



## Frauenförderplan 2016-2019

für die öffentlichen Schulen und Zentren  
für schulpraktische Lehrerausbildung im  
Regierungsbezirk Arnsberg



Sehr geehrte Damen und Herren,

dem siebten Frauenförderplan der Bezirksregierung Arnsberg für den Schulbereich liegen neben den Daten der Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk auch die Ergebnisse einer Umfrage an allen Schulen zur Nachhaltigkeit bereits getroffener Maßnahmen zu gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen zugrunde.

Die Änderungen im Vergleich zur letzten Umfrage zeigen, dass sich die Einstellung von Müttern und Vätern zur Familie, Betreuung sowie auch zur Rollenteilung im Wandlungsprozess befindet. Dies bestätigt auch eine repräsentative Umfrage des Allensbach-Instituts im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. Insgesamt wird deutlich, dass junge Familien – Frauen wie Männer –, Familienzeit und Beruf gleichmäßiger aufteilen wollen. Die Umsetzung dieses Wunsches und auch der zunehmende Bedarf an Zeit für die Pflege von Angehörigen erfordern aber entsprechende Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. Mit diesem Frauenförderplan werden auch gerade dazu konkrete Beispiele aus der Schulpraxis bereitgestellt.

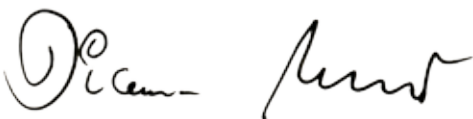
Die aktualisierten Daten zur Geschlechterverteilung in Beförderungsämtern verdeutlichen, dass trotz stetiger Verbesserung Frauen in höheren Vergütungsgruppen nach wie vor nicht entsprechend ihrem hohen Anteil an Lehrkräften insgesamt vertreten sind. In diesem Zusammenhang erscheint auch eine familienbedingte Teilzeit als nicht zulässige Hürde.

Mit Mentoring als Personalentwicklungsinstrument für weiblichen Schulleitungsnachwuchs hat die Bezirksregierung Arnsberg bereits eine innovative Maßnahme zum Abbau der Unterrepräsentanz in Leitungspositionen als ein vielversprechendes Pilotprojekt für NRW gestartet.

Seit dem letzten Frauenförderplan haben erhebliche Veränderungen in unserem Land stattgefunden. Angesichts der Flüchtlingsproblematik erscheint das Erstellen eines Frauenförderplans von der Gewichtung her zunächst nicht vorrangig zu sein. Doch gerade im Hinblick auf das Frauen- und Männerbild sowie das Rollenverständnis innerhalb der Familie, das viele Flüchtlinge mitbringen, bekommt ein Frauenförderplan gerade auch für den Bildungsbereich umso mehr Gewicht.

Deutlich zu machen, dass wir uns für die Gleichstellung einsetzen – sowohl im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch der Forderung nach mehr Frauen in Führungs- und Entscheidungsebenen – gibt Frauen und Männern aus den Ländern ein Signal, in denen ein anderes und oftmals auch patriarchales Rollenverständnis vorherrscht. Schule bietet den Raum, das tradierte Rollenbild für Mädchen und Jungen oder junge Heranwachsende aufzubrechen und zugleich Unterstützung in Veränderungsprozessen zu leisten. Das Schulgesetz NRW hebt deutlich den Auftrag hervor, Kindern und Jugendlichen ein gleichberechtigtes Bild von Frauen und Männern in Schule, Beruf und Familie zu vermitteln.

Allen, die im Prozess der gesetzlich verankerten Gleichstellung mitwirken und sich im besonderen Maße für den Schulbereich engagieren, gilt mein herzlicher Dank.



(Diana Ewert)  
Regierungspräsidentin

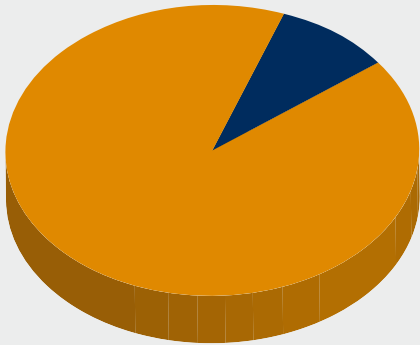
# Inhaltsverzeichnis

„Auf einen Blick“ .....	5
<b>1. Gesetzlicher Rahmen</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Wesentliche Ergebnisse und Schwerpunktmaßnahmen</b> .....	<b>11</b>
2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen .....	11
2.1.1 Schulleitung.....	11
2.1.2 Eignungsfeststellungsverfahren.....	15
2.1.3 Mentoring.....	17
2.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.....	21
2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten.....	21
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte und Beförderungssämter.....	24
2.2.3 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege .....	27
2.3 Evaluation und Fortschreibung.....	29
2.3.1 Umfrage zur Umsetzung des Frauenförderplans.....	29
2.3.2 Maßnahmen.....	31
<b>3. Personalentwicklung: Datenanalyse und Prognose</b> .....	<b>37</b>
3.1 Förderschulen.....	37
3.2 Hauptschulen .....	41
3.3 Realschulen.....	45
3.4 Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und Primusschule .....	49
3.5 Gesamtschulen .....	53
3.6 Gymnasien.....	57
3.7 Weiterbildungskollegs.....	61
3.8 Berufskollegs.....	65
3.9 Schulämter.....	69
3.9.1 Untere Schulaufsicht.....	69
3.9.2 Lehrkräfte an Grundschulen.....	71
3.10 Lehreraus- und Fortbildung.....	75
3.10.1 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung .....	75
3.10.2 Fortbildung.....	79
<b>4. Anhang</b> .....	<b>85</b>
4.1 Best-Practice-Beispiele .....	85
4.2 Handlungsempfehlung zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften .....	89
4.3 Umfrage zum Frauenförderplan Herbst 2015.....	91
4.4 Frauenförderung und Gender Mainstreaming .....	103
4.5 Beratungsbeispiele für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen .....	105
4.6 Gleichstellungsbeauftragte .....	107
4.7 Abkürzungsverzeichnis.....	109

# „Auf einen Blick“

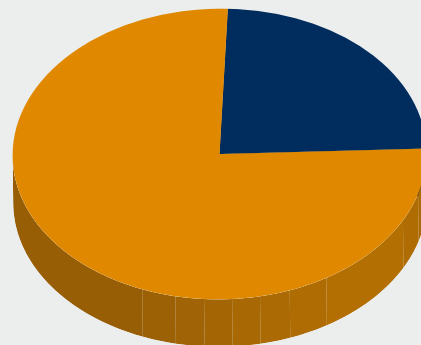
## Grundschulen

Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

Frauen (8.103 = 90,6%) Männer (840 = 9,4%)

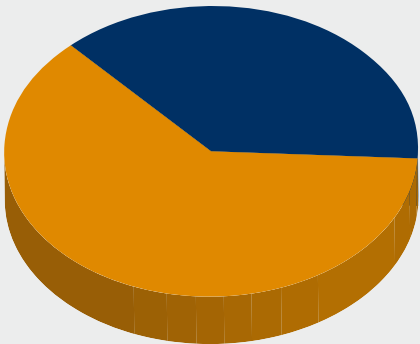


Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (398 = 76,1%) Männer (125 = 23,9%)

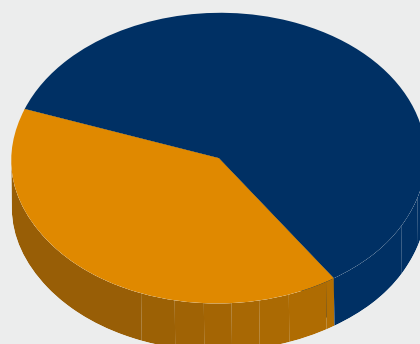
## Weiterführende Schulen

Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

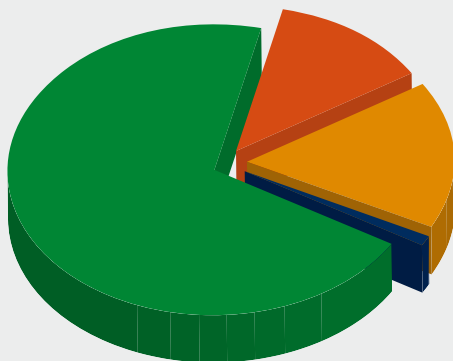
Frauen (16.019 = 62%) Männer (9.714 = 38%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (195 = 40%) Männer (297 = 60%)

## Teilzeit und Elternzeit mit Betreuungspflicht (BPfl)



Vollzeit (71%) Teilzeit Frauen mit BPfl (16%) Teilzeit Männer mit BPfl (1%) Teilzeit ohne BPfl (12%)

# 1. Gesetzlicher Rahmen

## **Geltungsbereich**

Der Personalentwicklungsbericht der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg sowie die Evaluation der Maßnahmenfelder beziehen sich auf den Zeitraum 01.04.2013 bis 31.03.2016, die neue Datenerhebung auf den **Stichtag 31.12.2015**. Der fortgeschriebene Frauenförderplan gilt für die Zeit vom 01.04.2016 bis 31.03.2019.

