



Genderbericht 2016

Ergebnisse • Analysen • Handlungsempfehlungen

Grußwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach drei Jahren intensiver Arbeit haltet ihr den Bericht zum Projekt „Wir gendern das“ in der Hand und ich freue mich, dass uns ein Ergebnis vorliegt, mit dem wir in den kommenden Jahren erfolgreich gemeinsam weiterarbeiten können. Wir haben uns auf dem letzten Gewerkschaftstag 2013 in Wuppertal zum Ziel gesetzt, Organisationsentwicklung anders zu denken. Der dringend notwendige Generationenwechsel sollte mithilfe von Gender Mainstreaming als Mittel der Organisationsentwicklung angegangen werden. Dabei ist deutlich festzuhalten, dass Gender Mainstreaming in unserem Verständnis kein Selbstzweck ist.

Unter Organisationsentwicklung versteht die einschlägige Literatur einen geplanten, umfassenden und langfristigen Wandel, der sich schwerpunktmäßig auf Gruppen und weniger auf den Wandel von Individuen konzentriert, Intervention durch erfahrungsbegleitete Lernen und Aktionsforschung unter Einbeziehung einer externen Projektberatung. Übertragen auf unsere Gewerkschaft bedeutet das, dass unsere Strukturen in großen Teilen von älteren Mitgliedern getragen werden und daher ein Wandel notwendig ist, wenn wir die GEW für die Zukunft gut aufstellen möchten. Zugleich ist unsere Mitgliedschaft zu überwiegendem Teil weiblich und wird dies auch in Zukunft bleiben. So stellt sich die Frage, wie es uns gelingen kann, den Generationenwechsel unter Aktivierung besonders der weiblichen Mitglieder zu stemmen. Daher wurde in dem Beschluss des Gewerkschaftstages das Prinzip Gender Mainstreaming als ein Gestaltungselement für den

Generationenwechsel festgelegt. „Gender Mainstreaming bedeutet (...), dass (...) Organisationen und Institutionen jegliche Maßnahmen, die sie ergreifen möchten, hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und von Männern untersuchen und bewerten sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen.“, so die Definition der Bundeszentrale für politische Bildung. Dabei wird Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe begriffen.

In unserem Projekt sind wir dieser Frage mit Unterstützung unserer Projektberaterin Susanne Dalkmann und unter Begleitung der hierfür extra gebildeten Kommission nachgegangen. Dieser Ansatz ist für uns nicht neu, existiert doch ein Beschluss des Gewerkschaftstags in Essen aus dem Jahr 2002, der bereits Gender Mainstreaming als Prinzip der Organisationsentwicklung festgelegt hat, allerdings ohne die explizite Verknüpfung mit dem Generationenwechsel.

Aus unserem Projekt in den letzten drei Jahren ergeben sich 6 Empfehlungen, die für unsere zukünftige Arbeit handlungsleitend sein sollten, um unsere Organisation weiter zu entwickeln und für die Zukunft gut aufzustellen. An dieser Stelle gilt mein besonderer Dank den Mitgliedern der Kommission, Susanne Dalkmann (Projektberaterin) und Michael Boskamp aus der Landesgeschäftsstelle für die geleistete Arbeit.

Ich wünsche euch, dass ihr für eure Arbeit Anregungen und Ideen erhaltet.

Maike Finnern

Inhalt

Vorwort	4
<hr/>	
A. Ergebnisse der Datenanalyse im Detail	6
<hr/>	
1. Entwicklung des Mitgliederbestandes im GEW Landesverband im Zeitraum 2008-2013 unter Gender Aspekten	6
<hr/>	
2. Entwicklung ausgewählter Gremien im GEW Landesverband NRW	10
<hr/>	
3. Entwicklung des Mitgliederbestandes in Untergliederungen im GEW Landesverband NRW im Zeitraum 2008-2013 unter Gender Aspekten	11
<hr/>	
B. Ergebnisse der Praxisprojekte in den Untergliederungen im Detail	15
<hr/>	
C. Handlungsempfehlungen	17
<hr/>	
1. Das Reporting ausweiten	17
<hr/>	
2. Neue und eigenständige Formate für neu eingetretene Mitglieder umsetzen	17
<hr/>	
3. GEW Kompass entwickeln	17
<hr/>	
4. Das Leitungspotenzial der weiblichen Mitgliedern nutzen, Frauen in Führungspositionen stärken	17
<hr/>	
5. Unterstützungsstrukturen für die Untergliederungen installieren	18
<hr/>	
6. Eine Kommission einrichten, die sich regelmäßig mit dem Reporting und der Umsetzung der Handlungsempfehlungen befasst	18
<hr/>	
D. Anlagen	19

Vorwort

Das Projekt „Wir gendern das“, dessen Ergebnisse im Rahmen dieses Berichtes dargestellt werden, geht auf einen Beschluss des Gewerkschaftstages von 2013 zurück: „Die GEW NRW befördert den Generationenwechsel in der Organisation mit dem Instrument des Gender Mainstreaming. Dazu gibt der Landesvorstand einen Genderbericht in Auftrag.“

Der Genderbericht ist aus dem Genderprojekt hervorgegangen, das im Zeitraum 2013-2015 im GEW Landesverband NRW und drei Untergliederungen umgesetzt wurde. Das Projekt konnte vollständig abgeschlossen und somit der Beschluss des Gewerkschaftstages zielführend umgesetzt werden. Das Anliegen des Genderprojektes war es, vor dem Hintergrund der Herausforderung des Generationenwechsels in der GEW:

- Fortschritte und Schwachstellen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming herauszufinden und zu benennen
- Ursachen hierfür aufzudecken
- Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten für die Umsetzung zu entwickeln.

Insbesondere der Aspekt Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten soll an dieser Stelle betont werden, denn im Rahmen des Projektaufbaus wurden Aspekte der Mitgliederstruktur im GEW Landesverband NRW vor allem nach den Merkmalen Geschlecht und Alter in einer Datenanalyse ausgewertet. Diese quantitative Analyse hat nicht nur darstellenden Charakter, sondern aus ihr leiten sich die ersten Handlungsempfehlungen für die Landesebene und ihre Untergliederungen ab.

Darüber hinaus wurden mit drei Untergliederungen (einem Stadtverband und zwei Kreisverbänden) Praxisprojekte zum Generationenwechsel mit einer Geschlechterperspektive angestoßen und umgesetzt. Dieses handlungsorientierte Vorgehen in den Untergliederungen hat exemplarischen Charakter und zwar für die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und die Generierung von Beispielen guter Praxis.

Die Projektumsetzung ist innerhalb des GEW Landesverbandes von einer Kommission Gender Mainstreaming begleitet worden. Darüber hinaus erfolgten mehrere Präsentationen und Gesprächsrunden in verschiedenen Gremien des Landesverbandes auf der Basis von Zwischenergebnissen.

Diese Erläuterungen vorausgeschickt, laden wir euch ein, sich mit Interesse den Ergebnissen zuzuwenden.

Kommission Gender Mainstreaming

Die wichtigsten Ergebnisse aus der Datenanalyse für die Landesebene auf einen Blick

Für den GEW Landesverband NRW wurden ausgewählte Daten zur Mitgliederstruktur mit einem Fokus auf Geschlechterfragen für den Zeitraum 2008-2013 ausgewertet. Das Projekt wurde 2013 gestartet und ermöglicht mit dem gewählten Zeitraum auch den Blick auf Entwicklungen aus der jüngeren Vergangenheit. Die wichtigsten Erkenntnisse dieser Analyse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Die positive Botschaft ist: Der GEW Landesverband NRW gewinnt zwischen 2008 und 2013 Mitglieder und dies kontinuierlich.

Von rund 43.100 Mitgliedern steigt der Mitgliederbestand auf gut 47.300 Personen an und erreicht ein Plus von mehr als 4.200 Mitgliedern. Der Anteil der Frauen am Mitgliederbestand hat sich zwischen 2008-2013 von rund 66% (2008) auf 68% (2013) erhöht. Der Anteil der Männer sinkt im gleichen Zeitraum von 34% auf 32%. Damit setzt sich der Trend fort, dass der GEW Landesverband NRW ein stark weibliches Gesicht erhält. An dieser Stelle kann angemerkt werden, dass sich beide Entwicklungen - ein Zuwachs an Mitglieder sowie eine Erhöhung des Anteils von Frauen - bis ins Jahr 2015 fortgesetzt haben.

Die Mitgliedergewinne sind vor allem der Altersgruppe der 25-34jährigen zuzurechnen.

Betrachtet man die Struktur der Mitglieder im Zeitraum 2008-2013 nach Altersgruppen, steigt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand kontinuierlich von rund 11% (2008) auf ca.14% (2013). Ebenso kann diese Altersgruppe im Vergleich mit allen anderen Altersgruppen mit Abstand die meisten Eintritte in den GEW Landesverband NRW ausweisen. Der Anteil der Frauen an den Eintritten im Zeitraum 2008-2013 liegt bei rund 70%; der Anteil der Männer an den Eintritten liegt bei ca.30%.

Die zentrale Herausforderung für den GEW Landesverband NRW steckt in seiner alternden Mitgliederstruktur.

Während auf der einen Seite der Aufwind in der Altersgruppe der 25-34-jährigen zu verzeichnen ist, wächst auf der anderen Seite gleichzeitig der Anteil der über 55-jährigen Mitglieder. 2008 sind rund 37% aller Mitglieder im GEW Landesverband NRW 55 Jahre und älter. 2013 sind es bereits ca. 44%. Einen wesentlichen Anteil haben daran die Mitglieder über 60 Jahren. So steigt beispielsweise der Anteil der 65+-jährigen am Mitgliederbestand von rund 8% (2008) auf 11% (2013).

Das Erzielen von Nachhaltigkeit bei den Mitgliedergewinnen hängt wesentlich davon ab, Mitglieder in den ersten 6 Jahren nach deren Eintritt an die GEW zu binden.

