

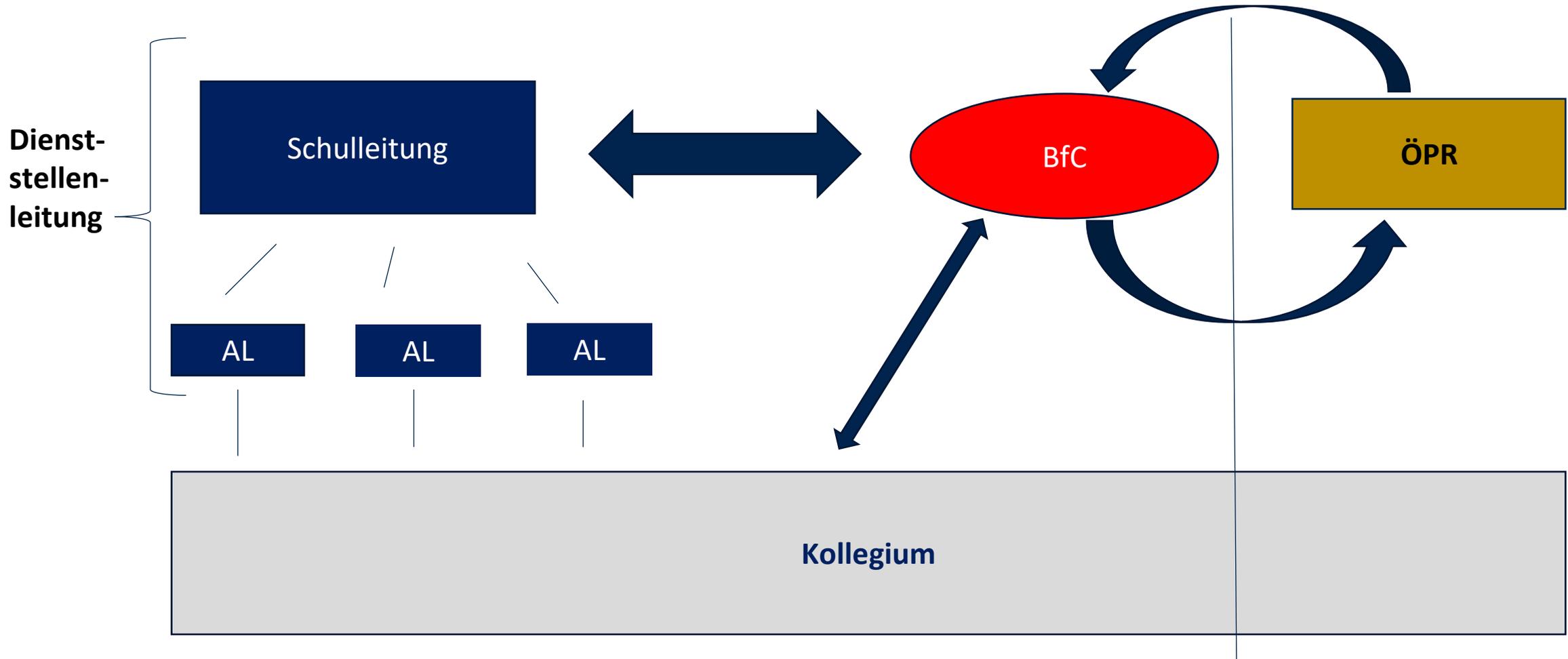
Berufsschullehrerverband BW

BfC: Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem ÖPR und KuK

Inhalte

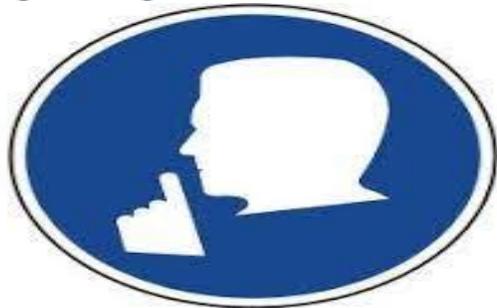
- Organigramm
- Rechtl. Grundlagen und die Aufgaben der BfC
- Zusammenarbeit mit
 - Schulleitung
 - ÖPR
 - Kollegium
- Auszüge aus dem Bericht zur Evaluation des ChancenG:
 - Theorie und Wirklichkeit, Stolpersteine
 - Formelle und informelle Kommunikation, Tipps
- Austausch

BfC im Austausch mit SL und ÖPR und KuK



Wie wird zusammen gearbeitet?