Für die Schulaufsicht bei den Schulämtern sowie für die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung gilt der Frauenförderplan für die Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg entsprechend. Die Schulämter erstellen als verantwortliche Dienststellen jeweils für ihre Grundschulen einen eigenen Frauenförderplan.

## **Landesgleichstellungsgesetz**

Um Frauen im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen gezielt zu fördern und Nachteile zu beseitigen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern, kommt das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW“ (LGG) vom 09.11.1999 der grundgesetzlichen Verpflichtung nach, die Gleichberechtigung von Frau und Mann aktiv zu fördern. Das Landesgleichstellungsgesetz schafft Rechtssicherheit, festigt und erweitert die mit Förderkonzepten und Frauenförderplänen eingeführten Entscheidungs- und Verfahrensgrundlagen. Es ist für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Landesbehörden, den Gemeinden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften verbindlich.

## **Frauenförderplan**

Jede personalverwaltende Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist gem. § 5 a LGG verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. Nach Ablauf des Plans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen. Gleichzeitig ist der Frauenförderplan für weitere 3 Jahre fortzuschreiben. Bezirksregierung und Schulämter sind Dienststellen im gleichstellungsrechtlichen Sinne § 3 Abs. 1 Satz 2 LGG und damit für die Erstellung von Frauenförderplänen verantwortlich.

Inhalt des Frauenförderplans sind gem. § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung (§§ 5, 6 LGG). Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz werden gem. § 7 LGG Vergleichsgruppen gebildet. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse dieser Beschäftigtenstruktur sollen konkrete Ziele bezüglich der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen festgelegt und die zu deren Umsetzung vorgesehenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen festgeschrieben werden. Dies gilt auch für die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gem. § 13 LGG.

Der Frauenförderplan der Schulabteilung, mit dem einerseits die bisherigen Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann in den einzelnen Schulformen aufgezeigt und bewertet, andererseits Maßnahmenfelder für die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte heraus gestellt werden, wird regelmäßig evaluiert u.a. durch eine Befragung aller Schulen. Diese Überprüfung und Fortschreibung wird im Wesentlichen von einer Steuergruppe in der Schulabteilung koordiniert unter der Leitung des für den Frauenförderplan verantwortlichen Personaldezernates 47. Die Steuergruppe besteht aus verwaltungsfachlichen und schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten, den Fachbeauftragten für Gleichstellungsfragen, Vertreterinnen der Lehreraus- und Fortbildung sowie der Personalräte und aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsführung.

## **Gleichstellungsbeauftragte**

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (GB) in allen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten zwingend vor. „Soweit in Fachdezernaten der Schulabteilung Gleichstellungsaufgaben für eine hohe Zahl von Beschäftigten wahrzunehmen sind, werden im Rahmen hierfür zugewiesener Planstellen und Stellen weitere Gleichstellungsbeauftragte bestellt. § 15 Abs. 3 sowie die §§ 16-19, 26 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz gelten entsprechend“ (§ 22 Geschäftsordnung für die Bezirksregierungen in NRW).

Die in der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg bewährte Praxis, möglichst für jede Schulform eine schulfachliche Dezernentin als GB zu bestellen, berücksichtigt diese Ausgangslage. Ihre Tätigkeit wird in der Schulabteilung als eine zusätzliche Aufgaben-Generalie gewertet. Auch Schulrätinnen der unteren Schulaufsicht sind als GB für die Schulämter bestellt, die allerdings nur für den Grundschulbereich zuständig sind. Zwei Fachbeauftragte unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen.

Auch dem allen Beschäftigten eröffneten Weg, sich in Einzelfällen an eine GB wenden zu können, die nicht für ihre Schulform zuständig ist, hat sich die BR von Anfang an verpflichtet. Hierdurch wird die Möglichkeit eines Interessenwiderstreits (Gleichstellungsbeauftragte = schulfachliche Dezernentin) grundsätzlich ausgeschlossen.

## **Wahrnehmung von Gleichstellungsfragen an der Einzelschule**

### **SCHULLEITUNG**

Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsrechts an den Schulen vor Ort liegt gem. § 1 Abs. 3 LGG in erster Linie bei den Schulleiterinnen und Schulleitern.

Im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen werden – mit Ausnahme der in Auflösung gestellten Schulen – gem. § 59 Abs. 5 SchulG „zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen den Schulleiterinnen und Schulleitern Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen.“ Darüber hinaus gibt es noch erweiterte Aufgaben für Schulleitungen, die bisher am Modellprojekt „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und denen bereits Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind (vgl. Zuständigkeitsverordnung BASS 10-32 Nr. 32 und 44).

Die Schulleitung prüft im Vorfeld selbst die Gleichstellungsrelevanz in den entsprechenden Personalentscheidungsverfahren, unterrichtet die AfG frühzeitig (ggf. schriftlich) und gibt ihr Gelegenheit zur Stellungnahme noch vor der Beteiligung des Lehrerrats. Diese Pflichtbeteiligungen sind zu dokumentieren. Hierzu können auch standardisierte Vorlagen z. B. des MSW oder Kooperationsvereinbarungen genutzt werden (vgl. nachfolgende, tabellarische Übersicht).

### **ANSPRECHPARTNERIN FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN**

#### **Beteiligung bei Personalmaßnahmen**

Die AfG berät und unterstützt die Schulleitung entsprechend der Delegation der gleichstellungsrechtlichen Beteiligung an Personalentscheidungen. Dies hat insofern formalrechtliche Bedeutung, da sie an der Einzelschule die Gleichstellungsbeauftragte der Bezirksregierung vertritt.

In gleichstellungsrelevanten Pflichtbeteiligungen, z. B. als geborenes Mitglied in Personalauswahlverfahren,

- ist sie Teil der Verwaltung und nicht mit der Personalvertretung vergleichbar,
- hat sie Einsichtsrecht in Akten oder Bewerbungsunterlagen,
- hat sie unmittelbares Vortragsrecht,
- kann sie sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Schulaufsicht und GB wenden,
- ist sie weisungsfrei in der Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz;
- hat sie ein Widerspruchsrecht in Gleichstellungsangelegenheiten. Es gilt das Benachteiligungsverbot.

#### **Gleichstellungsrelevante schulische Handlungsfelder**

Über die Pflichtbeteiligung hinaus kann die AfG je nach Prioritätensetzung und Ressourcen Arbeitsschwerpunkte wählen:

- Information und Beratung der Kolleginnen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen,
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch der Betroffenen,
- Stärkung von Lehrerinnen hinsichtlich ihrer Laufbahn, Karriere u. a.,
- Beratung über die Vergabe von Sonderaufgaben, Startpositionen und die Besetzung von Gremien
- Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung,

- Beratung der Schulleitung zur Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplan mit Blick auf Lehrkräfte mit Betreuungspflichten,
- Integration von Lehrkräften aus familienbedingter Beurlaubung,
- Einrichtung einer Besprechungsrunde,
- u. v. m..

### **Bestellung**

An 98 % aller öffentlichen Schulen des Bezirks ist eine AfG bestellt. In 52 % der Schulen wird sie auch durch eine stellvertretende AfG unterstützt. Falls keine AfG von der Schulleitung bestellt ist, muss die Gleichstellungsbeauftragte in der Schulaufsicht beteiligt werden.

Durch das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15 Abs. 2) wird das Verfahren der Benennung von Ansprechpartnerinnen sowie deren Aufgaben beschrieben. Gleichlautend heißt es im SchulG (§ 68 Abs. 6): „Wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz dies beschließen, bestellt die Schulleiterin oder der Schulleiter eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.“ Eine Wahl oder zeitliche Begrenzung der Aufgabe ist nicht vorgeschrieben. Die Schulleitung und die weiblichen Lehrkräfte können hierüber aber ein einvernehmliches Verfahren beschließen. Eine Übergabe im Amt sollte dabei gleichfalls in den Blick genommen werden.