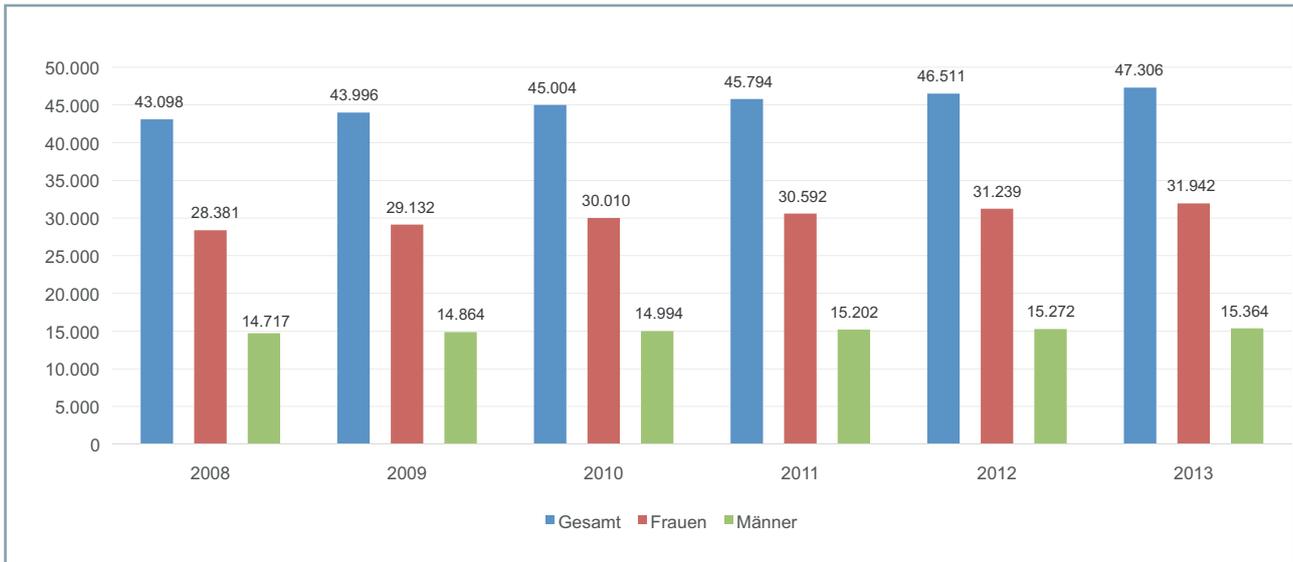
Dies betrifft in besonderem Maß die Altersspanne der 25-44-jährigen, die die wichtigsten Gruppen bei den Eintritten darstellen. In der Bindung dieser Gruppen besteht ein zentraler Beitrag zur Bewältigung des Altersaufbaus. Hinsichtlich der Bindung in den ersten 6 Jahren besteht weiter Handlungsbedarf.

Frauen stellen fast 70% der Mitglieder im Landesverband GEW NRW – sie sind aber nicht entsprechend in Gremien auf Landesebene bzw. in den Vorständen der Untergliederungen vertreten.

Der Landesvorstand hat einen Frauenanteil von 45% und einem Männeranteil von 55% - aber der weitaus höhere Anteil von Frauen an den Mitgliedern repräsentiert sich hier nicht. Kein Ausschuss (abgesehen vom Landesfrauen-ausschuss) repräsentiert den Anteil von rund 70% Frauen an den Mitgliedern.

A. Ergebnisse der Datenanalyse im Detail

Mitglieder nach Geschlecht 2008-2013 GEW NRW / Bestand



1. Entwicklung des Mitgliederbestandes im GEW Landesverband NRW im Zeitraum 2008-2013 unter Gender Aspekten

Die positive Botschaft ist: Der GEW Landesverband NRW gewinnt zwischen 2008-2013 Mitglieder und dies kontinuierlich. Von rund 43.100 (2008) Personen steigt der Mitgliederbestand auf gut 47.300 (2013) an und erreicht ein Plus von mehr als 4.200 Personen.

Rund 41.447 (knapp 88%) aller Mitglieder im GEW Landesverband NRW stammen 2013 aus dem Bereich Schule. Ein Strukturmerkmal, das auch für die anderen Jahre im Betrachtungszeitraum prägend ist. 2.243 Mitglieder stammen aus dem Bereich Hochschule und Forschung sowie 2.045 Mitglieder aus der Jugend- und Sozialarbeit. Der Bereich Weiterbildung schlägt mit knapp 978 Mitgliedern zu Buche, 593 Mitglieder verteilen sich auf sonstige Bereiche.

Von den Mitgliedergewinnen profitieren beide Geschlechter im Bereich der absoluten Zahlen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Die Anzahl der Frauen steigt von 28.381 (2008) auf 31.942 (2013). Die Anzahl der Männer wächst von 14.717 (2008) auf 15.364 (2013). Dass die Mitgliederstruktur im GEW Landesverband NRW ein noch „weiblicheres Gesicht“ erhält, trägt der Tatsache

Rechnung, dass der Anteil von Frauen im Erziehungs- und Bildungssektor seit Jahren kontinuierlich steigt.

Die schlägt sich auch in der Verteilung der Geschlechter am Bestand nieder, denn der Anteil der Frauen am Mitgliederbestand erhöht sich im Betrachtungszeitraum von rund 66% (2008) auf 68% (2013), während der der Männer im gleichen Zeitraum von 34% auf 32% sinkt. Die Erhöhung des Frauenanteils am Mitgliederbestand resultiert vor allem aus einem höheren Anteil an den Eintritten im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand. Im Gegensatz

Mitglieder nach Geschlecht 2008-2013 GEW NRW/Bestand

Jahr	Gesamt	Bestand		Anteil am Bestand in %	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
2008	43.098	28.381	14.717	66	34
2009	43.996	29.132	14.864	66	34
2010	45.004	30.010	14.994	67	33
2011	45.794	30.592	15.202	67	33
2012	46.511	31.239	15.272	67	33
2013	47.306	31.942	15.364	68	32

Mitglieder nach Geschlecht 2008-2013 GEW NRW/Bestand

Jahr	Eintritte			Austritte			Anteil an Eintritten in %		Anteil an Austritten in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2008	2.122	1.519	603	1.838	1.189	649	72	28	65	35
2009	2.801	1.964	837	1.665	1.080	585	70	30	65	35
2010	2.685	1.884	800	1.686	1.119	567	70	30	66	34
2011	2.476	1.730	746	1.843	1.227	616	70	30	67	33
2012	2.780	2.013	767	1.932	1.279	653	72	28	66	34
2013	2.799	1.942	857	2.141	1.389	752	69	31	65	35

dazu fällt der Anteil der Männer an den Eintritten deutlich geringer aus im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand. Bei den Austritten liegen die Anteile der Frauen leicht unter ihrem Anteil an den Mitgliedern. Die Austritte der Männer liegen nur leicht über ihrem Anteil am Bestand.

Die Mitgliedergewinne sind vor allem der Altersgruppe der 25-34-jährigen zuzurechnen. Betrachtet man die Struktur der Mitglieder im Zeitraum 2008-2013 nach Altersgruppen steigt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand kontinuierlich – von rund 11% (2008) auf ca.14% (2013). Vor allem die 25-29-jährigen sind Motor dieses Wachstums.

Ebenso kann diese Altersgruppe mit Abstand die meisten Eintritte im Landesverband ausweisen und dies mit einer steigenden Tendenz. Von den insgesamt 2.122 Eintritten

in 2008 entfallen allein auf die Altersgruppe der 25-34-jährigen gut 49% (1.048 absolut). In 2013 wird dieser Anteil noch übertroffen, denn mehr als die Hälfte - nämlich rund 54% (1.524 absolut) – der insgesamt 2.799 Eintritte entfallen auf diese Altersgruppe. Die zweitwichtigste Altersgruppe bei den Eintritten sind die 35-44-jährigen. Ihr Anteil an den Eintritten schwankt im Betrachtungszeitraum zwischen ca. 18% und 20%. Damit wird deutlich, dass es dem GEW Landesverband NRW und seinen Untergliederungen gelingt, Studierende und LehramtsanwärterInnen in steigendem Maß für die GEW zu gewinnen. Die Daten aus der Analyse der Statusgruppen zeigen diese Entwicklung sehr deutlich:

- Die Studierenden unter den Mitgliedern wachsen von 603 Mitgliedern (2008) auf 1.108 (2013) an.
- Die Zahl der LehramtsanwärterInnen wächst von 2.178 (2008) Mitgliedern auf 3.138 (2013) an.