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Umgang mit Informationen (Vertraulichkeit!)



- Klärung der Kommunikation
Wie wird kommuniziert?
Wann wird kommuniziert ?



ROLLE statt PERSON

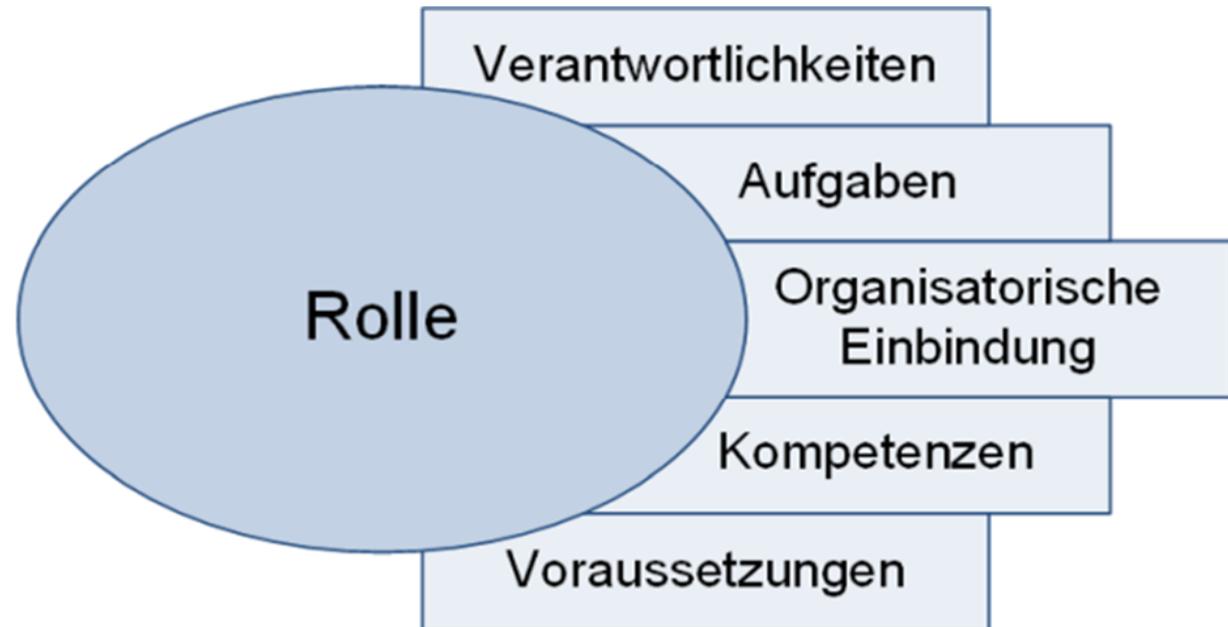
- Rollenklärung und Rollenabgrenzung

Wie definiere ich meine Rolle?

Beobachterin, ZuhörerIn, Initiatorin, HarmonisiererIn, AufklärerIn
persönlicher Anteil zum Erfolg

- Rollenbewusstsein

- "Ich spreche in
der Rolle der BfC..."



Perspektiven der Rollen



Rechtl. Grundlagen und Aufgaben der BfC

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg - Neufassung vom 27. Februar 2016

Wieso gibt es dieses „neue“ Gesetz?

- Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des GG :

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Zielsetzung:

- die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen

Rechtl. Grundlagen und Aufgaben der BfC

Gesetzesinhalte:

§ 1 (3) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer.

§ 5 (4) Erstellung des Chancengleichheitsplans für die Dauer von sechs Jahren.