### **Qualifikation der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**

Nach § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG ist den AfG Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen ihrer Dienststellen zu geben, die Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche betreffen.

#### ● **Dienstbesprechungen**

Zur Unterstützung der AfG in Rechts- und Verfahrensfragen ist ein unmittelbarer Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen. Neben dem notwendigen Erfahrungsaustausch werden vor allem die Umsetzung des Frauenförderplans an der Einzelschule und Best-Practice-Beispiele zur Beratung und Unterstützung der Schulleitung und der Lehrkräfte erörtert. Diese Dienstbesprechungen mit den Gleichstellungsbeauftragten einmal pro Schuljahr finden zumeist in Kooperation mit dem Dezernat 47 zur dienst- und arbeitsrechtlichen Beratung statt.

#### ● **Fortbildungen**

Die Bezirksregierung ist auch für die Fortbildungen der AfG in ihrer Rolle und weiterer gleichstellungsrelevanter Themenstellungen zur Förderung von Frauen oder zu Genderfragen für alle Lehrkräfte zuständig. Das Fortbildungsdezernat 46 bietet bedarfsorientierte Basis- und Aufbaumodule an mit den Schwerpunkten (Erprobungs-)Handeln in konkreten Praxisbezügen sowie Kommunikationsstrategien.

### **Entlastung**

Die Schulleitung soll durch organisatorische Maßnahmen die erforderliche Freistellung der AfG gewährleisten (VV zu § 16 LGG), z.B. durch

- Berücksichtigung bei Anrechnungsstunden als „besondere schulische Aufgabe“ gem. § 2 Abs. 5 AVO-RL,
- Bestellung einer oder mehrerer Vertreterinnen,
- Befreiung von Pausenaufsichten, Vertretungsunterricht u. Ä. und
- stundenplantechnische Freistellung an Sitzungstagen der schulischen Auswahlkommission.

### **LEHRKRÄFTE**

Alle Lehrerinnen und Lehrer haben den Auftrag gem. § 2 Abs. 6 SchulG, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu achten und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin zu wirken.

---

#### RECHTSGRUNDLAGEN – BERICHTE – HANDREICHUNGEN

- Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999
- Verwaltungsvorschriften (VV) zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes, RdErl. des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit vom 27.04.2001
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in NRW (MGEPA), Vierter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung NRW, 2015
- Handreichung zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, Beilage Schule NRW, MSW Aktualisierte Fassung März 2013

Übersicht: Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)						
Gültigkeit	Mitwirkung Pflichtbeteiligungen	Schulleitung	AfG	Rechtliche Grundlagen	GB	MSW Online-Arbeitshilfe Musterformulare <sup>1</sup>
Alle Schulen	Auswahl für die Berufung in das Beamten- bzw. unbefristetes und befristetes Tarifbeschäftigtenverhältnis	Frühzeitige Beteiligung der AfG	Beteiligungsrecht „geborenes Mitglied“ bei der Auswahl	§§ 7 – 11, 13 – 20 LGG § 57 Abs.7 i. V. m. § 59 Abs.5 SchulG, Einstellungserlass BASS 10 – 32 Nr. 32 und 44	Falls keine AfG bestellt ist: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht	Vereinbarte Dokumentation Einstellungsprotokoll
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beteiligung bei der Ausschreibung</li> </ul>		Beachtung § 8 LGG			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen</li> <li>Vorstellungsgespräche</li> </ul>		Akteneinsichtsrecht Teilnahme mit Stimmrecht			
<b>Verpflichtend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entlassung auf eigenen Antrag (Beamten/innen),</li> <li>Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte)</li> </ul>	<u>vor</u>	Information			Musterformulare MSW
	Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland	dem Lehrerrat	bei Ablehnung Stellungnahme			Vereinbarte Dokumentation
	Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit	und der Schwerbehindertenvertretung	Beteiligung an der Erstellung von Grundsätzen			Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gelegentlicher Mehrarbeit</li> <li>Regelmäßiger Mehrarbeit</li> </ul>	---	Stellungnahme			Musterformular MSW
	Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung (§§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrIV)	schriftliche, ggf. auch mündliche Information	bei Ablehnung Stellungnahme			Musterformular MSW
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genehmigung und Ablehnung</li> </ul>	---	bei Ablehnung Stellungnahme			Vereinbarte Dokumentation
Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 FrUrIV)	---	Stellungnahme	Musterformulare MSW			
<b>Optional</b> frühere Übertragung auf Antrag oder Entbindung z. B. ehemals Selbstständige Schulen	Einstellung	Dokumentation	Stellungnahme	Musterformulare MSW		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe</li> <li>in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis (unbefristet / befristet)</li> </ul>		Stellungnahme	Musterformulare MSW		
	Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit				Musterformulare MSW	

Die AfG ist nicht beteiligt bei der Erteilung von Dienstzeugnissen und der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen

<sup>1</sup> Online-Arbeitshilfe für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen <http://www.schulministerium.nrw.de>