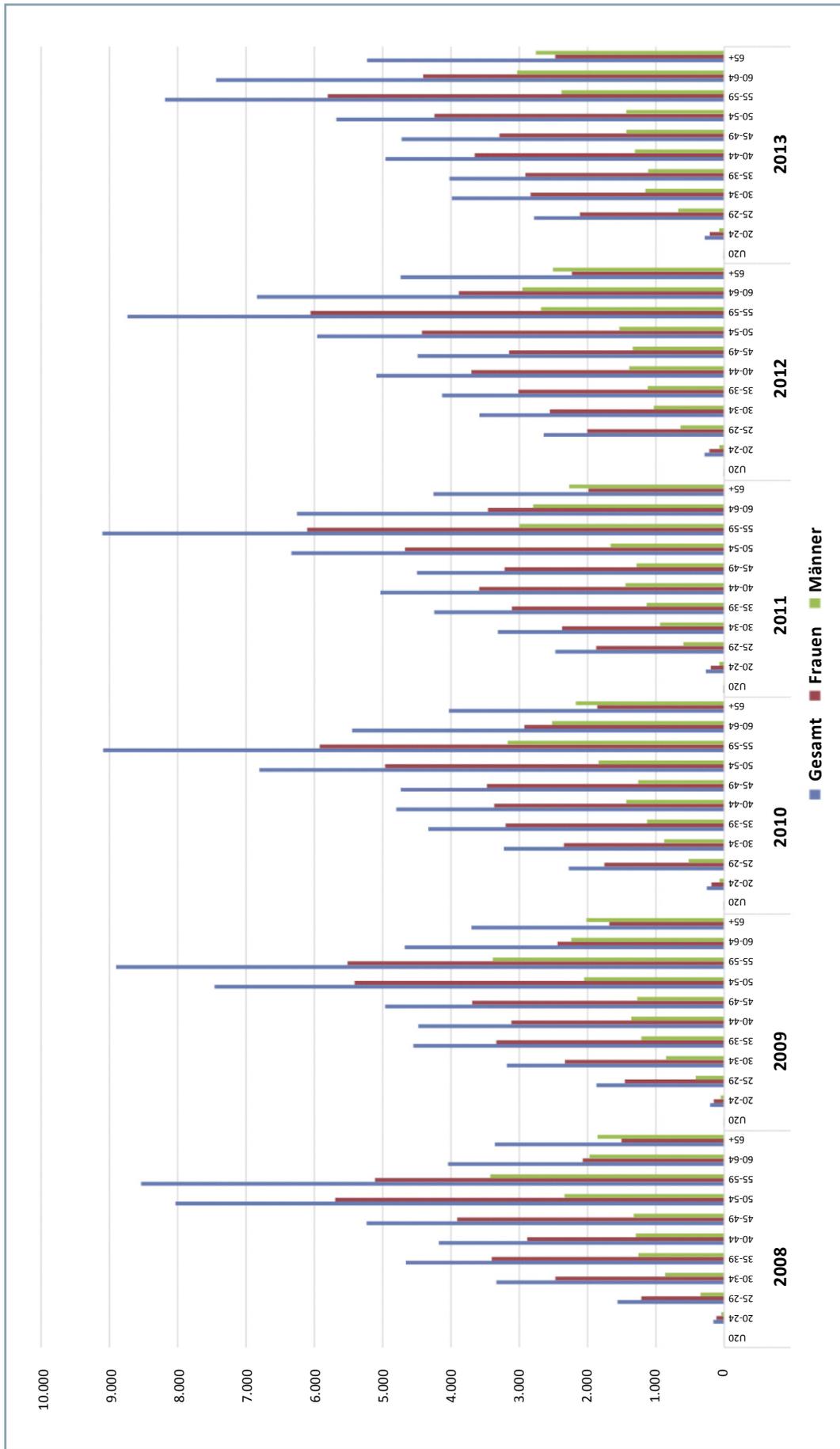
Würde man es an dieser Stelle mit der Datenanalyse belassen, bliebe eine zentrale Herausforderung für den GEW Landesverband NRW und seiner Untergliederungen unbeachtet. Denn obwohl es den dargestellten positiven Trend in der Mitgliederentwicklung gibt, ist damit der Generationenwechsel im GEW Landesverband NRW nicht bewältigt.

Die zentrale Herausforderung für den GEW Landesverband NRW steckt in dem Altersaufbau seiner Mitgliederstruktur. Im Zeitraum 2008-2013 verschiebt sich der Altersaufbau im GEW Landesverband NRW deutlich. In diesem Zeitraum wächst der Anteil der 55-64-jährigen am Bestand von rund 29% auf 33%. Vor allem die Anzahl der 60-64-jährigen steigt stark. Darüber hinaus wächst auch der Anteil der Gruppe 65+. Ihr Anteil steigt von knapp 8% (2008) auf 11% (2013). 2008 sind rund 37% aller Mitglieder im GEW Landesverband NRW 55 Jahre und älter. 2013 sind es bereits ca. 44%.

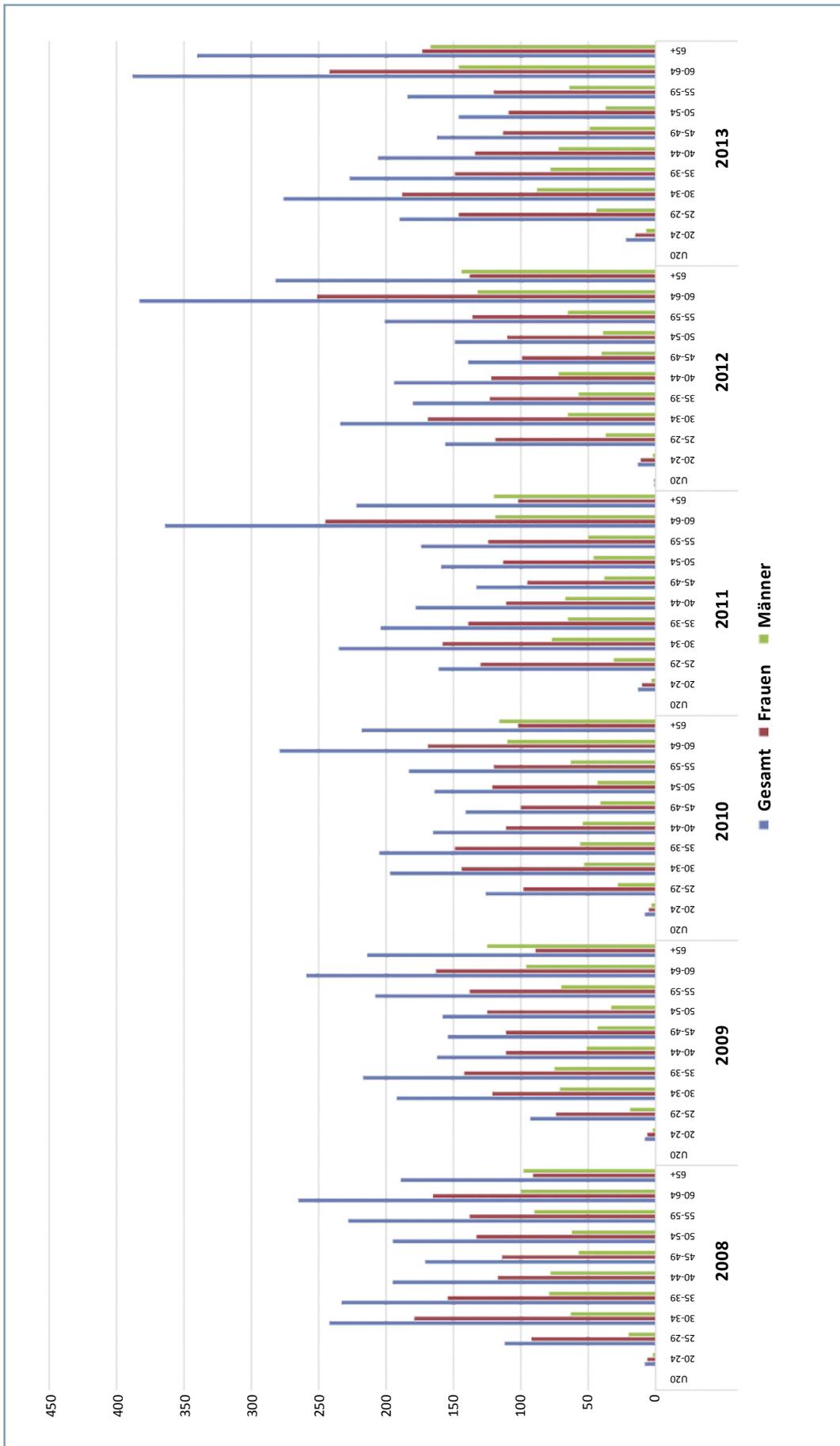
Mitglieder nach Geschlecht und Alter 2008-2013
GEW NRW/Bestand

Altersgruppe	Anteil an den Altersklassen in Prozent (2008)	Anteil an den Altersklassen in Prozent (2013)
U20	0,4	0,6
20-24		
25-29	11,4	14,3
30-34		
35-39	20,5	19
40-44		
45-49	30,8	22
50-54		
55-59	29,2	33
60-64		
65+	7,8	11,1
Summe	100	100

Mitglieder nach Geschlecht und Alter 2008-2013 GEW NRW/Bestand



Mitglieder nach Geschlecht und Alter 2008-2013 GEW NRW/Austritte



Erweitert man den Blick auf die Altersgruppen um die Geschlechterperspektive lässt sich Folgendes erkennen: Der Anteil der Frauen und Männer an den Altersgruppen bis 59 Jahren entwickelt sich innerhalb des Zeitraums 2008-2013 relativ stabil. Er lässt sich mit der Faustformel zusammenfassen: Anteil Frauen 70% – Anteil Männer 30%. Von dieser Faustformel weicht allerdings die Gruppe der 25-29-jährigen ab. In dieser Altersspanne bewegt sich der Anteil der Frauen zwischen knapp 78% und 76%. Der Anteil der Männer beträgt demnach 22% bis 24%. Dies unterstreicht die Bedeutung der weiblichen Mitglieder an der positiven Mitgliederentwicklung.

Auch in den Altersgruppen ab 60 Jahren weicht der Anteil der Frauen und Männer von der o.g. Faustformel ab. Als Beispiel dient die Altersspanne zwischen 60 und 64 Jahren. Hier liegt der Anteil der Frauen zwischen 50% (2008) und 55% (2013). Der Anteil der Männer an dieser Altersgruppe bewegt sich im Betrachtungszeitraum zwischen 50% (2008) und 45% (2013). Dies weist auf die Tatsache hin, dass sich der Wandel in der Mitgliederentwicklung im Landesverband NRW im Verlauf einer sehr langen Zeitspanne von einer deutlich männlich geprägten Struktur hin zu einer weiblichen Struktur vollzieht.