- Männer und Frauen sollen tatsächlich gleichgestellt werden
- Mehr Frauen in Führungspositionen bringen
- Das berufliche Vorankommen von Frauen gezielt fördern
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern
- Rechte und Einflussmöglichkeiten der BfC werden ausgeweitet und verbindlich geregelt

Rechtl. Grundlagen und Aufgaben der BfC

Wichtige inhaltliche Hinweise sind in der kommentierten Fassung enthalten!

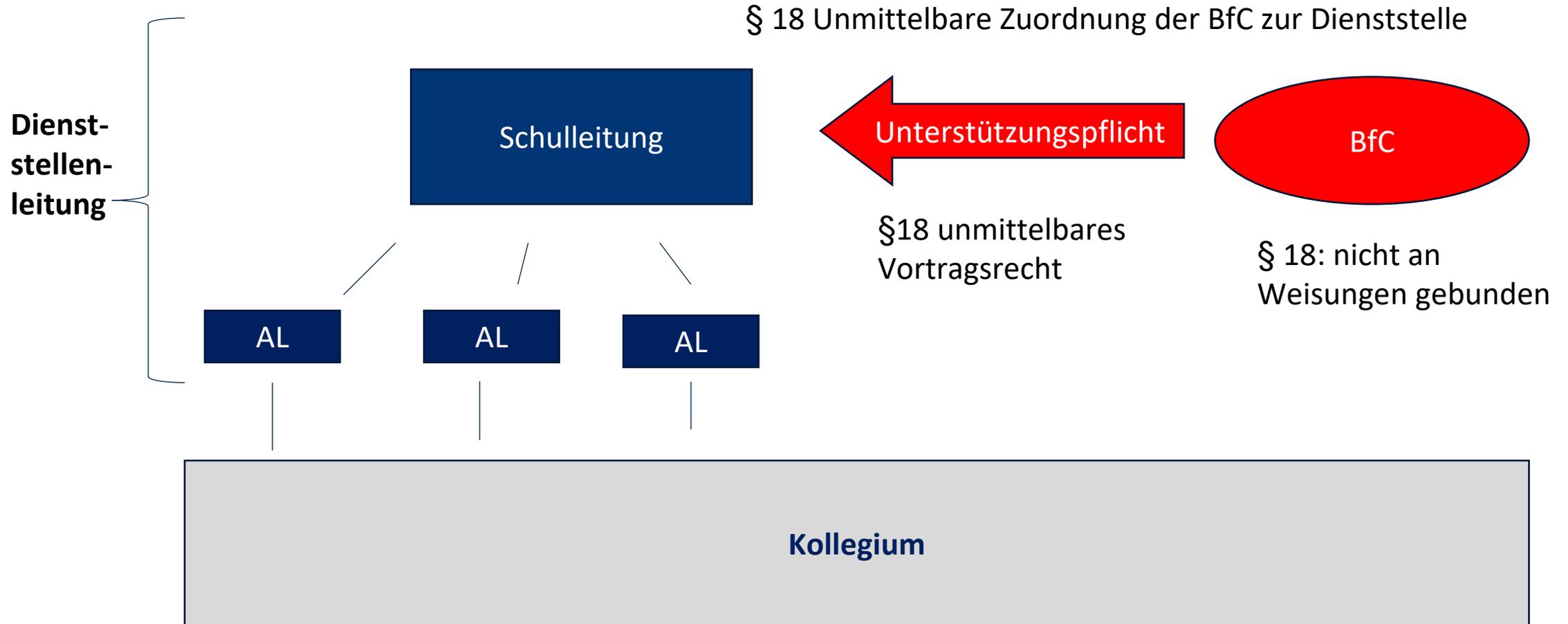
https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Broschuere_ChancenG_2016.pdf



Rechtl. Grundlagen und Aufgaben der BfC

- Erstellung des Chancengleichheitsplans □ RP-Ebene
 - Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren
 - Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen
-
- Im Gegensatz zu einer Schwerbehindertenvertretung oder zum Personalrat als Institution **vertritt die BfC** keine Interessen, sondern **den politischen Willen zur Gleichstellung**
 - Rolle der BfC ist weniger klar bestimmt. „Es kann [...] nicht als ihre Rolle gesehen werden, Gleichstellung „durchzusetzen“.
 - Die Aufgabe der BfC ist es zu **sensibilisieren**, über Chancengleichheitsthemen **aufklären**, zu **beraten** und darauf zu achten, dass diese Thematik stets **von allen mitgedacht** wird.