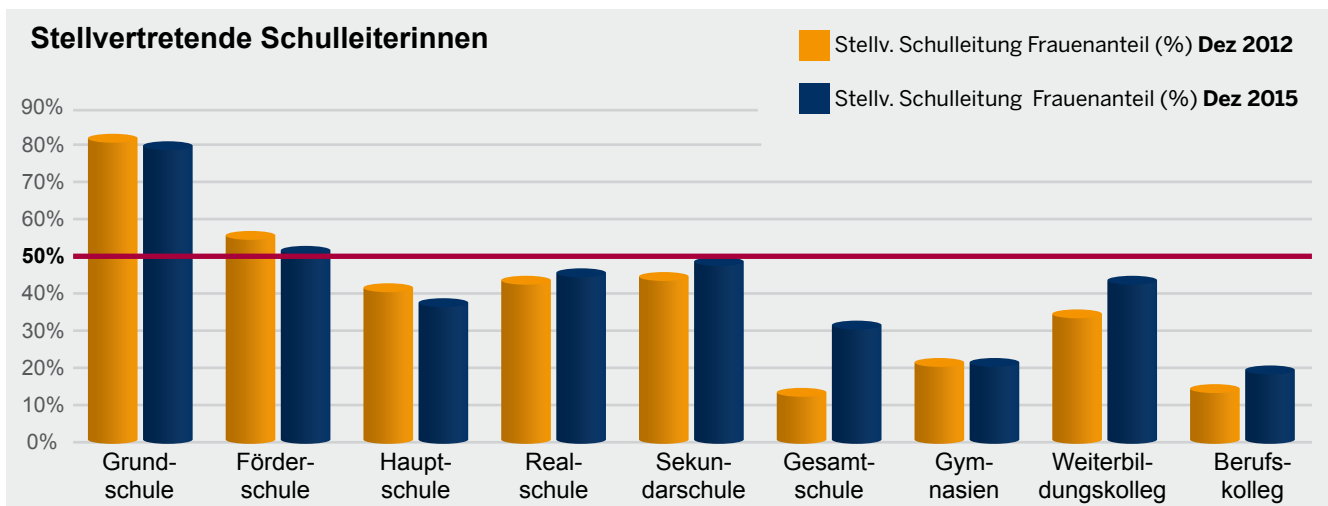
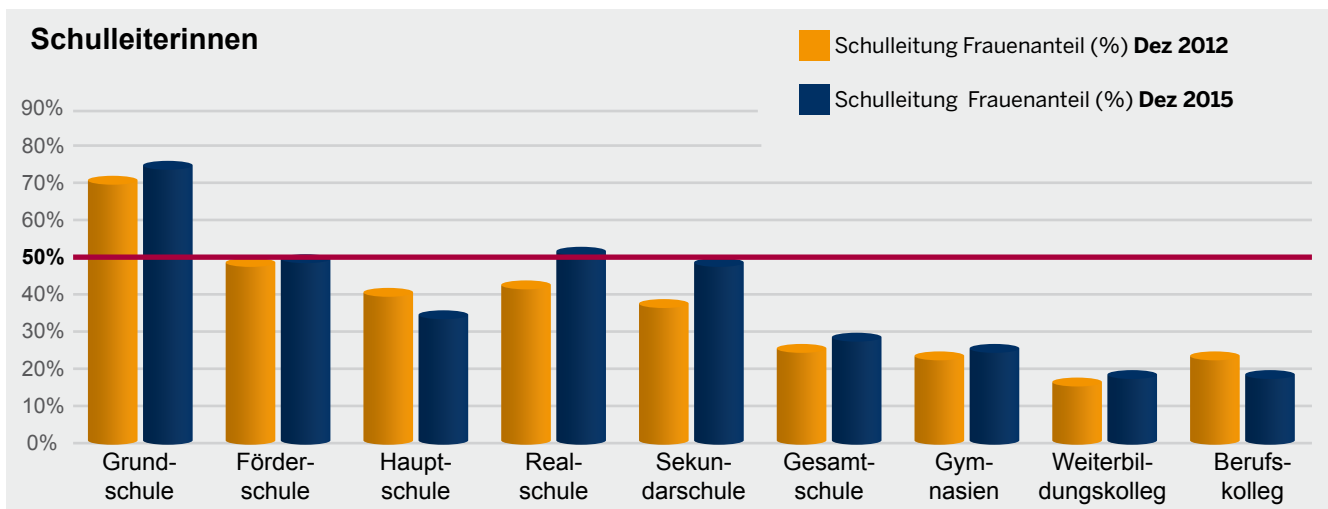
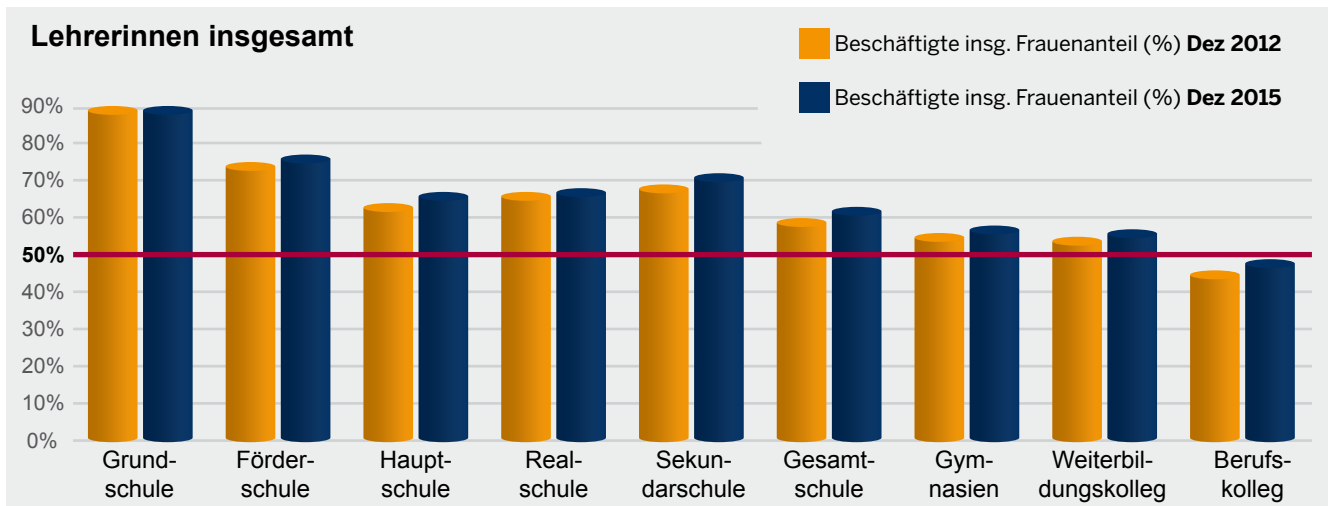
## 2. Wesentliche Ergebnisse und Schwerpunktmaßnahmen

### 2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen

#### 2.1.1 Schulleitung

„Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 v. H. zu erhöhen“ (§ 6 Abs. 3 LGG).

\* In den Grafiken sind die Gemeinschaftsschulen (4x) und die Primusschule (1x) wegen der geringen Anzahl nicht aufgeführt.



Zur detaillierteren Darstellung der Entwicklung in den einzelnen Schulformen wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auf dieser Seite grau-schattiert hervorgehoben.

### Entwicklung von 1996 - 2015: Anteil an Schulleiterinnen jeweils in %

Entwicklung	1996	2001	2004	2006	2009	2012	2015
Grundschule	36	45	52	59	64	72	76
Förderschule	26	23	29	33	41	50	51
Hauptschule	6	12	18	30	37	42	36
Realschule	20	26	33	37	37	44	53
Primusschule	-	-	-	-	-	-	100
Gemeinschaftsschule	-	-	-	-	-	75	75
Sekundarschule	-	-	-	-	-	39	50
Gesamtschule	15	21	26	22	23	27	30
Gymnasium	9	8	16	19	22	25	27
Weiterbildungskolleg	-	-	16	15	10	18	20
Berufskolleg	10	12	16	17	18	25	20

### 2012 – 2015: Frauenanteil in der Schulleitung in %:

Schulform	Schulleiterin		Stellv. Schulleiterin		Lehrerinnen insg.	
	2012	2015	2012	2015	2012	2015
Grundschule	72	76	83	81	90	90
Förderschule	50	51	57	53	75	77
Hauptschule	42	36	43	39	64	67
Realschule	44	53	45	47	67	68
Primusschule	-	100	-	100		
Gemeinschaftsschule	75	75	25	25	69	72
Sekundarschule	39	50	46	50		
Gesamtschule	27	30	15	33		
Gymnasium	25	27	23	23	56	58
Weiterbildungskolleg	18	20	36	45	55	57
Berufskolleg	25	20	16	21	46	49

### 2015: Männer und Frauen in der Schulleitung in absoluten Zahlen

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Dezember 2015						
Grundschule	125	398	53	225	840	8103
Förderschule	55	58	38	43	765	2510
Hauptschule	41	23	25	16	800	1586
Realschule	40	45	48	43	980	2043
Primusschule	0	1	0	1		
Gemeinschaftsschule	1	3	3	1	335	860
Sekundarschule	14	14	13	13		
Gesamtschule	32	14	26	13		
Gymnasium	71	26	62	19	2756	3861
Weiterbildungskolleg	8	2	6	5	185	243
Berufskolleg	35	9	36	10	2401	2331

### 2012: Männer und Frauen in der Schulleitung in absoluten Zahlen

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Dezember 2012						
Grundschule	163	411	53	256	850	7929
Förderschule	69	68	43	56	934	2847
Hauptschule	58	42	50	37	1173	2072
Realschule	55	43	48	40	1129	2326
Gemeinschaftsschule	1	3	3	1	64	141
Sekundarschule	8	5	7	6		
Gesamtschule	30	11	28	5		
Gymnasium	78	26	68	20	3193	4012
Weiterbildungskolleg	9	2	7	4	203	244
Berufskolleg	37	12	38	7	2585	2186

## Auswertung

Der Begründungszusammenhang zur Erstellung eines Frauenförderplans und gezielte Maßnahmen insbesondere zur Frauenförderung ergeben sich u. a. aus der Bestandsaufnahme der Vergleichsdaten zum Frauenanteil in Führungspositionen.

Mit Blick auf den Erhebungszeitraum 1996 – 2015 setzt sich die insgesamt positive Entwicklung auch an den weiterführenden Schulen fort. Im direkten Vergleich zu 2012 ist der Anteil der Schulleiterinnen insbesondere an Sekundar- und Realschulen deutlich gestiegen. Der Rückgang an Schulleiterinnen in Hauptschulen ist im Zusammenhang mit den Auflösungsprozessen zu sehen. Am Berufskolleg haben einige Bewerberinnen Stellen entweder an einer Ersatzschule, einer anderen Schulform oder im Ausland erhalten.

Der Frauenanteil bei stellvertretenden Schulleitungen hat mit Ausnahme an Förder- und Hauptschulen an allen anderen Schulformen zugenommen, insbesondere an Gesamtschulen. Hier konnte der negative Trend bei der letzten Erhebung durch gezielte Maßnahmen nicht nur gestoppt werden, sondern überrascht mit einer erfreulichen Zunahme von 18 Prozentpunkten.

Setzt man jedoch den Frauenanteil bei den Lehrkräften dem Anteil der Schulleiterinnen gegenüber (vgl. Grafiken „Auf einen Blick“), so ist in allen Schulformen die Unterrepräsentanz von Frauen immer noch signifikant. Bei 91 % der Lehrerinnen an Grundschulen sind „nur“ 76 % Schulleiterinnen, an weiterführenden Schulen insgesamt nur 40 % Schulleiterinnen gegenüber 62 % weiblichen Lehrkräften. Insgesamt bedeutet dies in den weiterführenden Schulen eine Steigerung in den Führungspositionen von lediglich zwei Prozentpunkten innerhalb von drei Jahren.

