und Kollegen anbieten
- PersonalrätInnen schulen und sensibilisieren
- Verstetigung und Initiierung von Fortbildungen
- Den Wert unbezahlter Arbeit sichtbar machen. Dieser Teil der Arbeit ist eben nicht privat, z.B. 80% der Pflegearbeit wird zu Hause erledigt, Kinderbetreuung usw.

# Quellen, Impulse:

Positionspapier des **Deutschen Städtetages**: Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik, 01.12.2016

Positionspapier des **DGB-Frauenausschusses**: Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!, 21.9.2022

Zweiter **Gleichstellungsbericht** der Bundesregierung, Download am 21.02.2023

Positionspapier des **LAKOF** zur Reform des bayerischen Hochschulgesetzes 2020 https://www.mckinsey.de/news/presse/2020-05-19-diversity-wins, abgerufen am 21.02.2023