Das Erzielen von Nachhaltigkeit bei den Mitgliedererwerben hängt wesentlich davon ab, Mitglieder in den ersten 6 Jahren nach Eintritt an die GEW zu binden. Dies betrifft in besonderem Maß die Altersgruppe der 25-44-jährigen, die, wie bereits gezeigt, die beiden wichtigsten Gruppen unter den Eingetretenen darstellen. In der Bindung dieser Altersgruppe besteht ein zentraler Beitrag zur Bewältigung des Altersaufbaus. Einen Hinweis auf die Bindung an die GEW lässt ein Blick auf die Dauer der Mitgliedschaft zu. Die Auswertung der Daten zur Mitgliederdauer weisen darauf hin, dass es entscheidend ist, dass neue Mitglieder in den ersten 3 bzw. 6 Jahren nach Eintritt in die GEW heimisch werden. Ein Blick auf die Austrittszahlen nach Dauer der Mitgliedschaft zeigt, dass im Zeitraum 2008-2013 die meisten Austritte nach einem Zeitraum von 1-6 Jahren Mitgliederdauer erfolgen. Für Austritte nach 1-3 Jahren steigen im Betrachtungs-

zeitraum die Zahlen kontinuierlich an; für Austritte nach 4-6 Jahren steigen die Zahlen ab 2011 deutlich an, was insgesamt auf einen Verbesserungsbedarf hinweist. Die Austrittszahlen nach 16 Jahren der Mitgliedschaft bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt, weil es keine trennscharfe Abgrenzung zwischen aktiv ausgetretenen und verstorbenen Mitgliedern gibt.

2. Entwicklung ausgewählter Gremien im GEW Landesverband NRW

Der GEW Landesverband NRW verändert sich in seinem Altersaufbau und in der Zusammensetzung der Geschlechter - dies zeigt die Datenanalyse sehr deutlich. Dies geschieht nicht im Eiltempo und in großen Sprüngen, sondern eher in kontinuierlichen Prozessen. Inwieweit insbesondere die Zusammensetzung der Geschlechter Einfluss auf zentrale Gremien im Landesverband hat, steht im Mittelpunkt der Gremienanalyse. Frauen machen fast 70% der Mitglieder aus – sie sind aber nicht entsprechend in Gremien auf Landesebene bzw. unter den Vorsitzenden der Untergliederungen vertreten. Dies ist die zentrale Erkenntnis der Betrachtung wichtiger Gremien im Landesverband NRW.

Der Landesvorstand besitzt zwar ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 45% und einem Männeranteil von 55% - aber der weitaus höhere Anteil von Frauen an den Mitgliedern repräsentiert sich hier nicht.

Vergleichbar ist die Situation in den meisten Ausschüssen im GEW Landesverband NRW. Eine Reihe von Ausschüssen (z.B. Mitglieder im Ruhestand, Schulleitungen) besitzen ein eher ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Demgegenüber weichen davon aber auch Ausschüsse sehr weit ab, z.B. der Ausschuss Tarifpolitik mit einem Geschlechterverhältnis von 38% Frauen und 62% Männern. Noch größer ist die Spanne im Haushaltsausschuss mit 0% Frauen und 100% Männern. Kein Ausschuss (abgesehen vom Landesfrauenausschuss) repräsentiert den Anteil von Frauen von rund 70% an den Mitgliedern.

Besetzung des Landesvorstandes im GEW Landesverband NRW in der Wahlperiode 2013-2016 nach Geschlecht

Landesvorstand	Mitglieder		Frauen		Männer	
	Gesamt	Anteil am Gremium	Gesamt	Anteil am Gremium	Gesamt	Anteil am Gremium
Summe	38	100%	17	45%	21	55%

Ausschüsse im GEW Landesverband NRW in der Wahlperiode 2013-2016 nach Geschlecht

Ausschüsse	Mitglieder	Frauen		Männer		Leitungsteam		LVL (Vertretung im Landesvorstand)		VOR (Vorsitz)		SVO (stellv. Vorsitz)	
		Gesamt	Anteil am Gremium	Gesamt	Anteil am Gremium	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Junge GEW	12	5	42%	7	58%	1	1	0	1	0	0	0	0
Ruheständler	9	5	56%	4	44%	0	2	1	0	0	0	0	0
Tarifpolitik	21	8	38%	13	62%	1	1	0	1	0	0	0	0
Landesfrauen- ausschuss	13	13	100%	0	0%	2	0	1	0	0	0	0	0
Multikulturelle Politik (LAMP)	12	5	42%	7	58%	2	0	0	1	0	0	0	0
LASS	8	5	62,5%	3	37,5%	2	0	0	1	0	0	0	0
Schulleitung	13	7	54%	6	46%	1	0	0	1	0	0	0	0
Haushalts- ausschuss	5	0	0%	5	100%	0	0	0	0	0	1	0	0
Summe	93	48	52%	45	48%	9	4	2	5	0	1	0	0

3. Entwicklung des Mitgliederbestandes in Untergliederungen im GEW Landesverband NRW im Zeitraum 2008-2013 unter Gender Aspekten

Im Rahmen des Genderprojektes wurden mit drei Untergliederungen - einem Stadtverband und zwei Kreisverbänden - Praxisprojekte zum Generationenwechsel mit Geschlechterperspektive angestoßen und umgesetzt. Eine eingehendere Charakterisierung dieser Modellregionen wird in Teil B dieses Berichtes vorgenommen. An dieser Stelle werden ausgewählte Daten zur Mitgliederstruktur unter Geschlechteraspekten für die drei Untergliederungen zur Verfügung gestellt.

Ein Ergebnis an dieser Stelle vorweg: Es lohnt sich, ausgewählte Daten nicht nur für die Landesebene, sondern auch kleinräumiger zu betrachten und in der Untergliederung gemeinsam darüber ins Gespräch zu kommen, denn hier ist der Ort, an dem die Aktivitäten angestoßen werden müssen auf der Basis einer gemeinsamen Vergegenwärtigung über die jeweilige Ausgangslage.

Die positive Botschaft ist: Auch die Modellregionen können zwischen 2008 und 2013 Mitgliedererfolge erzielen.

- Im Stadtverband, der auch gleichzeitig Universitätsstandort ist, steigen die Mitgliederzahlen von 1.972 (2008) auf 2.090 (2013) an.

- Der Kreisverband A verbucht einen Mitgliederanstieg von 514 (2008) auf 629 (2013)
- Der Kreisverband B steigert seine Mitgliedszahlen von 950 (2008) auf 1.086 (2013)

An dieser Stelle beschäftigen sich die meisten Untergliederungen – so die Rückmeldungen im Projekt – nicht mehr mit ihren Mitgliedszahlen, aus gutem Grund. Die Entwicklung in ihrer Untergliederung ist positiv oder ein Abwärtstrend konnte eingedämmt werden, damit hat die Untergliederung ein wichtiges Ziel für den Augenblick erreicht. Aber die Datenanalyse für die Landesebene hat gezeigt, dass die schleichenden Prozesse, wie etwa eine Veränderung des Altersaufbaus, bei einer an der Oberfläche bleibenden Betrachtung nicht ins Blickfeld rücken.

Die Auswertung der Daten für die Modellregionen unterstreicht diese Erkenntnis. Es zeigen sich deutlich Unterschiede in der Entwicklung des Altersaufbaus und in der Entwicklung des Mitgliederbestandes nach Geschlecht.

- Im Stadtverband steigt der Anteil der Frauen von 62% (2008) auf 64% (2013). Der Anteil der Männer sinkt von 38% (2008) auf 36% (2013). Damit bleiben die Frauen unter den Werten des GEW Landesverbandes wohingegen die Männer darüber liegen. Im Trend folgt der Stadtverband der Entwicklung auf Landesebene – allerdings nicht in der gleichen Ausprägung.

**Mitglieder nach Geschlecht 2008-2013
GEW NRW-Modellregionen /Bestand**

LV NRW	Anteil der Frauen	Anteil der Männer
2008	66%	34%
2013	68%	32%
StV		
2008	62%	38%
2013	64%	36%
KV A		
2008	74%	26%
2013	75%	25%
KV B		
2008	76%	24%
2013	77%	23%

Ein völlig anderes Bild ergibt die Analyse für die Kreisverbände.

- Der Kreisverband A liegt mit einem Anteil von 74% (2008) Frauen sehr deutlich über der Marke des Landesverbandes zum gleichen Zeitpunkt und steigert sich nur leicht auf 75% (2013). Der Anteil der Männer ist dementsprechend unter den Werten des Landesverbandes: Er beträgt 26% (2008) und sinkt leicht auf 25% (2013).

Noch klarer fällt das Bild für den zweiten Kreisverband aus.

- Der Kreisverband B liegt mit einem Anteil von 76% (2008) Frauen am Mitgliederbestand bereits 10 Prozentpunkte über dem Wert des Landesverbandes 2008. Dieser Anteil wächst nochmal leicht auf 77% (2013) an. Der Anteil der Männer im Kreisverband liegt etwas unter einem Viertel. Er beträgt 24% (2008) und sinkt leicht auf 23% (2013).

Auch im Altersaufbau der Modellregionen spiegelt sich das durchaus heterogene Bild im kleinräumigen Vergleich wieder.

Grundsätzlich gilt auch für die Modellregionen: Der Generationenwechsel ist notwendiger denn je! Aber die Untergliederungen altern unterschiedlich und daraus ergibt sich eine differenzierte Ausgangslage. Zur Erinnerung: Im Zeitraum 2008-2013 steigt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand im GEW Landesverband NRW von rund 11% (2008) auf ca. 14% (2013).

- Im Stadtverband: Hier steigt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand im Zeitraum 2008-2013 von rund 12% (2008) auf 16% (2013)

- Der Kreisverband A: Hier steigt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand im Zeitraum 2008-2013 von rund 13% (2008) auf 17% (2013)

- Der Kreisverband B: Hier sinkt der Anteil der 25-34-jährigen am Mitgliederbestand im Zeitraum 2008-2013 leicht von 17% (2008) auf rund 16% (2013)

Gleichzeitig steigt auch der Anteil der Älteren.