Eine der Hauptursachen, warum Schulleitungspositionen nicht paritätisch mit Frauen besetzt werden können, ist die deutlich geringere Bewerbungsquote von Frauen in Beförderungsverfahren, obwohl an fast allen Schulformen Frauen die Mehrheit in den Kollegien bilden. Dabei schneiden sie gemessen an ihren Bewerbungen in den schulischen Beförderungsverfahren häufig besser ab als ihre Mitbewerber und können aufgrund ihrer Spitzenbeurteilung die Stelle besetzen, so dass die sogenannte „Frauenquote“ nur selten zum Tragen kommt.

In der aktuellen Online-Befragung wurden Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an öffentlichen Schulen zu ihrer Einschätzung bzgl. dieser Unterrepräsentanz befragt (s. Anlage 4.3). Die Rangfolge der Antworten stellt sich wie folgt dar:

1. In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, benötigen Frauen mit Familienaufgaben mehr Unterstützung (59,6 %).
2. Es fehlt an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben (40,8 %).
3. Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu (26,7 %).
4. Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternzeit, Teilzeit) wirkt als Karrierehindernis (23 %).
5. Frauen sind an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert (20,6 %).
6. Es fehlt noch die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen (9,8 %).

Die meistgenannten Einschätzungen (1.-4.) beziehen sich auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Die Datenerhebungen z. B. auch zur Teilzeit bestätigen klar, dass mehrheitlich weibliche Lehrkräfte aus Gründen der familiären Betreuungspflichten in Teilzeit beschäftigt sind und dies sehr selten in einem Beförderungsamt (nur 13 % der teilzeitbeschäftigten Frauen). Die in diesem Zusammenhang vorübergehend geringere Präsenzzeit von Frauen gegenüber Männern am Arbeitsplatz darf aber nicht zur Einschränkung ihrer beruflichen Entwicklungschancen führen.

Trotz guter Leistungen scheinen Frauen mehr Ermutigung für Führungsaufgaben zu benötigen (3.). Dass immer noch die fehlende Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen (6.) von immerhin 9,8 % der an der Umfrage Beteiligten benannt wird, scheint überraschend bei mehrheitlich weiblichen Kollegien. Untersuchungen zeigen aber, dass häufig Frauen die Leitungspositionen anderer Frauen z.T. kritischer bewerten.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ely, Robin: Unshackling the 'double bind' of the female leader.  
<http://www.hbs.edu/faculty/Pages/profile.aspx?facid=7287>. Stand Jan.2016

## **Zielsetzung**

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind daher zusammenfassend auf mehreren Ebenen anzusetzen:

- Gezielte Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen,
- Mentoring für Frauen,
- Nachhaltige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege,
- Konzepte zur Teilzeit in Beförderungs- und Leitungsämtern.

Neben einer systematischen Ansprache von Frauen zur Übernahme von weiterführenden Aufgaben und zur Teilnahme an Fortbildungen zur Weiterqualifizierung gehört dazu insbesondere auch die Ermutigung zur Bewerbung auf Beförderungsämter ggf. auch in Teilzeit.

Dies wird zunehmend auch Aufgabe von Schulleitung und Schulaufsicht sein, sowohl in ihrer Personalentwicklungskonzeption als auch in den Beurteilungsverfahren, für die die Zuständigkeit von der Schulaufsicht auf die Schulleitung übertragen worden ist.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf das Ergebnis einer dienstlichen Bewertung auswirken, denn der Umfang z. B. von Sonderaufgaben ist im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit zu sehen.

## 2.1.2 Eignungsfeststellungsverfahren

### Erhebungszeitraum 2013-2015

Teilnahme in %		gemessen an der erfolgreichen Teilnahme									
		bestanden		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße		Stellenbesetzung			
										Frauen	Männer
Förderschule	66,7	33,3	100,0	75,0	62,5	66,7	37,5	33,3	25,0	33,3	
Hauptschule	30,7	69,3	75,0	77,8	66,7	42,8	33,3	57,2	-	28,6	
Realschule	62,5	37,5	73,3	77,8	36,4	71,4	63,6	28,6	9,1	28,6	
Gesamtschule	23,8	76,2	80,0	75,0	75,0	33,3	25,0	66,7	25,0	25,0	
Sekundarschule	-	100,0	-	100,0	-	100	-	-	-	-	
Gymnasium	39,4	60,6	84,6	85,0	63,6	35,3	36,4	64,7	54,5	52,9	
Weiterbildungskolleg	-	100,0	-	66,7	-	100	-	100,0	-	-	
Berufskolleg	29,2	70,8	71,4	88,2	60,0	66,7	40,0	33,3	40,0	26,7	
Gesamt in %	40	60	81	81	57	50	43	50	29	33	
Gesamt absolut	52	79	42	64	24	32	18	32	12	21	

### Erhebungszeitraum 2009 - 2012

Gesamt in %	36	64	86	81	45	49	55	51	61	44
Gesamt absolut	65	114	56	92	25	45	31	47	34	40

### Auswertung

Seit dem 01.08.2009 werden die Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter an allen Schulen der oberen Schulaufsicht für Bewerbende ausgeschrieben, die das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) erfolgreich absolviert haben. Für die Grundschulen war das EFV innerhalb des Erhebungszeitraums noch nicht verpflichtend.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Teilnahme am EFV insgesamt abgenommen hat. Dabei ist der Frauenanteil von 36 % auf 40 % leicht angestiegen, aber nach wie vor geringer als der der Männer mit 60 %. Zu bedenken ist dabei auch, dass nach einer Erhebung vom September 2014 nur ca. 17 % der Frauen und ca. 30 % der Männer von der auf Schulleitungsaufgaben vorbereitenden Qualifizierung (SLQ) sich direkt für die Teilnahme am EFV bewerben.

Der Anteil der Männer bei der Beurteilung „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße“ ist diesmal etwas höher als der Anteil der weiblichen Kandidatinnen. Die Frauen besetzen dabei durchschnittlich erst nach 13 Monaten eine Stelle (Männer bereits nach 7 Monaten). Allerdings muss insgesamt bedacht werden, dass hier nur der Erhebungszeitraum der letzten drei Jahre berücksichtigt werden kann. Die Stellenbesetzungen erfolgen auch durch Bewerbende, die bereits vor dem Erhebungszeitraum das EFV absolviert haben.

### **Zielsetzung**

Nach wie vor ist die Erhöhung der Bewerbungsquote von Frauen für höherwertige Tätigkeiten anzustreben, damit genügend Frauen für ein Leitungsamt zur Verfügung stehen.

Frauen sollten daher durch gezielte Ansprache

- zur Karriereplanung,
- zur Übernahme von Führungsaufgaben,
- zur Teilnahme an spezifischen Fortbildungen und Qualifikationen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten, wie z. B. SLQ und Mentoring besonders ermutigt werden, um sich letztendlich auch zur Teilnahme am EFV zu entschließen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind auch im EFV- Beurteilungsverfahren beteiligt. Ein an Gender orientierter Evaluationsbogen der Schulabteilung für das Verfahren hat sich als Unterstützung für die Metabeobachtung bewährt. Optimiert werden müssten demnach die durchgängige Verwendung der inklusiven Sprache und der Einbezug gleichstellungsrelevanter Inhalte.

## 2.1.3 Mentoring

### Pilotprojekt der Bezirksregierung Arnsberg Mentoring für Frauen – ein Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses



#### Mentoring als Personalentwicklungsinstrument für Führungskräftenachwuchs

Im Zusammenhang mit den landesweiten Anstrengungen um Schulleitungsnachwuchs ist auffällig, dass sich Frauen trotz hervorragender Qualifizierung signifikant weniger auf Beförderungs- und Schulleitungsstellen oder für die Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) bewerben als männliche Lehrkräfte. Daher gilt es - auch als Auftrag der Dienststellen aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) - die Bewerbungsquote von Frauen durch spezifische Maßnahmen zu erhöhen.

Faktoren, die qualifizierte Frauen von einer Bewerbung abhalten, scheinen in erster Linie folgende zu sein: eine weniger stringente Berufs- und Karriereplanung zumeist auf Grund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, ein oftmals zu beobachtendes selbstlimitierendes Verhalten sowie noch nicht genügend oder gesellschaftlich anerkannte Führungsvorbilder oder fehlendes Networking.

