

Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

## GEW & Equality

Der Arbeitsbereich Frauenpolitik der GEW lädt ein

Frauen-, Geschlechter- und **Gleichstellungspolitik** der GEW auf Bundesebene bedeutet ehrenamtlich und hauptamtlich die Interessen aller Frauen, Queers und Senior\*innen zu vertreten. Diese gilt es innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft durchzusetzen und sich für **Geschlechtergerechtigkeit** und Gleichstellung von allen zu engagieren.

Als Bildungsgewerkschaft stehen wir für Solidarität, Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit. Am Arbeitsplatz und im Bildungswesen. „Jetzt erst recht“ – **und deswegen laden wir unsere Mitglieder und Interessierte zur Vernetzung und zur Ideenschmiede in Form einer Videokonferenz ein**. Wir reden über Sexualpädagogik, Ganztagsbetreuung, Silversurfing, das Personenstandsgesetz u. v. m.

Wir setzen uns aktiv für ein geschlechtersensibles und gleichstellungsorientiertes Bildungssystem ein: Ab der Kita kämpfen wir für gleiche Bildungschancen von Mädchen und Jungen. **Weil gute Erziehung, Lehre oder Unterricht entsprechend gute Beschäftigungsbedingungen brauchen**, verlangen wir die gleichen Konditionen von Grundschullehrerinnen und Gymnasiallehrern sowie Karrierechancen im Hochschulbereich unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe und Herkunft. Wir bestehen auf eine konsequente Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), fordern eine Pädagogik der sexuellen Vielfalt und entwickeln feministische, gewerkschaftliche Arbeitszeitmodelle.

Es geht uns nicht nur um ein Stück vom Kuchen, für die angepriesene Teilhabe. **Es geht um Gleichstellung und Vielfalt, es geht um Handlungsoptionen und Empowerment**. Kurz gesagt: es geht um die ganze Bäckerei!

Deshalb hinterfragen wir, wer auf welcher Position sitzt und damit was bewirken kann, wer im Hintergrund dafür sorgt, dass alles läuft und hinterher von Altersarmut bedroht ist. Wer macht eigentlich die Care Arbeit und wer kassiert?

Die Pandemie, die uns alle betrifft, wirft erneut ein Licht auf Problemfelder, die weniger privilegierte oder auch diskriminierte Personen-Gruppen existenziell bedroht. Wir müssen Handlungsräume reflektieren, Ausgrenzung abbauen und Geschlechterrollen auflösen. Und deswegen wollen wir reden, wir wollen analysieren, Raum für unsere Visionen schaffen, Pläne schmieden und in Aktion treten.

Sei dabei!

URL zur Anmeldung: [www.gew.de/talktime](http://www.gew.de/talktime)  
Kontakt: [Janina Henkes](mailto:Janina.Henkes@gew.de)

Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

17. FEBRUAR

## *Vereinbarkeit* von Familie und Beruf!!!

Wer Sorgearbeit trägt, schultert oft große Belastungen. Dass die Care Tätigkeiten überwiegend von Frauen\* geleistet werden und sich dieses Verhältnis während der Pandemie noch einmal verstärkt, zeigt sich in den fortwährenden Unterschieden zwischen Männern\* und Frauen\* in der Erwerbsbeteiligung, wie eine [aktuelle Studie des WSI](#) zeigt.

Die GEW ist in den letzten Zügen ihres Positionspapiers für eine feministische, gewerkschaftliche Zeitpolitik: „Zeit zu leben, Zeit zu arbeiten – Zeit, die unbezahlte und die bezahlte Sorgearbeit in den Blick zu nehmen“. Die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Bewertung der professionellen Sorgearbeit und der Bedarf an mehr Zeitsouveränität sind hierin Kriterien, die den Ist-Zustand auf den Prüfstand stellen und mit Forderungen eine neue Zeitpolitik anstoßen.

Wie können wir die Verteilung unserer Sorgearbeit organisieren? Um dieser Frage nachzugehen, wollen wir mit Meret Matthes und Rilke Raab die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus gewerkschaftlicher Sicht in den Blick nehmen und mit Eliane Richter einen internationalen Vergleich zur Ganztagsbetreuung von Kindern anstellen.

**Silke Raab**, Referatsleiterin für Gleichstellungsorientierte Familienpolitik im DGB, stellt die Umverteilung von Sorge- und Hausarbeit in den Fokus. Sie blickt auf die strukturellen Hindernisse für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und nennt Stellschrauben für die partnerschaftliche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern. **Meret Matthes** ist Projektkoordinatorin des DGB-Projekts „[Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!](#)“. Dies widmet sich der rasant wandelnden Arbeitswelt, in der zunehmende Flexibilisierung, Vernetzung und Arbeitsverdichtung Beschäftigte vor große Herausforderungen stellt. Sie kennt praktische Beispiele aus der Gesundheitsförderung, die Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen.

**Eliane Richter** ist Direktorin des Regionalzentrums für Kleinkindbetreuung (RZKB) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Eupen. Das RZKB ist die größte Anlaufstelle außerhalb des Schulwesens, die mit der Gründung, der Organisation und der Begleitung von Betreuungseinrichtungen für Kinder von 0 bis 12 Jahren (Ende Primarschulzeit) beauftragt ist.



Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

17. MÄRZ

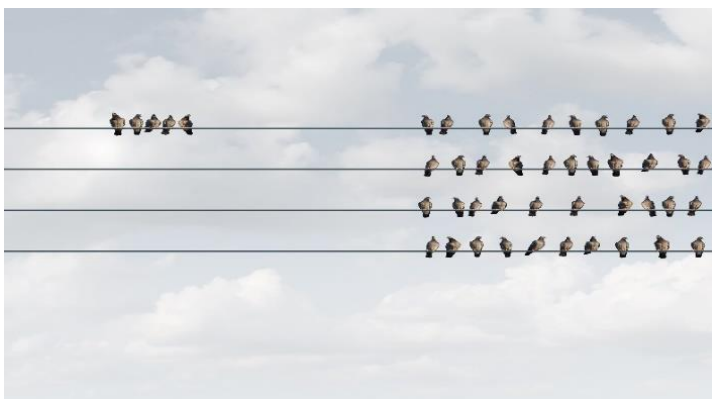
## Quote – Gleichstellungspolitik im öffentlichen Raum und in der Gewerkschaft

Frauen bilden in Deutschland und Österreich die quantitative Mehrheit: Es gibt hier einfach mehr Frauen. Heißt das also, dass wir Frauen mehr Macht haben, weil wir mehr Masse sind? In welchem Verhältnis steht Qualität zu Quantität?

Beim **Personal im Schuldienst** zeigt sich, dass insgesamt 71 % des Personals Frauen sind. Bei der **A12 Besoldung liegt der Anteil bei 87% Frauen**, wohingegen bei der **A16 Besoldung nur noch 31% der Beschäftigten von Frauen** gestellt werden (Sonderauswertung 2019, Statistisches Bundesamt). Von der Kita bis zur Universität setzt sich das gleiche Prinzip in der Stellenbesetzung durch – mit dieser Arbeitsplatzverteilung, die Geschlechterhierarchien widerspiegelt, erleben wir als Beschäftigte die mittelbare Diskriminierung im Entgelt hautnah.

Deutschland liegt beim Frauenanteil in Führungspositionen international weit abgeschlagen. **Elke Hannack**, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), hat das folgendermaßen kommentiert: „zu weich, zu unverbindlich, zu wenig zwingend“, und, „Deshalb landet Deutschland im Ländervergleich der europäischen Quotenregelungen für mehr Frauen in Führung auf dem beschämenden letzten Platz.“ (nd, 27.05.2020). 2018 hat der DGB sich eine Quote gegeben. Mit Elke wollen wir darüber diskutieren, was Gewerkschaft mit Quote zu tun hat und warum ein Frauenanteil auf allen Ebenen wichtig ist.

„Wir haben schon einmal Geschichte geschrieben“, meint **Filiz Polat** zu der Debatte um Quoten. Polat ist migrations- und integrationspolitische Sprecherin der Grünen im Bundestag und seit 2019 im Beirat von *Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage*. In ihrer Partei wurde die Geschlechterquote umgesetzt. Darüber hinaus wurde das Vielfaltsstatut, das in der *AG Vielfalt* von ihr mit erarbeitet wurde, beschlossen. Welche Kategorien sollten demnach in einer Quote Berücksichtigung finden und wie verläuft die öffentliche Diskussion dazu?



(Foto: GEW/Shutterstock)

Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

21. APRIL

## *Silversurfing* im World Wide Web – Digitalisierung und Alter

Seit dem Millennium ist die Rede vom **Digital Native**, womit eine Person bezeichnet wird, die in der digitalen Welt aufgewachsen ist. Die Digitalisierung steigt zunehmend – während der Pandemie scheint das Internet unverzichtbar für die Gesellschaftliche Teilhabe.

Der Bundessenioren\*ausschuss der GEW fordert eine selbstbestimmte soziale, kulturelle, politische und *digitale* Teilhabe für Ältere. Dazu braucht es neben einer barrierefreien Ausstattung auch passgenaue Fortbildungsangebote in allen Einrichtungen der Senior\*innen – sowohl in Altenwohn- als auch in Pflegeheimen. Zudem werden in ländlichen Regionen Beratungsstrukturen benötigt, die an den Interessen und Bedürfnissen älterer Menschen angepasst sind.

Die BAGSO fordert in ihrem Jahresbericht **„Jetzt erst recht“** einen **„Digitalpakt Alter“** und eine **„digitale Grundversorgung in allen Wohnformen älterer Menschen“**.

Mit **Dr.<sup>in</sup> Regina Görner**, Stellvertretende Vorsitzende der BAGSO, sprechen wir darüber, inwiefern der Zugang zum Internet und zu internet-basierten Diensten zu unverzichtbaren Bestandteilen einer öffentlichen Daseinsvorsorge gehören und wie der Technikerwerb auch in Krisenzeiten gewährleistet werden kann.