Zur Erinnerung: Im GEW Landesverband NRW sind

- 2008 rund 37% aller Mitglieder im GEW LV NRW 55 Jahre und älter.
- 2013 sind rund 44% aller Mitglieder im GEW LV NRW 55 Jahre und älter.

Der Stadtverband besitzt eine ähnliche Struktur wie die Landesebene. Die Kreisverbände weichen aber deutlich ab. Sie sind klar jünger in ihrer Altersstruktur.

Im Stadtverband:

- 2008 sind rund 39% aller Mitglieder im Stadtverband 55 Jahre und älter.
- 2013 sind rund 44% aller Mitglieder im Stadtverband 55 Jahre und älter.

Der Kreisverband A:

- 2008 sind rund 30% aller Mitglieder im Kreisverband A 55 Jahre und älter.
- 2013 sind rund 34% aller Mitglieder im Kreisverband A 55 Jahre und älter.

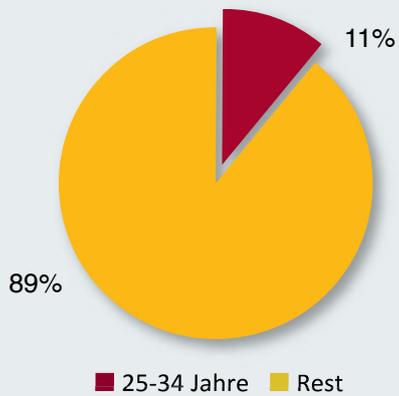
Der Kreisverband B:

- 2008 sind rund 33% aller Mitglieder im Kreisverband B 55 Jahre und älter.
- 2013 sind rund 39% aller Mitglieder im Kreisverband B 55 Jahre und älter.

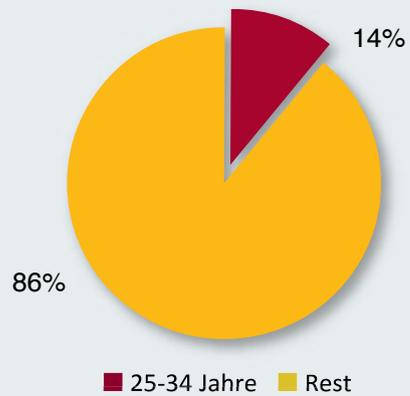
Auf der Handlungsebene ist diese kleinräumige Analyse von Bedeutung.

- Für den Stadtverband ist es von großer Bedeutung das Thema „Junge Mitglieder“ weiter stringent in den Fokus der Untergliederungsarbeit zu nehmen und dabei Ressourcen bei beiden Geschlechtern zu erschließen.
- Für die Kreisverbände stellt sich das Thema ebenfalls - sie besitzen allerdings eine bessere Ausgangslage. Ihr Fokus sollte beim Thema „Junge Mitglieder“ darauf liegen, Ressourcen bei den Männern zu erschließen.

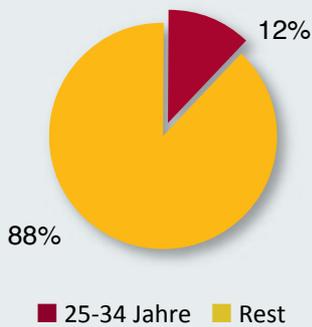
NRW 2008



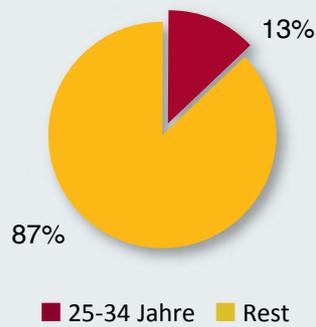
NRW 2013



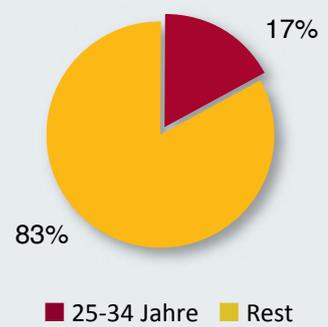
**Stadtverband
2008**



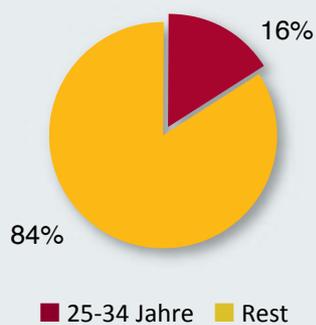
**Kreisverband A
2008**



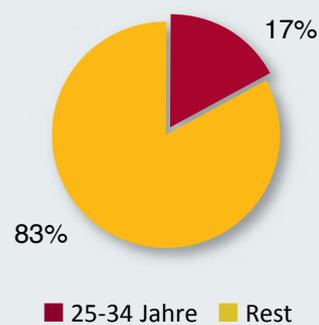
**Kreisverband B
2008**



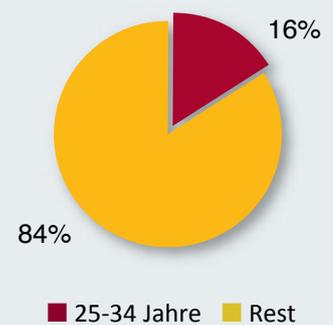
**Stadtverband
2013**



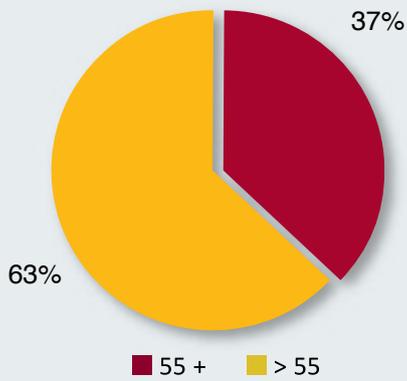
**Kreisverband A
2013**



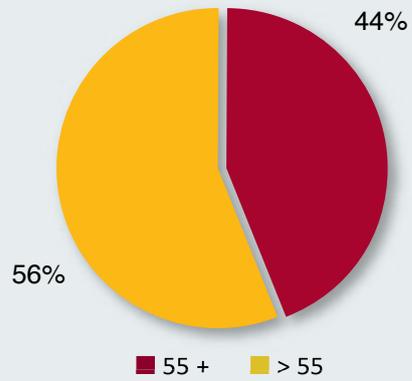
**Kreisverband B
2013**



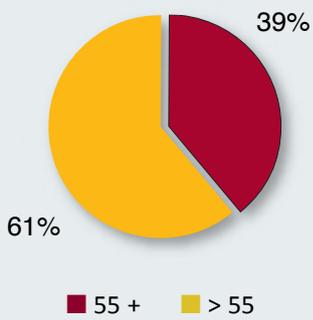
NRW 2008



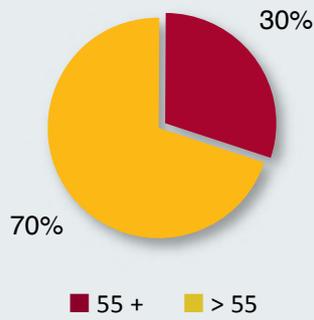
NRW 2013



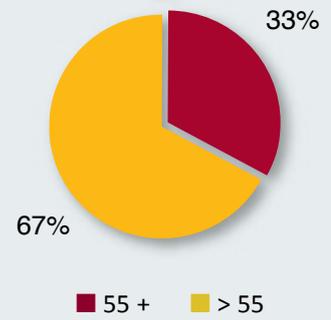
**Stadtverband
2008**



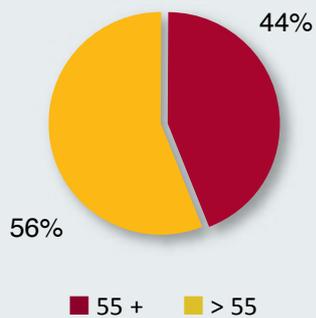
**Kreisverband A
2008**



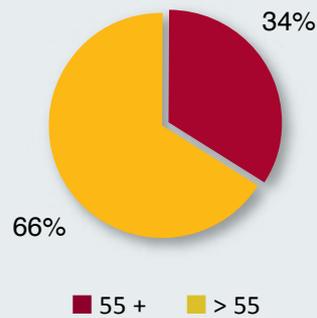
**Kreisverband B
2008**



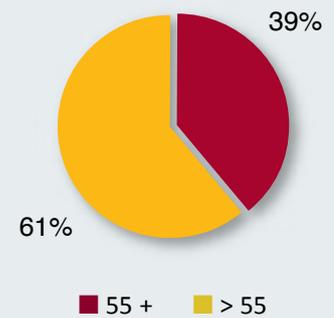
**Stadtverband
2013**



**Kreisverband A
2013**



**Kreisverband B
2013**



B. Ergebnisse der Praxisprojekte in den Untergliederungen im Detail

Auswahl der Modellregionen

Gemeinsam mit den drei beteiligten Untergliederungen – einem Stadtverband und zwei Kreisverbänden in NRW – wurden im Rahmen des Projektes kleinere Vorhaben definiert und umgesetzt, die einen Beitrag zum Generationenwechsel mit einer Geschlechterperspektive leisten sollen. Die Beteiligung dieser Untergliederungen basierte auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. In der Anfangsphase des Genderprojektes wurden verschiedene Aufrufe (vgl. Anlage) z.B. in der nds gestartet, um Untergliederungen über das Anliegen des Projektes zu informieren und die Möglichkeit zu offerieren, sich als Modellregion an dem Projekt zu beteiligen. Fünf Untergliederungen haben ihr Interesse bekundet, von denen drei in das Projekt aktiv integriert wurden. Grundlage der Entscheidung waren – unter dem Gesichtspunkt der Übertragbarkeit der Ergebnisse – Kriterien, die sich auf die äußere Struktur der Untergliederung bezogen (z.B. Universitätsstadt ggf. mit Hochschulinformationsbüro, städtisch bzw. ländlich geprägter Raum...) als auch auf die innere Struktur und Ausstattung (z.B. Mitgliederstärke, Untergliederungen mit/ohne Büro, Zusammensetzung des Vorsitzes nach Alter und Geschlecht...).