Zusammenarbeit mit der SL



Zusammenarbeit mit der SL

- **§ 2 ChancenG: Besondere Verantwortung**

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe / Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip □
somit auch Aufgabe der SL

BfC ist unterstützend tätig -> gemeinsame Aufgabe!

- **§ 4 ChancenG.: Begriffsbestimmung**

Wichtiger Begriff: **frühzeitige Beteiligung** □ so rechtzeitig eingebunden werden, dass die BfC an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken kann und Einfluss nehmen kann

Bsp.: Stundenplanung -> Einbeziehung der BfC sollte mit Abgabe der „Wunschzettel“ / Deputatshinweisen erfolgen

Zusammenarbeit mit der SL

▪ § 9 ChancenG: Ausschreibung von Stellen

Es steht jeder Dienststelle frei, im Einvernehmen mit der BfC ein grundlegendes Verfahren zu etablieren. Wenn dann z. B. ein Ausschreibungsmuster verwendet wird, kann auf die BfC-Beteiligung in jedem Einzelfall verzichtet werden. **Eine schriftliche Vereinbarung ist zu empfehlen.**

▪ § 10 ChancenG: Bewerbungs- und Auswahlgespräche

Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, soweit das vorgesehene Anforderungs- und Qualifikationsprofil vorhanden ist. Die vorgesehene Beschränkungen Fragerecht sollen latente Einstellungshindernisse für Frauen ausschließen. Jedoch können hierdurch überfachliche erworbene Kompetenzen vom Bewerber selbst thematisiert werden. An jedem Gespräch (auch wenn sich ausschließlich Männer bewerben) kann die BfC teilnehmen. Es ist darauf zu achten, dass alle Bewerber die gleiche Möglichkeit zur Darstellung ihrer Person bekommen. Die Beurteilung unterliegt nicht der BfC. Die Teilnahme wird in ihr pflichtgemäßes Ermessen gestellt. **Es ist wichtig, dass Sie alle die Bewerbungsunterlagen rechtzeitig einsehen können, um sich ein angemessenes Gesamtbild machen können, um zu entscheiden an welchen Gesprächen Sie teilnehmen möchten.**

Zusammenarbeit mit der SL

- **§ 12 ChancenG: Fort- und Weiterbildungen**

Teilnahmemöglichkeiten von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen verbessert werden. Die BfC ist bei der Auswahl von Teilnehmern für Fortbildungen zu beteiligen.

Fortbildungsreihe „Fit für Führung für Frauen“, „Sternchenkollegen/innen“, Beteiligung bezieht sich auf die Schulebene.

- **§ 18 ChancenG: Rechtsstellung**

Die Zuordnung der BfC erfolgt unmittelbar zur SL. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht und ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz frei von fachlichen Weisungen. Dies dient der sachlichen Unabhängigkeit als fachkompetente Instanz und **dient ihrer Aufgabenstellung**, die auf **kritische Reflexion** angelegt ist.

Wichtig, dass die Rolle BfC von der Person getrennt wird!

Zusammenarbeit mit der SL

- **§ 19 ChancenG: Grundsätze der Zusammenarbeit**

Eine **zielorientierte und vertrauensvolle Zusammenarbeit** muss ein **durchgängiges Leitprinzip** werden z. B. An welchen Leitungsrunden / bei welchen Themen muss die BfC aufgrund ihrer rechtlichen Stellung teilnehmen?

Bsp.: Die SL möchte die Corona-Testung vor dem Unterrichtsbeginn legen □ Hier kann es zu Abweichungen der Genehmigung von familien- und pflegegerechten Arbeitszeiten kommen.