In einer individuellen Arbeitsbeziehung zwischen einer erfahrenen Schulleiterin (Mentorin) oder einem erfahrenen Schulleiter (Mentor) und der Nachwuchsführungskraft (Mentee) geht es vor allem um die Klärung der Motive, der persönlichen Ressourcen, der berufsbezogenen Anforderungen und damit um eine Selbstvergewisserung auf dem Weg zur Schulleiterin.

#### Mentoring als Programm für Frauen

Es ist wissenschaftlich belegt, dass Mentoring gerade für Frauen ein effizientes Personalentwicklungsinstrument ist, da es sich durch Flexibilität, individuelle Begleitung in einer persönlich berufsbezogenen Beziehung, Selbstvergewisserung und Ermutigung auszeichnet.

„Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgebots des Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden“ vgl. BVerfGE 74, 163 [180]. Soweit das Mentoring-Angebot Frauen adressiert, handelt es sich um eine Maßnahme zur Personalentwicklung, die auf spezifische Bedarfe einer „ergänzenden Qualifikation für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben“ (§ 3 LVO) ausgerichtet ist.

Mentoring ist keine zwingende Voraussetzung für den Zugang zum Schulleitungsamt und ersetzt nicht die Schulleitungsqualifizierung, sondern dient als Instrument der Selbstvergewisserung der mentalen und strategischen Unterstützung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. „Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind“ (§ 11.2 LGG)

#### Mentoring-Modell Arnsberg

##### Zielgruppe

Das Pilotprojekt *Mentoring* richtet sich an Lehrerinnen aus allen Schulformen, die sich grundsätzlich für eine Leitungsaufgabe entschieden haben, sich aber noch intensiver Klarheit über ihre Fähigkeiten und Potenziale verschaffen möchten und deshalb stärkende Impulse für eine Entscheidung suchen.

Ausdrücklich sind auch Frauen mit familiären Betreuungspflichten angesprochen, da Mentoring anders als formale Fortbildungen in zeitlicher Flexibilität durchgeführt werden kann. Das Frauenförderprogramm richtet sich aber auch an Frauen, die an einem Punkt der Neuorientierung ihrer Karriereplanung stehen oder mit Migrationshintergrund.

Im *Mentoring-Modell* der Bezirksregierung Arnsberg unterstützt eine erfahrene Schulleitung eine Lehrerin mit Leitungsinteresse aus einer anderen Schule und auf Wunsch auch aus einer anderen Schulform, indem sie in einer unabhängigen Tandembeziehung direkte Einblicke in professionelles Führungshandeln erhält, ihre berufliche Situation reflektieren kann und Empowerment erfährt. Außerhalb von Interessenskonflikten kann auch die Mentorin oder der Mentor durch wechselseitiges Feedback mit der Mentee die Rolle als Schulleitung reflektieren und Bestätigung erhalten.

### **Ziele des Mentoringprogramms für Frauen**

- Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte,
- Selbstvergewisserung für künftige Leitungsaufgaben,
- eigene Stärken erkennen,
- das Selbstmanagement optimieren,
- sich auf einen Karriereschritt vorbereiten,
- das Netzwerk erweitern,
- direkte Einblicke in professionelles Führungshandeln,
- Motivation zur Bewerbung auf ein Leitungsamt.

### **Schwerpunkte des Pilotprogramms**

Der Kern des einjährigen Mentoring-Programms liegt in der persönlichen Beziehung zwischen der Nachwuchskraft und der erfahrenen Schulleitung in individuell vereinbarten Treffen. Die Mentorin oder der Mentor gibt Rat auf Grund ihrer/seiner fundierten Erfahrungen, hilft und unterstützt im Bereich der kommunikativen und sozialen Kompetenzen, kann ggf. Netzwerke anbieten und vor allem Feedback geben.

Die Mentee ist für ihre berufliche Entwicklung selbst verantwortlich. Sie benennt Zielvorstellungen, Themenvorschläge und kann Informationen einholen, Verhaltensübungen in bestimmten Situationen ausprobieren oder der Schulleitung „über die Schulter gucken“ (*Shadowing*).

Das sogenannte *Matching*, d.h. das Zusammenführen von Mentee und Mentorin oder Mentor, ist dabei von besonderer Bedeutung und wird durch ein Interview vorbereitet.

Darüber hinaus bietet das Modell der Bezirksregierung Arnsberg ein Vorbereitungsseminar und zwei Begleitprogramme an, wie die „Überwindung von Ambivalenzen“ z. B. in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege oder ein *Behördenshadowing*. Die Mentorinnen und Mentoren werden ebenfalls für ihre Aufgabe qualifiziert. Zusammengehalten wird das Mentoringprogramm durch offizielle Auftakt- und Abschlussveranstaltungen sowie eine Zwischenbilanz.

### **Kooperation zwischen Schulaufsicht und Fortbildung**

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument bedarf einer engen Zusammenarbeit zwischen der für die Personalentwicklung zuständigen Schulaufsicht und dem Fortbildungsdezernat. Ausgehend von der Kooperationsstelle Gleichstellung mit ihrer Fachbeauftragten als Projektleiterin wirken auf der einen Seite insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen der Dezernate 41-45 mit sowie auf der anderen Seite die Fachleitung für Gleichstellung und Schulleitungsfortbildung des Dezernates 46.

### **Zielsetzung**

Während die Länder Bremen, Hamburg und Hessen Mentoring im Schulbereich bereits erfolgreich einsetzen (in Hessen besetzen 70 % der Mentees inzwischen eine Schulleitungsstelle), muss dieses Instrument in NRW erst erprobt werden.

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat beschlossen, ein Pilotprojekt zu starten mit dem längerfristigen Ziel, Mentoring als Personalentwicklungsinstrument für Schulleitungsnachwuchs nicht nur zu implementieren, sondern nach gesicherter Erprobung und Erhöhung der Schulleitungsquote von Frauen bei Bedarf auch für andere Personengruppen zu öffnen.

Perspektivisch sollte die Teilnahme zertifiziert werden. In der Zwischenbilanz ist zudem eine Kombination mit SLQ-Modulen gewünscht worden. Bereits jetzt schon regt das Pilotprojekt Schulleitungen zu informellen Mentoringprozessen innerhalb ihrer schulinternen Personalförderung an.



### Arnsberger Modell (Pilotprojekt)

	Mentoring		Mentees	Mentor/in
Februar-März 2015	Anmeldeschluss: 27.03.2015		Ausschreibung	Akquise
Mai-Juni 2015	Matching		Interviews	Interviews
September 2015	Vorbereitung		1. <b>Begleitprogramm</b> (½ T.) 07.09.2015, Villigst „Die aktive Rolle der Mentee – Selbstverantwortung und Spielregeln.“	1. <b>Begleitprogramm</b> (½ T.) 08.09.2015, Villigst „Mentorin und Mentor - Lehrmeister oder Schutzengel?“
September 2015	<b>Auftakt</b> 09.09.2015 Neues Gymnasium Bochum (½ T.)	<b>6-8x Tandem-Treffen + 1x Behörden-shadowing</b>	2. <b>Begleitprogramm</b> (2 T.) 16.-17.11.2015, Bad Sassendorf „Vernunfttehe oder Liebesheirat – Konstruktive Gestaltung von Ambivalenzen auf dem Weg zur Schulleiterin“	2. <b>Begleitprogramm</b> (2 T.) 23.-24.11.2015, Bad Sassendorf „Mentorin und Mentor – die richtige Rolle richtig leben“
März 2016	<b>Zwischenbilanz</b> 08.03.2016, Villigst (½ T.)		3. <b>Begleitprogramm</b> (2 T.) 02.-03.02.2016, Villigst "Auf dem Weg zur Schulleitung - Wege entstehen beim Gehen!"	3. <b>Begleitprogramm</b> (2 T.) 02.-03.02.2016, Bad Sassendorf „Mentorin und Mentor – Themen, Methoden und Beratung in der Prozessbegleitung“
September 2016	<b>Abschluss</b> Herbst 2016 Arnsberg (1 T.)			
Oktober 2016	Evaluation		Netzwerktreffen möglich	
November 2016	2. Durchgang geplant		ca. 1 ½ Jahresrhythmus	