Folgende charakteristische Merkmale weisen die Modellregionen auf:

Stadtverband: Rund 2.100 Mitglieder, Universitätsstadt mit LehrerInnenausbildung, Hochschulinformationsbüro, Geschäftsstelle mit MitarbeiterIn, Vorsitzende schon mehrere Perioden im Amt – rein männlich

Kreisverband A: Rund 650 Mitglieder, Geschäftsstelle ohne MitarbeiterIn, Vorsitzende relativ neu im Amt – beide Geschlechter vertreten

Kreisverband B: Rund 1.100 Mitglieder, Geschäftsstelle als Bürogemeinschaft mit einem benachbarten Stadtverband und besetzt mit einer MitarbeiterIn, Vorsitzende neu im Amt – rein weiblich.

Schlaglichter der Ergebnisse aus den Bestandsaufnahmen in den Untergliederungen

Im Vorfeld wurde mithilfe eines Interviewleitfadens (vgl. Anlage) eine Bestandsaufnahme in den Untergliederungen zum Thema erhoben. Dazu erhielten die Untergliederungen den Interviewleitfaden und die Auswertung ihrer regionalen Daten zur Mitgliederstruktur. Im Rahmen eines Arbeitstreffens zwischen den jeweiligen regionalen Vorständen, Mitgliedern der Steuerung des Projektes innerhalb des GEW Landesverbandes und der Projektbearbeitung wurde an verschiedenen Terminen in den Untergliederungen eine gemeinsame Bestandsaufnahme erarbeitet. Trotz der durchaus unterschiedlichen Ausgangslagen, lassen sich übereinstimmende Problematiken aber auch Lösungswege benennen, die an dieser Stelle schlaglichtartig skizziert werden:

- Politische sowie gesellige Veranstaltungen der GEW-Untergliederungen wie Jahreshauptversammlungen/Mitgliederversammlungen, Weihnachtsfeiern, Schuljahresempfang, 1. Mai Frühstück, Kino, Kabarett sind Veranstaltungen, zu denen sich jüngere Mitglieder aus der Altersgruppe 25-34 nicht einfinden. Diese kommen sich – so die Einschätzung der regionalen GesprächspartnerInnen – verloren vor. Jüngere Mitglieder ziehen Jüngere nach und man müsse Gruppenbildung ermöglichen, wenn man diese Zielgruppe besser erreichen wolle. Darüber hinaus erleben gerade neue Mitglieder die Strukturen der GEW als Dschungel.
- Unter den Mitgliedern bis 45 Jahren sei die Einstellung zur Gewerkschaft anders als in vorhergehenden Generationen – so eine weitere Einschätzung der regionalen GesprächspartnerInnen. Daher ist mit einer Mitgliedschaft nicht unbedingt die Vorstellung verbunden, dass man sich in der GEW auch engagieren könne. Eine „nur Mitgliedschaft“ wird ohne Abstriche wertgeschätzt. Für jene, die mehr wollen, müsse man auch Perspektiven eröffnen.
- Das Berufsfeld Bildung ist von einem stetigen Wandel in kurzen Rhythmen in den letzten Jahren geprägt. Dies schlägt sich auch auf das Engagement für Gewerkschaftsarbeit nieder. Insbesondere das Engagement weiblicher Mitglieder ist nach Wahrnehmung der

Untergliederungen stark davon geprägt, wie sich die Aufteilung der Lebensbereiche wie Berufstätigkeit, Familienarbeit, Hobbys und ehrenamtliches Engagement, worunter auch GEW-Arbeit fällt, für die Frauen im jeweiligen Lebensabschnitt darstellen. Wenn Frauen Funktionen innerhalb der Untergliederung wahrnehmen, dann geht dem häufig eine gezielt Ansprache voraus. Ein anderer Weg von Frauen Funktionen in der GEW wahrzunehmen, führt über ein Engagement auf Landesebene jenseits der Untergliederungen.

- Gute Erfahrungen haben alle Untergliederungen mit Seminaren und Veranstaltungen gemacht, die nah an der Betroffenheit der Mitglieder sind – also ganz praktisch am Berufsalltag ansetzen.
- Wichtig finden alle Untergliederungen, dass die GEW vor Ort ein „Gesicht“ hat und man ins Gespräch kommt, um den persönlichen Kontakt zu finden.
- Um einen gleitenden Generationenwechsel in einer Untergliederung zu ermöglichen, hat es sich bewährt, dass vorhergehende Vorsitzende beratende und begleitende Funktionen für neue Vorsitzende wahrnehmen.

Ergebnisse aus den regionalen Vorhaben in den Untergliederungen

Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Bestandsaufnahme wurden kleinere Vorhaben seitens der Untergliederungen definiert und mit Unterstützung aus dem Genderprojekt umgesetzt, die einen Beitrag zum Generationenwechsel mit einer Geschlechterperspektive leisten sollen.

Zwei Untergliederungen haben sich für die Durchführung einer Befragung von Mitgliedern mittels eines Fragebogens (vgl. Anlage) im Kontext von geselligen Veranstaltungen (Kabarett und Schuljahresempfang) entschieden. Ziele waren, Wünsche und Erwartungen jüngerer Mitglieder zu sammeln und gleichzeitig den persönlichen Kontakt zu Mitgliedern zu stärken.

Eine weitere regionale Untergliederung entschied sich für die Belegung der Fachgruppenarbeit Gesamt- und Sekundarschulen und damit verbunden die Unterstützung des Engagements von zwei neuen weiblichen Mitgliedern in der Vorstandsarbeit, die dieser Schulform angehören. Es wurde eine themenorientierte Veranstaltung „Schule in Gründung“ geplant und durchgeführt, weil die regionalen Voraussetzungen auf einen Bedarf hinweisen. Die Veranstaltung wurde gemeinsam ausgewertet. Die Ergebnisse sind in einer 4-Felder Matrix (vgl. Anlage) gesammelt worden.

Zusammenfassend lassen sich folgende Schlussfolgerungen aus diesen regionalen Vorhaben ziehen:

Zwei Untergliederungen haben im Rahmen ihrer Fragebogenaktivität die Erfahrung gemacht, dass sie die Zielgruppe der jüngeren Mitglieder auf diesem Weg nicht erreichen. Diese frequentieren die klassischen Veranstaltungen nicht. Die Einschätzungen aus der Bestandsaufnahme wurden hierdurch nochmals verstärkt. Gleichwohl gab es auch positive Erfahrungen. Ein Kreisverband konnte thematische Anregungen für seine Jahresplanung 2016 über die Fragebogenaktivität generieren und über die Mitgliederversammlung das Signal setzten, dass Wünsche und Anregungen aus dem Fragebogen aufgegriffen werden. Positiv wurden auch die persönliche Ansprache und die daraus entstehenden Kontakte im Blick auf die Verteilung der Fragebögen gewertet. Darüber hinaus waren die Ergebnisse hinsichtlich der Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter, Schultyp und Dauer der Mitgliedschaft unter den BesucherInnen der Kabarettveranstaltung von Interesse und können bei Wiederholungen abgeglichen werden.

Die Untergliederung, die sich zur Durchführung der Veranstaltung entschieden hat, hat dies zum Anlass genommen, weitere Veranstaltungen zu planen. Offen ist zurzeit, ob sich daraus die Wiederbelebung der Fachgruppenarbeit ergibt. Die beiden neuen Kolleginnen, die sich in der Vorstandsarbeit engagieren und die Veranstaltung „Schule in Gründung“ federführend mit vorbereitet haben, werden auch die folgenden Aktivitäten initiieren.

C. Handlungsempfehlungen

Aus den bisher dargestellten Ergebnissen werden verschiedene Felder erkennbar, auf denen der GEW Landesverband NRW und seine Untergliederungen tätig werden können, um den Generationenwechsel mit Geschlechterperspektive erfolgreich zu bewältigen. Eingedenk der Tatsache, dass es nur limitierte Ressourcen aufgrund des hohen Anteils an ehrenamtlicher Arbeit im GEW Landesverband und seinen Untergliederungen gibt, erscheinen folgende Handlungsempfehlungen realistisch umsetzbar.

1. Das Reporting ausweiten

In das Reporting auf Landesebene sollten die Merkmale Alter und Geschlecht standardmäßig aufgenommen werden, um die „schleichenden“ Prozesse bzw. Trends im Altersaufbau und der Geschlechterverteilung besser ins Blickfeld zu rücken. Überdies entwickelt sich eine Vergleichsgröße für die Untergliederungen, Zielgruppen und Gremien. Der Abgleich auf Landesebene sollte 1x pro Quartal erfolgen. Ein Abgleich für die Untergliederungen sollte 1x pro Jahr erfolgen.