- **§ 20 ChancenG: Sonstige Aufgaben und Rechte**

Die Abfassung von Anforderungsprofile und Dienststellenvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung von Teilzeitbeschäftigten ist grds. unter Einbeziehung der BfC durchzuführen.

Die BfC muss einmal pro Jahr eine Versammlung der weibl. Beschäftigten einberufen.

Zusammenarbeit mit der SL

■ § 21 ChancenG: Beanstandungsrecht

Die BfC ist berechtigt, eine Maßnahme der Dienststelle, die sie für unvereinbar mit dem Gesetz hält, zu beanstanden (z. B. Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen, organisatorische Maßnahmen, Ablehnung von Anträgen auf TZ aus familiären und pflegebedingten Gründen). Dies hat schriftlich zu erfolgen (elektronische Form ist möglich). Die Frist beträgt eine Woche nach Unterrichtung durch die SL und kann ggf. auf zwei Tage gekürzt werden (bei unaufschiebbaren Maßnahmen). Solange die Beanstandung nicht eindeutig geklärt ist, soll die Maßnahme ausgesetzt werden. Bei Uneinigkeit über die Richtigkeit der Beanstandung soll sich die BfC an das RP wenden.

Im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte man erst das persönliche Gespräch suchen und gemeinsam eine Lösung erarbeiten.

Zusammenarbeit mit dem ÖPR

Teilnahme an Personalratssitzungen

- Lt. § 30 LPVG Abs. 1 Nr. 3

Zu den Sitzungen sind ebenso zu laden (...) „ 4. die Beauftragte für Chancengleichheit soweit sie allgemein oder auf Beschluss des Personalrats berechtigt sind, an der Sitzung teilzunehmen.

- § 32 LPVG Abs. 6 konkretisiert

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Beratungen des Personalrats von einzelnen Gegenständen auf der Tagesordnung teilnehmen, wenn

1. Der Gegenstand auf ihren Antrag auf die Tagesordnung gesetzt wurde oder
2. Der Personalrat dies im Einzelfall beschließt.

Zusammenarbeit mit dem ÖPR

- **Eine ständige Anwesenheit bei ÖPR-Sitzungen ist grundsätzlich nicht vorgesehen**
Dies kann aber durch Beschluss des Personalrats (32 LPVG Abs. 6 Nr. 2)
oder
auf Antrag der BfC (§ 32 LPVG Abs. 6 Nr. 1) geschehen.
- **Vierteljahresgespräch**
die Teilnahme der BfC ist durch den § 68 LPVG Abs. 1 Nr. 3 geregelt.
BfC ist beratend hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen

Zusammenarbeit mit KuK

- Aushang für das BfC-Brett
- Vorlage gerne auf Anfrage digital verfügbar.
gleichstellung@blv-bw.de
- Tipp: Aufgaben an GLK o. ä. vorstellen, in das Q-Handbuch aufnehmen, auf die interne Homepage stellen
- **Wichtig:** Hinweis auf **Vertraulichkeit**



BfC / Ansprechpartnerin für Chancengleichheit – Zuständigkeit –

Sie sind sich unsicher, bei welchen Themen Sie den ÖPR, die BfC / die Ansprechpartnerin für Chancengleichheit oder die ÖVP ansprechen können?

Hier sind die Themen und Bereiche für welche die BfC / Ansprechpartnerin für Chancengleichheit zuständig ist und Sie unterstützen kann:

Vereinbarkeit Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf	§ 29 Chanceng
Antrag auf familien- und pflegefreundliche Arbeitszeit auch für männliche Kollegen	§ 29 Chanceng
Antrag auf Stillzeiten (bis zum 1. Geburtstag eines Kindes)	§ 29 Chanceng
Wechsel zu Teilzeit auch männliche Kollegen, wenn dieser Wechsel aus familiären Gründen (Kinder / häusliche Pflege) oder in Elternzeit notwendig wird (Stichwort: Vereinbarkeit Familie und Beruf)	§ 30 Chanceng
Wechsel zu Vollzeit auch für männliche Kollegen, wenn dieser Wechsel nach Beurlaubung oder Teilzeit (Kinder / häuslicher Pflege / Elternzeit) vollzogen wird	§ 31 Chanceng
Beförderungen in Bereich der Unterrepräsentanz (siehe Chancengleichheitsplan des zuständigen RPs)	§ 11 Chanceng
Fort- und Weiterbildungen, insbesondere wenn die Fort- / Weiterbildungsmaßnahme auf Tätigkeiten vorbereitet, in welchen Unterrepräsentanz vorliegt	§ 12 Chanceng
Anliegen, die Frauen betreffen, können von der BfC der Schulleitung vorgetragen werden z. B. Hygienemaßnahmen auf der Damentoilette	§ 20 Chanceng
Initiativrecht wahrnehmen z. B. geschlechtsneutrage Sprachkultur fördern	§ 20 Chanceng

Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V. (Berufsschullehrerverband)
 Schwabstr. 59 • 70197 Stuttgart • Tel. 0711 489837-0 • info@blv-bw.de • www.blv-bw.de

Auszüge Evaluation des ChancenG

„Da habe ich dann schon relativ deutlich zu spüren bekommen, dass ich gerne den Grüßaugust machen kann auf Bildern und bei Beförderungen und Vorstellungsgesprächen, aber dass ich mich in Gottes Namen nicht in irgendwelche Entscheidungen einzumischen habe.“ (Interview 027, Pos. 14)

„Also über das Externe kommt viel Wertschätzung, weil, das wird sehr dankbar auch angenommen. Da kommt dann oft zurück: Sie haben da eine tolle Veranstaltung gemacht oder ich fand es spannend, von dieser Referentin zu hören. Das ist so dieses, was einem dann auch so gut tut.“ (Interview 025, Pos. 64)

„Also ich für mich bin froh, dass wir, also eine Stabsstelle sind, die direkt beim OB angegliedert ist, obwohl wir mit dem OB viel diskutieren, aber dennoch, also rein vom strategischen Denken her, finde ich das total wichtig, weil von daher auch, also so eine Verwaltung ist ja ein hierarchischer Apparat, das macht unheimlich viel aus.“ (Interview 017, Pos. 232)

„Also wir sind natürlich auch dazu da, mal einen Finger in die Wunde zu legen oder irgendwie zu sagen, das geht so nicht oder das passt nicht oder das müssen wir verändern und dann ist er einer, der sich das zumindest anhört und kompromissbereit ist bzw. gesprächsbereit ist, und wir haben und hatten immer ein sehr, sehr gutes Verhältnis und er unterstützt, wo es geht, also auch finanziell. [...]“ (Interview 006, Pos. 34-36)

„Also wir haben oder ich habe das schon vor, nicht nur jetzt lauter Daten zu bringen, sondern aus den Daten konkrete Maßnahmen abzuleiten. Das ist dann, (seufzt) wie wollen wir es nennen, vielleicht so ein kleines Arbeitsprogramm, was daraus auch entsteht. Da wird sicherlich auch festgehalten Dinge, die wir jetzt schon tun, aber auch da werden sicher auch noch ein paar Sachen dazukommen, die wir jetzt noch weiter angehen, verstärken oder vielleicht auch neu machen wollen und das kann man dann schon nach gewisser Zeit bewerten: haben wir das jetzt gemacht oder wo hängt es da, wo stehen wir da jetzt? Aber das geht auch nicht von heute auf morgen.“ (Interview 014, Pos. 173-174)