Der Chaos Computer Club (CCC) ist ein Hacker-Verein, der sich in den 80iger Jahren gegründet hat. Der Verein hat sich als maßgebend in Fragen der Computer- und Datensicherheit erwiesen. **N.N.** kennt die Gefahren bei der Benutzung von Siri, Alexa und Google, die uns scheinbar nur das Leben erleichtern wollen und gleichzeitig sensible Daten nutzen, um lukrative Werbeangebote zu schalten.



(Foto: StockSnap.io, CC0)

Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

19. MAI

## Zwischen Fortschritt und „Alter Schule“ – *Pädagogik der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt* als Herausforderungen heute

Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Identität und der sexuellen Orientierung ist alltäglich, auch im Bildungssektor. Was kann ich als Pädagog\*in tun, wenn sich an meiner Schule jemand outet oder wenn „schwul“ als Schimpfwort benutzt wird?

In den letzten Jahren – so könnte man meinen – hat eine Liberalisierung, also ein offener Umgang mit den Themen Homo- oder Bisexualität, Transgeschlechtlichkeit und Intergeschlechtlichkeit Einzug gefunden. Gleichzeitig verstärken sich überholte Geschlechterclichés am rechten Rand. Ein Blick über die Grenze nach [Polen](#) zeigt ein bedrohliches Szenario. Über 100 Gemeinden haben sich in Polen zur "LGBT-ideologiefreien Zone" erklärt. Auch in Deutschland haben Diskriminierungserfahrungen verheerende Folgen. So liegt weiterhin die Suizidalität bei Schwulen, Lesben, Trans\* und Inter\* im Durchschnitt höher.

**Wir suchen nach praktischen Kniffen, um den pädagogischen Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt im Alltag zu meistern.** Mit Ulrich Klocke möchten wir über Zahlen und Fakten sprechen und mit Marion Thuswald pädagogische Mittel und Möglichkeitsräume kennenlernen!

2012 hat Dr. **Ulrich Klocke** eine Befragung zu Verhalten, Einstellungen und Wissen zu LSBT und deren Einflussvariablen gemacht und so die [Akzeptanz sexueller Vielfalt an Berliner Schulen](#) untersucht.

Dr.<sup>in</sup> **Marion Thuswald** untersucht in ihrer Doktorarbeit *Sexualität als pädagogisches Thema* und fragt danach, wie *sexualpädagogische Professionalisierung* in der Lehrer\*innenbildung gestaltet wird. Sie fragt dabei nach „Sprachlosigkeit, Lust, Verletzbarkeit und Emanzipation als Herausforderungen pädagogischer Professionalisierung“.



Talktime – Immer wieder am dritten Mittwoch eines Monats, 19:30 – 21:00 Uhr!

16. JUNI

## *Personenstandsgesetz – ein guter Umgang im Bildungsbereich*

Mit dem Personenstand wird etwa das Geschlecht einer jeden Person behördlich registriert. Seit 2013 ist ein offener **Geschlechtseintrag** möglich und seit 2018 gibt es neben „Frau“ und „Mann“ den Geschlechtseintrag „divers“. Darüber, wer „divers“ in Anspruch nehmen kann, laufen Rechtsstreite. Transgeschlechtliche Personen können mit bestimmten Voraussetzungen Namen und Geschlechtseintrag ändern. Die Voraussetzungen sind im Transsexuellengesetz (TSG) geregelt. Dem TSG widerfährt heftige Kritik wegen seiner diskriminierenden Praxis – auch von gewerkschaftlicher Seite.

Welche Bedeutung hat das Personenstandsgesetz für meinen Arbeitsplatz? Was bedeutet der Geschlechtseintrag „divers“ für Bildungseinrichtungen und Gewerkschaften? Welche Erfahrungen machen Kolleg\*innen bei der Transition (Geschlechtsanpassung) und wie können wir sie **unterstützen**? Wie können sanitäre Anlagen geschlechtergerecht umgebaut und wie kann Sportunterricht gendersensibel gestaltet werden? Kann ich als Personalratsmitglied eine Rechtsschulung zum Personenstandsgesetz und zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) belegen? Wie finde ich den **treffenden Ton und die passenden Worte**?

„Der vorliegende Gesetzentwurf bleibt weit hinter dem Anspruch des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zurück“, heißt es 2019 in der [Stellungnahme](#) vom DGB. Hat sich seither etwas verändert? Wie ist der Stand heute und was bedeutet es für die Personalverwaltung, welche Auswirkungen hat der Personenstand auf den Rentenversicherungseintrag und wie betrifft die Gesetzgebung Bildungsinstitutionen? Diese und andere offene Fragen wollen wir **Micha Klapp**, Juristin und Leiterin der Abteilung Recht des DGB, stellen.

Dr. **Tamás Jules Fütty**, **Marek Sancho Höhne** und **Eric Llaveria Caselles** haben die [Studie](#) zu "Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf" erarbeitet. Hierin werden Diskriminierungsrisiken und Bedarfe geschlechterdiverser Beschäftigter, Fortbildungsmöglichkeiten, gendersensible Sprache und Kommunikation sowie geschlechtsneutrale Sanitäranlagen thematisiert. Wir fragen nach Erkenntnissen aus der Studie und praktischen Umsetzungstipps.