2. Neue und eigenständige Formate für neu eingetretene Mitglieder umsetzen

Generell bedarf es mehr eigenständiger Formate für neu eingetretene Mitglieder, um die Bindung an die GEW und die Orientierung in der GEW zu verbessern. Damit wird in hohem Maße die Gruppe der 25-34-jährigen angesprochen, die, wie gezeigt, die klassischen Veranstaltungen in den Untergliederungen kaum frequentiert, deren Bindung an die GEW aber für die Herausforderungen des Generationenwechsels von großer Bedeutung ist. Aus den Erfahrungen im GEW Landesverband Niedersachsen mit sog. Begrüßungstagen/Neumitgliedertagen soll eine Blaupause für den GEW Landesverband NRW entwickelt werden. Empfohlen wird, dass die konkrete Umsetzung dieses neuen Formates im GEW Landesverband NRW als Aufgabe an die Bezirke herangetragen wird und der BZA die thematische Vernetzung übernimmt. Die Entwicklung der Blaupause erfolgt auf Landesebene und wird im Rahmen eines Kick-off für Umsetzungsverantwortliche in die Regionen transportiert. Bei der Entwicklung des neuen

Formates sind Geschlechteraspekte zu berücksichtigen. Ebenso bei der Ausgestaltung (z.B. geschlechtergemischte Moderationsteams, gemischte Zusammensetzung der ReferentInnen, inhaltliche Ausgestaltung – (Fall-) Beispiele aus dem Arbeits- und Lebenszusammenhang von Kolleginnen und Kollegen etc.) Für besondere Gruppen wie z.B. Studierende innerhalb der neu eingetretenen Mitglieder erfolgt die Umsetzung auf Landesebene.

3. GEW Kompass entwickeln

Bei den GEW Strukturen handelt es sich bisweilen um einen Dschungel, der für neue aber durchaus auch für erfahrene Mitglieder nicht einfach zu durchschauen ist. Dies trägt dazu bei, dass Engagement verebbt oder nicht zum Tragen kommt. Als Handlungsansatz soll ein GEW Kompass entwickelt werden. Dabei handelt es sich um eine Sammlung von sog. Mikroschulungen (5-10 Minuten Einheiten aufbereitet für spezifische Zielgruppen), die eine grobe Übersicht oder Ausschnitte der GEW Struktur erläutern und z.B. neue bzw. junge Mitglieder mit Strukturen der GEW vertraut machen und erklären, wo und wie man in der Organisation mitmachen kann. Die Besonderheit dieser Mikroschulungen ist ihr flexibler Einsatz und ihr praxisnaher Bezug, denn es handelt sich um Einheiten, die in Veranstaltungen, Fortbildungen, Präsentationen, Internetauftritten oder Podcasts integriert werden können.

4. Das Leitungspotenzial der weiblichen Mitglieder nutzen, Frauen in Führungspositionen stärken

Um die Lücke zwischen dem steigenden Anteil von Frauen an den Mitgliedern einerseits und der z.T. mangelnden Repräsentanz in Gremien und führenden Positionen in den Untergliederungen andererseits zu reduzieren, empfiehlt sich ein Programm „Frauen in Leitung“ (Arbeitstitel) im GEW Landesverband zu installieren. Die Datenanalyse hat gezeigt, dass kein Selbstläufer besteht in der steigenden Anzahl weiblicher Mitglieder und einem automatischen Anstieg ihres Anteils an Entscheidungsgremien und der Leitung von Untergliederungen. Gezielte Programme

sollen das „Leitungspotenzial“ unter den weiblichen Mitgliedern stärker nutzen. Erste Erfahrungen hat beispielsweise der GEW Landesverband Rheinland-Pfalz mit einem 2014 erstmals aufgelegten Mentoringprogramm gemacht. Ziel war es, mehr Frauen für die Gremienarbeit in der GEW zu gewinnen. Weitere Erfahrungen können aus dem Bereich der Gewerkschaft der Polizei (GDP) abgerufen werden, die ebenfalls mit einem Mentoringprogramm die Anzahl von Frauen in gewerkschaftlichen Funktionen erhöhen möchte. Der Schritt für den GEW Landesverband NRW kann zunächst darin bestehen, im Rahmen eines Erfahrungsaustausches die Erkenntnisse aus solchen Praxiserfahrungen zu bündeln. In einem zweiten Schritt können Eckpunkte für ein auf die Ausgangslage in NRW passgenaues Programm formuliert werden. Dies sollte unter Beteiligung ausgewählter Untergliederungen erfolgen. Die beiden Kreisverbände im Rahmen dieses Genderprojektes werden erst in jüngerer Zeit von Frauen geleitet. Erfahrungen aus der praktischen Arbeit sollten in das Programm eingebunden werden.

5. Unterstützungsstrukturen für die Untergliederungen installieren

Der Generationenwechsel mit Geschlechterperspektive ist eine Herausforderung, die die Untergliederungen nicht ohne Unterstützung stemmen können, wie die Arbeit in den Praxisprojekten der Modellregionen gezeigt hat. Die Initiierung von geeigneten Veranstaltungen z.B. für neue/junge Mitglieder, die Entwicklung und Umsetzung von Projekten in den Untergliederungen oder der Transfer von erfolgreichen Maßnahmen aus anderen Untergliederungen zur Aktivierung von Frauen für Leitungsaufgaben – all das bedarf einer unterstützenden Beglei-

tung und Beratung. Daher empfiehlt es sich, das Know-how in der Organisation gezielt zu transferieren und Kompetenzen zu erhalten. Angedacht ist die Initiierung eines Kompetenz-Pools, der KollegInnen mit Organisationserfahrung innerhalb des GEW Landesverbandes NRW bündelt mit dem Ziel, als Unterstützung und Begleitung für Untergliederungen zu agieren. Dabei sollten vor allem KollegInnen in den Fokus genommen werden, die kurz vor bzw. kürzlich in den Ruhestand getreten sind und sich mit ihrem Know-how einbringen wollen. Die genauen Aufgabenstellungen eines Kompetenz-Pools müssen im Weiteren zunächst beschrieben werden. Hieraus ergeben sich die Arbeitsweise mit und in den Untergliederungen sowie darüber hinausgehende Fragen, die auf einer konzeptionellen Ebene zu beschreiben sind.

6. Eine Kommission einrichten, die sich regelmäßig mit dem Reporting und der Umsetzung der Handlungsempfehlungen befasst

Da es sich beim Thema Generationenwechsel mit Geschlechterperspektive um ein für die Zukunft der GEW wesentliches Thema handelt, sollten eine Verstärkung der Diskussion und eine Bündelung von guter Praxis im Landesverband stattfinden. Darüber hinaus sollte es eine Instanz geben, die das Thema im GEW Landesverband lebendig hält und kontinuierlich Impulse setzt. An die Arbeit der Kommission Gender Mainstreaming anknüpfend soll eine neue Kommission eingerichtet werden, die sich in regelmäßigen Abständen zusammenfindet. Wiederkehrende Tagesordnungspunkte sind die Beobachtung der Mitgliederentwicklung nach Alter und Geschlecht im GEW Landesverband, der Transfer von Praxiserfahrungen sowie die Umsetzung der Handlungsempfehlungen.

Mitglieder der Kommission Gender Mainstreaming

Boldt, Ulrich • Britze, Jutta • Dalkmann, Susanne • Finnern, Maïke • Dr. Führer-Lehner, Ilse • Giesecker, Sarah-Maria • Gützkow, Frauke • Kleemann, Sarah • Krebs, Sebastian • Kriegesmann, Ulrich • Linou, Evgenia • Meier, Mischa • Schulte, Michael Tafel, Svenja • Umrath, Barbara

Anhang

Unterstützung beim Genderbericht

Wir gendern das!

Der Gewerkschaftstag hat 2013 beschlossen, dass der Landesvorstand einen Genderbericht in Auftrag gibt und eine Kommission einrichtet. Alles ist vorbereitet: Jetzt sind die Untergliederungen gefragt.

Der Genderbericht soll neben der Analyse der Umsetzung von Gender-Mainstreaming als Politikkonzept der Organisationsentwicklung vor allem Handlungsoptionen für den Generationenwechsel in der GEW entwickeln.

Aktiv für den Generationswechsel

Der geschäftsführende Ausschuss hat die Finanzierung und der Landesvorstand die Einrichtung der begleitenden Kommission bereits beschlossen. Auch der GEW-Hauptvorstand fördert das Projekt. In der ersten Phase steht die quantitative Analyse der Ist-situation im Fokus. Der qualitative Teil wird Handlungsoptionen beinhalten und zusammen mit den Untergliederungen erarbeitet.

Dabei gilt es, „Handlungsansätze und Maßnahmen festzuhalten, die erfolgversprechend umgesetzt werden können, um den Aktivitätsgrad der (jüngeren) Frauen im Rahmen des Generationenwechsels zu verbessern“. Dazu werden FunktionärInnen in drei Modellregionen befragt sowie regionale Workshops gehalten. Für die Ergebnisse der quantitativen Analyse ist eine schriftliche Präsentation vorgesehen. Mit den Ergebnissen der qualitativen Analyse wird ein Handlungsleitfaden erarbeitet.

Seid dabei!

Habt ihr schon gute Erfahrungen mit der Aktivierung junger Frauen gemacht? Oder seht ihr darin eine Chance, den Generationenwechsel vor Ort zu gestalten? Für den Genderbericht suchen wir drei Untergliederungen, die als Modellregion teilnehmen – eine Mischung aus größeren Stadtverbänden und eher ländlich geprägten Regionen (gerne auch einen Kreisverband).



Wir gendern das

Interviewleitfaden für Vorstände/Teams/KassiererInnen in den Modellregionen des GEW LV NRW: StV Dortmund, KV Rhein-Erft und KV Rhein-Sieg

Vorbemerkung

Anlass für das Projekt „Wir gendern das“ ist der Generationenwechsel in der GEW. Dieser spiegelt den demografischen Wandel im wichtigsten Organisationsbereich der GEW – Schule – wider. Der Bildungsbereich insgesamt ist ein stark von Frauen dominierter Beschäftigungsbereich, was großen Einfluss auf die Mitgliederstruktur im GEW LV NRW hat. Aktuell beträgt der Anteil der Frauen an den Mitgliedern rund 70%; der Anteil der Männer liegt bei rund 30%.

Ziel des Projektes ist es:

- Fortschritte bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming zu skizzieren und die Gründe zu benennen
- Schwachstellen und deren Ursachen herauszufinden
- Maßnahmen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln

Fragestellungen

Block 1 Erwartungen und Motive der Region im Hinblick auf das Projekt

- Welche Gründe hattet ihr, euch für das Projekt zu bewerben?
- Welche Ziele verfolgt ihr mit der Beteiligung am Projekt?