Auszüge Evaluation des ChancenG

„Aber das funktioniert nicht [...], ein Ding der Unmöglichkeit, und das führt dann dazu, dass die Personalvertretung bei allen Gesprächen dabei ist. Das ist ein Team von fünf, sechs Personen, die können sich aufteilen. Aber bei mir ist es auch so, meine Stellvertreterin [...] ist ja auch an sich für einen Verhinderungsfall vorgesehen. Das heißt, es entsteht auch ein Ungleichgewicht. Die Personalvertretung ist IMMER dabei und ich nicht. Und bei mir ist nicht die Sondersituation [...] ich bin bei [vielen Stellen im nachgeordneten Bereich] also sprich, eine wesentlich geringere Entlastung als eine Personalvertretung bei nahezu den gleichen Aufgaben und nur eine Person UND aber einen erweiterten Kreis an Besetzungsverfahren, die bei uns stattfinden und das ist eine Crux. [...] Also, die Lösung gibt es nicht, aber wenn man das Gesetz umsetzen wollte und es in UNSEREM Ermessen steht, ob wir teilnehmen oder nicht, dieses Ermessen können wir gar nicht ausüben dadurch [...], dass wir keinen Einfluss auf die Terminierung der Verfahren haben.“ (Interview 030, S. 5-6)

„Es ist auch oft mal so ein Ding, was mache ich eigentlich mit Beanstandungen. Das ist auch so was, was wir irgendwie/ Also ich habe das noch nie benutzt, ich weiß gar nicht, wie genau das im Gesetz beschrieben ist, aber da tut man sich unheimlich schwer. Da weiß kein Mensch, wann kann ich beanstanden, wann nicht. Dadurch, dass man halt auch von der Dienststelle weiter beurteilt wird, gibt es da auch so eine gewisse Hemmung, diese Beanstandung zu schreiben.“ (Interview 027, Pos. 22)

„Im Bereich der Personalmaßnahmen werde ich da wirklich bei jeder Personalmaßnahme auch beteiligt und könnte auch zu Auswahlgesprächen, aber das schaffe ich nicht immer. Also, die normalen Auswahlgespräche will ich jetzt mal sagen, da nehme ich nicht teil.“ (Interview 035, Pos. 26)

Auszüge Evaluation des ChancenG

„Ja, ja, nein, also, da kann ich Ihnen also so sagen, dass das bei uns im Haus eigentlich wirklich sehr gut/ Also, nicht nur das, dass ich immer sehr schnell und auch **frühzeitig mit eingebunden** bin in die Themenbereiche, sondern es wird auch immer darauf geachtet, das muss ich sagen, dass eigentlich immer direkt darauf geachtet wird, dass ich entweder mit reinrutsche, befragt werde. Das muss ich sagen, das läuft bei uns in unserem Haus sehr gut.“ (Interview 26, Pos. 42)

Das ist jetzt aber so ein bisschen ein Weg dahin gewesen, dass ich halt dann öfter mal bei dem im Büro quasi aufgelauert habe und geguckt habe, wo er ist und irgendwelche Themen mir auch initiiert habe, dass ich mit dem irgendwie in Kontakt komme. Jetzt habe ich das Gefühl, das läuft da gut und der bindet mich rechtzeitig ein. Meistens habe ich das Gefühl, wenn sie denken, dass das irgendwie **schwierig werden könnte** oder irgendwie so, dann binden sie mich früh ein, (lacht) weil sie dann quasi auch sagen, das könnte irgendwie blöd werden und dann möchte man halt quasi **meinen Segen haben**. (lacht) Da werde ich frühzeitig eingebunden. Bei dem anderen passiert da entweder nichts, aber ich habe jetzt nicht das Gefühl, dass der mich da groß beteiligt und einbindet.“ (Interview 27, Pos. 50)

Austausch



Referat Gleichstellung



Jacqueline Weigelt

*Referatsleitung Gleichstellung
HPR-Mitglied
j.weigelt@blv-bw.de
06202/7606704*



Annette Naumann

*Landesleitung Südwürttemberg
BPR-Mitglied Tübingen
a.naumann@blv-bw.de
01578/3217000*



Tina Stark

*Referatsleitung Mitgliederbetreuung
Vorsitzende BPR BS Freiburg
Mitglied HPR BS
t.stark@blv-bw.de
01717582669*



Ute Burger-Junger

*Referat L.i.A.
Vorstandsmitglied BPR Tübingen*