Ansprechpartnerin: Anna Wiegers, Projektleitung, anna.wiegers@bra.nrw.de

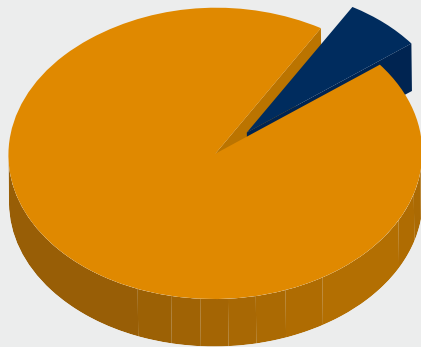
## 2.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### 2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten

Beschäftigungssituation in absoluten Zahlen (ohne Lehramtsanwärter/innen)

Schulformen	Gesamtzahl		davon				in Elternzeit und/ oder in Teilzeit gem. §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW			
	Beschäftigte		Frauen		Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dezember 2012 / 2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012		2015	
Grundschulen	8779	8943	7929	8103	850	840	2445	57	2808	18
Förderschulen	3781	3275	2847	2510	934	765	819	58	566	36
Hauptschulen	3245	2386	2072	1586	1173	800	385	12	292	24
Realschulen	3455	3023	2326	2043	1129	980	557	86	489	30
Primusschulen/ Sekundarschulen / Gemeinschaftsschulen	205	1195	141	860	64	335	30	1	152	5
Gesamtschulen	3630	4077	2193	2585	1437	1492	410	62	529	46
Gymnasien	7205	6617	4012	3861	3193	2756	926	237	784	127
Weiterbildungskollegs	447	428	244	243	203	185	48	6	43	5
Berufskollegs	4771	4732	2186	2331	2585	2401	634	89	581	49
<b>Gesamt</b>	<b>35518</b>	<b>34676</b>	<b>23950</b>	<b>24122</b>	<b>11568</b>	<b>10554</b>	<b>6254</b>	<b>608</b>	<b>5678</b>	<b>340</b>

#### Elternzeit und Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten



■ TZ Frauen (5.678 = 94%)
 ■ TZ Männer (340 = 6%)

#### Landesgleichstellungsgesetz § 13:

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“

## **Auswertung**

An den 1136 öffentlichen Schulen der Bezirksregierung gibt es zum Zeitpunkt der Datenerhebung 34676 Beschäftigte, davon 24.122 Frauen (69,6 %) und 11.156 Männer (30,4 %). Nimmt man die Grundschulen heraus, für die die jeweiligen Schulämter als verantwortliche Dienststelle einen eigenen Frauenförderplan erstellen, dann sind es 25.733 Beschäftigte, davon 16.019 weiblich (62,3 %) und 9714 männlich (37,7 %).

Von den Beschäftigten auch an den weiterführenden Schulen sind mehrheitlich Frauen in Elternzeit und/oder familienbedingt teilzeitbeschäftigt (91 %, gem. §§ 65a, 66, 67 und 71 LBG NRW). Zwar nehmen auch Männer Elternzeit in Anspruch z. B. zwei „Vätermonate“, dies vereinzelt sogar in der Schulleitungsposition. Dennoch belegen die Daten zur Elternzeit oder Teilzeit in Elternzeit, dass mehrheitlich Frauen aufgrund von Familienarbeit ihre Gelderwerbstätigkeit und ihren beruflichen Werdegang (partiell) unterbrechen.

Die Datenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die aktuelle Umfrage zur Umsetzung des Frauenförderplans an den Schulen bestätigen die landesweite Auswertung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) im vierten Bericht zur Umsetzung des LGG in NRW 2015, dass der „Familienfaktor“ eine wesentliche Ursache dafür ist, warum sich Frauen weniger um ein Beförderungsjahr bewerben bzw. ein Leitungsamt besetzen.

So ist z. B. die betreuungsintensive Familiengründungsphase in dem Zeitfenster, in dem berufliche Weichen gestellt werden, ein neuralgischer Punkt. Es ist gesellschaftlich unstrittig, dass Beschäftigte mit Betreuungspflichten besondere Unterstützungsangebote erhalten müssen. Das Grundgesetz verpflichtet zur aktiven staatlichen Förderung und zum strukturellen Nachteilsausgleich mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frau und Mann (Art. 3 GG).

Andere Ursachen sind fehlende Akzeptanz von Frauen in führenden Positionen generell und die verbreitete Ansicht, dass Funktionsämter nicht in Teilzeit geleistet werden können. Das MGEPA spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer „Teilzeitfalle“.

Nicht erhoben werden konnten Daten von Frauen und Männern zur Dauer der Elternzeit, zur Altersstruktur, zum Anteil der Stundenreduzierung sowie zu vollzeitbeschäftigten Müttern oder Vätern und zu Alleinerziehenden oder Alleinstehenden, die die Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen vereinbaren müssen.

## **EXKURS: Rahmenbedingungen für Arbeitszeit und familienbedingte Betreuungszeit**

§ 13 LGG oder auch § 17 ADO für Schulen bilden den Rahmen für die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG) neu hinzugekommen ist das seit dem 01.01.2015 geltende Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), das ab Juli 2015 auch auf beamtete Lehrkräfte übertragen worden ist (FrUrlV).

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat zur Unterstützung der Schulen schon seit 2002 Handreichungen entwickelt, wie diese gesetzlichen Vorgaben zu einer familienfreundlichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange in der Schule umgesetzt werden können. Auf der anderen Seite müssen aber auch die Lehrkräfte ihre familienbedingte Betreuungsorganisation in Hinblick auf ihre unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Arbeitszeitverpflichtungen großzügig einplanen.

## **Bemessung der Arbeitszeit und Betreuungszeit**

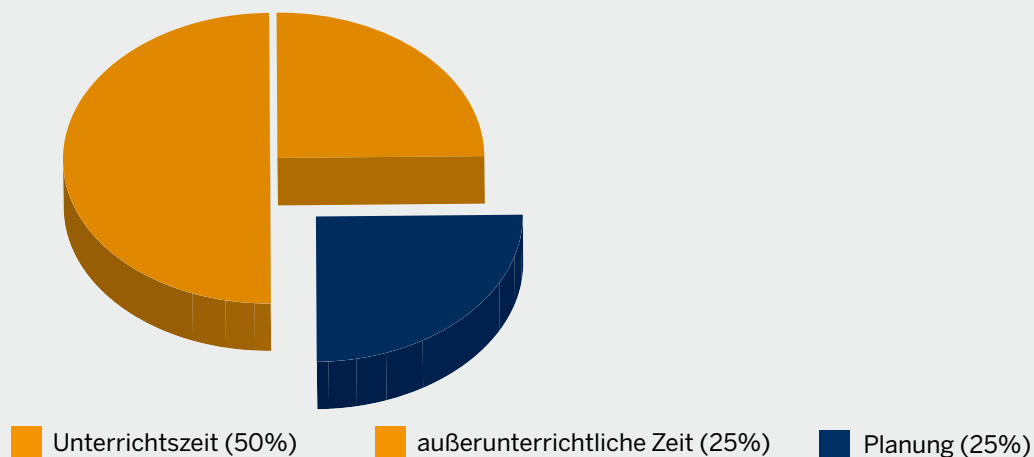
Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in NRW gem. § 60 LBG sieht eine Wochenarbeitszeit von 41 Zeitstunden bei 30 Tagen Urlaub im Jahr vor. Überträgt man diese Zeit auf die Lehrkräfte, so wird deutlich, dass nur ca. die Hälfte der Arbeitszeit Unterrichtszeit ist. Die andere Hälfte teilt sich auf in außerunterrichtliche Tätigkeit (Konferenzen, Teambesprechungen, Beratung, Schulfahrten etc.) sowie Unterrichtsplanung (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Gutachten etc.).

Lehrkräfte sind dazu verpflichtet für die Unterrichtszeit und die außerunterrichtlichen Tätigkeiten dienstlich zur Verfügung zu stehen und werden dementsprechend vergütet (§ 57 SchulG). Deshalb müssen Lehrkräfte bei der Planung ihrer Betreuungszeiten auch den zeitlichen Aufwand für außerunterrichtliche Tätigkeiten mit berücksichtigen. Würde sich die Betreuungszeit nur an den Unterrichtszeiten orientieren, so ist dies zum einen unzulässig und führt zum anderen in den Kollegien und bei der einzelnen Lehrkraft zu Unzufriedenheit, Konflikten und Stress.