Block 2 Einschätzung über den Ist – Stand in der Untergliederung

Aus der Datenanalyse im GEW LV NRW haben wir zwei wichtige Ergebnisse gezogen:

- 1. Der Generationenwechsel ist notwendiger denn je:** Positiv ist: Zwischen 2008 und 2013 steigt der Anteil der 25-34 jährigen am Mitgliederbestand kontinuierlich von rund 11% (2008) auf ca.14% (2013). Aber: Gleichzeitig steigt auch der Anteil der Älteren. 2008 sind rund 37% aller MG im GEW LV NRW 55 Jahre und älter. 2013 sind rund 44% aller MG im GEW LV NRW 55 Jahre und älter.
- 2. Unter den Frauen gibt es noch Potenziale hinsichtlich des Aktivgrades zu erschließen:** Der GEW LV NRW hat eine stark weiblich ausgelegte Mitgliederstruktur mit weiter steigender Tendenz. Dies spiegelt sich nicht in der Besetzung von Positionen/Funktionen und im Aktivgrad wider.



Wir gendern das

A Den Generationenwechsel gestalten

Für die Gestaltung des Generationenwechsels sind gezielte Mitgliederaktivitäten von besonderer Bedeutung. Daher möchten wir unter dem ersten Spiegelstrich erfahren, ob ihr in der Untergliederung unabhängig vom Alter gezielte Maßnahmen zur Bindung und Werbung von Mitgliedern betreibt. Unter dem zweiten Spiegelstrich werden dann solche Aktivitäten erfragt, die sich vor allem an junge Menschen gerichtet haben.

- Hat es in der jüngeren Vergangenheit (letzten 3 Jahre) gezielte Aktivitäten in der Untergliederung gegeben, Mitglieder zu binden bzw. zu werben?
 - o Welche Maßnahmen waren das?
 - o Wie schätzt ihr diese Aktivitäten ein?
 - o Wurde ein nach Geschlecht differenzierter Zugang gewählt?

- Wie stellt sich der Generationenwechsel in der Untergliederung dar?
 - o Hat es in der jüngeren Vergangenheit (letzten 3 Jahre) gezielte Aktivitäten gegeben, um junge Menschen an die GEW zu binden bzw. diese zu werben?
 - o Welche Maßnahmen waren das?
 - o Wie schätzt ihr diese Aktivitäten ein?
 - o Welchen Anteil hatten jüngere Frauen? Welchen Anteil hatten jüngere Männer?
 - o Wie und wo treten diese aktiv in Erscheinung? Wo nicht?
 - o Welche Gründe gibt es dafür?

B Potenziale aktivieren und Mitwirkung erhöhen

- Welche positiven Erfahrungen macht ihr in der Untergliederung mit der Aktivierung / Mitwirkung von Frauen bzw. Männern in der GEW? (z.B. Mitwirkung in den Fachgruppen, bei regional verorteten Projekten / Veranstaltungen / Aktionen, Fortbildungen / Qualifizierungen, beim kulturell geselligen Leben)
- Welche negativen Erfahrungen werden in der Untergliederung gemacht?
- Welche Gemeinsamkeiten könnt ihr im Hinblick auf die Aktivierung / Mitwirkung von Frauen bzw. Männer feststellen?
- Welche Unterschiede gibt es?
- Welche Gründe gibt es dafür?
- Gibt es Hinweise aus Gesprächen, schriftlichen Rückmeldungen oder Umfragen, die auf Ansätze für Handlungsbedarf in der Untergliederung verweisen?



Wir gendern das

C In Verantwortung gehen

- Habt ihr alle Funktionen laut Satzung besetzt?
- Wie viele Frauen / wie viele Männer sind dabei?
- Wie viele sind unter 45 Jahren?
- Gibt es eine Form der gezielten Nachfolgeplanung oder Förderung?
 - o Werden Frauen oder Männer gezielt angesprochen bzw. in Netzwerke integriert?
 - o Können sie sich mit Unterstützung auf eine Position/Funktion vorbereiten?
 - o Spielt die Geschlechterperspektive dabei eine Rolle?
- Welche positiven Erfahrungen macht ihr in der Untergliederung mit der Besetzung von Funktionen? (Funktionen = Vorstände/Teams oder im Blick auf die Personalräte)
- Welche negativen Erfahrungen liegen vor?
- Welche Gründe gibt es dafür?

Block 3 Zukünftiger Handlungsbedarf – Zukünftige Handlungsmöglichkeiten

- Welchen konkreten Handlungsbedarf seht ihr in der Untergliederung für:
 - o die Gestaltung des Generationenwechsels
 - o die Erhöhung des Aktivgrades
 - o die Besetzung von Positionen und Funktionen
- Wie kann eine Geschlechterperspektive darin (besser) integriert werden?
- Welche konkreten Maßnahmen und Aktivitäten habt ihr für die Untergliederung in Planung?



Wir gendern das

Fragebogen

Ein paar persönliche Fragen aus statistischen Gründen

Ich bin

- weiblich zwischen (25-34) (35-40) (ü40J)
 männlich zwischen (25-34) (35-40) (ü40J)

Ich arbeite in der

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Grundschule | <input type="checkbox"/> Gesamtschule / Sekundarschule |
| <input type="checkbox"/> Hauptschule | <input type="checkbox"/> Gymnasium |
| <input type="checkbox"/> Realschule | <input type="checkbox"/> Berufsschule |
| <input type="checkbox"/> Förderschulen | <input type="checkbox"/> Kita |
| <input type="checkbox"/> Hochschule | <input type="checkbox"/> Weiterbildungskolleg |
| | <input type="checkbox"/> weitere |

Ich bin seit

- (1-3) (3-5) (über 5 Jahren Mitglied der GEW)

Mein Wohnort und mein Arbeitsort Schule sind

- identisch 20 km voneinander entfernt
 10 km voneinander entfernt über 20 km voneinander entfernt

1) Ich habe in den letzten 2 Jahren

a) Veranstaltungen der GEW besucht:

- Fach- bzw. berufsspezifische z.B.**

- kulturell/gesellige z.B.**

- b) andere Fach-bzw. berufsspezifische außerhalb der GEW z.B.**

c) Ich habe folgende Anregungen (inhaltliche, Rahmenbedingungen z.B. Kinderbetreuung etc.) für die Veranstaltungen der GEW:

2) Ich kenne / erlebe die GEW vor allem durch (Mehrfachnennung möglich):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Personalrat | <input type="checkbox"/> nds |
| <input type="checkbox"/> aktive GEW KollegInnen an meiner Schule | <input type="checkbox"/> Rechtsberatung |
| <input type="checkbox"/> Mitgliederversammlungen | <input type="checkbox"/> Fachgruppenarbeit |

3) Ich würde mich gerne stärker in der GEW engagieren?

- JA
 NEIN

Wenn JA, was können wir tun, damit uns das gemeinsam gelingt?

4-Felder-Matrix

Veranstaltung „Schule in Gründung“ am 23.11.2015

<p>Welche Probleme habt Ihr/haben Sie im Verlauf der Schulgründung erfahren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - fehlende Strukturen u. Unklarheit von Aufg. - Verlässliche Planung fehlt - Material fehlt - Disziplinlosigkeit - Heterogene Gruppen - Keine Räume für Differenzierung - Zweitbesetzung wird abgezogen - Keine Absprachen zum Thema Inklusion - Keine Schulentwicklungsarbeit - Gesundheitsschutz? - Schulleitung sollte Gesamtschulerf. haben 	<p>Welche Chancen und Stärken habt Ihr/haben Sie im Verlauf der Schulgründung erfahren?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kultur des Miteinanders - viele Engagement - Steuergruppe päd. Tag - pos. Elternarbeit - Mitgestalten können - den Technikbereich aufbauen können - Inklusion mitgestalten können - Aufstiegschancen - Schule nach außen
<p>Welche Hilfestellungen habt Ihr/haben Sie für die Lösung von Problemen erhalten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzteams - Hospitationen an anderen Schulen - päd. Ordnungsmaßnahmen sinnvoll anwenden - 100 Tage Rückschau mit Lehrkräften und SchülerInnen der Klassen 5 <p>Tipps</p> <ul style="list-style-type: none"> - didaktische Leitung strategisch besetzen z.B. Bewerbungen aus den eigenen Reihen - ModeratorInnen Schulentwicklungsplanung planvoll einsetzen - Absprachen für die Lehrerkonferenz treffen - Schwachpunkte in die Schulkonferenz einbringen und von dort zum Schulträger transportieren - Elternarbeit nutzen - Schulpflegschaft als Koop.partner 	<p>Welche Herausforderungen seht Ihr/sehen Sie für das nächste Jahr?</p>

GUTE BILDUNG
BRAUCHT MEHR!

Gewerkschaftstag, Wuppertal, 11.-13. April 2013

BESCHLUSS zu O 4

Kommission Gender Mainstreaming/Genderbericht

Die GEW NRW befördert den Generationswechsel in der Organisation mit dem Instrument des Gender Mainstreaming. Dazu gibt der Landesvorstand einen Genderbericht in Auftrag.

Der Genderbericht soll

1. Fortschritte und Schwachstellen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als Politikkonzept der Organisationsentwicklung herausfinden und benennen;
2. Hypothesen für mögliche Ursachen formulieren;
3. Grundlagen legen und Anstöße für Projekte und Maßnahmen weiterer Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Organisation formulieren;
4. Handlungsoptionen für den Generationswechsel entwickeln.

Es soll geprüft werden, mit der Erstellung des Genderberichts die Hans-Böckler-Stiftung zu beauftragen.

Zur Begleitung des Genderberichts richtet der Landesvorstand gem. § 8 (7) Satzung der GEW NRW eine Kommission ein.