Setzt man die für Lehrkräfte vorgesehenen 30 Tage Urlaub (§§ 18, 20 FrUrlV) mit den 12 Wochen unterrichtsfreier Zeit in Relation, so würde sich die Arbeitszeit von 41 Zeitstunden für jede zusätzlich freigeommene Woche um jeweils 1 Zeitstunde erhöhen.

Arbeitszeit = 41 Zeitstunden/pro Woche		
Betreuungszeit		
Unterrichtszeit = ca. 50%	Außerunterrichtliche Tätigkeit = ca. 25 %	Unterrichtsvor- und Nachbereitung = ca. 25 %

### Arbeitszeit Lehrkräfte 41 Zeitstunden (§ LBG NRW) bei 30 Tagen Urlaub (§ 18 FrUrlV)



#### Zielsetzung

Eine vom Familienministerium in Auftrag gegebene Studie des Allensbach-Instituts macht deutlich, dass es ein zentrales Anliegen von jungen Familien ist, neue Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Politik zu bekommen. Die Studie zeigt das gestiegene Interesse von Männern und Frauen, mehr gemeinsame Zeit mit der Familie zu verbringen. Diese Wunschvorstellung wird jedoch aus den verschiedensten Gründen auch noch nicht an Schulen gelebt, wie es die aktuellen Daten deutlich zum Ausdruck bringen.

Die intensiven Familienbetreuungsphasen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen in den Arbeitsbelastungen entsprechend Berücksichtigung finden.

Sie sollen

- in der Personalentwicklung berücksichtigend eingeplant,
- durch Übergänge und Wiedereingliederung erleichtert,
- durch adäquate Arbeitszeiten in der Schulorganisation verlässlich gestaltet,
- durch Teilzeit auch in Beförderungsämtern ermöglicht und
- durch ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gesichert werden.

Erfreulich ist, dass es mittlerweile bereits an 53 Prozent der Schulen verabschiedete Konzepte zur Vereinbarkeit gibt. Trotz aller Bemühungen um familienfreundliche Arbeitszeiten an Schulen müssen Lehrkräfte sich aber auch über ihre Arbeitszeiten, die über die reine Unterrichtspräsenz hinausgehen, bewusst sein und sich selbst durch ausreichende Betreuungszeiten entlasten.

Zu berücksichtigen sind ebenso die Aufsichtsverpflichtungen der Lehrkräfte mit Kindern gem. § 1626 BGB sowie die reelle zeitliche Chance für die Organisation der Betreuung vor allem von jüngeren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dies muss durch frühzeitige und langfristige Terminplanungen sowie verlässliche Präsenzzeiten gewährleistet sein.

## 2.2.2 Teilzeitbeschäftigte und Beförderungsämter

### Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten

Teilzeit gem. § 13 LGG	§§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW und in Elternzeit		gemessen an der Beschäftigung von Frauen und Männern insgesamt		von den Teilzeitbeschäftigten			
					mit Beförderungs- amt oder Zulage		gemessen an ihrer Teilzeitbeschäftigung	
					Frauen	Männer	Frauen	Männer
	absolut		in %		absolut		in %	
Grundschule	2069	13	25,5	1,5	65	1	3,1	7,7
Förderschule	376	18	15,0	2,4	8	2	2,1	11,1
Hauptschule	193	13	12,2	1,6	9	2	4,7	15,4
Realschule	365	26	17,9	2,7	58	8	15,9	30,8
Gemeinschafts- und Sekundarschule	113	4	13,1	1,2	9		8,0	0,0
Gesamtschule	346	33	13,4	2,2	56	9	16,2	27,3
Gymnasium	740	82	19,2	4,5	222	8	30,0	9,8
Weiterbildungskolleg	30	3	12,4	1,6	3	2	10,0	66,7
Berufskolleg	454	37	19,5	1,5	181	16	39,9	43,2
Gesamt 2015	4686	229	19,4	2,2	611	48	13,0	21,0

Gesamt 2012	5321	250	22,2	2,2	616	63	9,7	25,2
Veränderung	-635	-21	-2,8	+/-0	-5	-15	+3,3	-4,2

### Beförderungsämter in Teilzeit mit Betreuungspflichten in absoluten Zahlen

Beförderungsamt oder Fachleiter/in mit Zulage	Fachleitung am ZfsL		A 13 SI		A 14		A 15		Stell- vertretung		Schulleiter/in	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	10	1	-	-	-	-	-	-	44	-	11	-
Förderschule	4	1	-	-	1	-	-	-	3	-	1	1
Hauptschule	1	-	4	2	-	-	-	-	3	-	1	-
Realschule	2	-	53	8	-	-	-	-	3	-	-	-
Gemeinschafts-, Sekundar-, Primus- schule	-	-	5	-	3	-	-	-	1	-	-	-
Gesamtschule	1	-	21	2	33	7	-	-	1	-	-	-
Gymnasium	6	1	-	-	210	6	5	1	1	-	-	-
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-
Berufskolleg	-	-	-	-	162	15	19	1	-	-	-	-
Gesamt 2015	24	3	83	12	412	30	24	2	56	-	13	1

Gesamt 2012	19	3	98	9	329	42	17	2	37	7	14	-
Veränderung	+ 5	+/- 0	-15	+3	+83	-12	+7	+/-0	+19	-7	-1	+1

### Auswertung

Neben den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Betreuungspflichten - auch als Alleinerziehende oder Alleinpflgende -, gelten für Teilzeitbeschäftigte darüber hinaus noch weitergehende gesetzliche Regelungen z. B. § 17 ADO. Im Frauenförderplan werden gem. § 13 LGG nur Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten berücksichtigt (§§ 65 a, 66, 67 und 71 LBG NRW und Teilzeit in Elternzeit).

Von den 24.122 weiblichen Beschäftigten sind 19,4 % familienbedingt teilzeitbeschäftigt (4.686), bei den Männern sind es 2,2 % (229 von 10.554).

Von den anspruchsberechtigten weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind noch immer nur 13 % (+ 3,3) der Frauen in einem Beförderungsamt oder als Fachleiterin mit Zulage (SI) tätig, gegenüber 21 % (- 4,2)

der Männer gemessen an ihrer, wenn auch geringen Anzahl an Teilzeitbeschäftigung mit familiären Betreuungspflichten.

Eine Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern wird ggf. aufgrund der Komplexität der Aufgaben weniger wahrgenommen oder es wird befürchtet, dass die Arbeitsbelastung nicht mit der anteiligen Arbeitszeit erfüllt werden kann, obwohl die außerunterrichtlichen Aufgaben der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen sollen (§ 17 ADO).

Die Bemessung und Organisation der Arbeitszeit scheint das Hauptproblem für Teilzeitbeschäftigte zu sein. Die Vergütung der Lehrkräfte in Teilzeit wird an der Anzahl der Unterrichtsstunden mit deren Vorbereitung gemessen, während in vielen Fällen erwartet wird, dass der Umfang der darüber hinaus gehenden außerunterrichtlichen Dienstpflichten wie von einer Vollzeitkraft wahrgenommen werden muss.

Zudem stellt die Variabilität der Arbeitszeit in der Schule, z.B. durch Vertretungsunterricht, unregelmäßige Konferenztermine oder Schulfahrten, für einige Teilzeitkräfte dann ein organisatorisches Betreuungsproblem dar, wenn – wie oben beschrieben - die Betreuungszeit zu knapp bemessen wird.

### **Zielsetzung**

Auch wenn bei der Stunden- und Terminplangestaltung dienstliche Belange im Vordergrund stehen, sollen hier alle Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Berücksichtigung im Schulalltag finden.

Eine anteilige Präsenz von (teilzeitbeschäftigten) Frauen in der Schule bedeutet nicht eine geringere Leistungsorientierung bzw. Leistungsbereitschaft und darf sich nicht nachteilig im Vergleich zu der durchgängigen Erwerbsbiografie einer Vollzeitkraft auswirken.

Der Zurückhaltung bei der Bewerbung auf ein Beförderungsamt von Frauen auch in familienbedingter Teilzeit sollte durch entsprechende Arbeitsplatzmodelle entgegengesteuert werden, z. B. durch

- Verlässliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung,
- Orientierung der Anwesenheitszeit in der Schule an der reduzierten Pflichtstundenzahl,
- Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen auch in Teilzeit,
- besondere Berücksichtigung der Teilzeitkräfte im schulspezifischen Konsens zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

### **Arbeitsgruppe der Schulabteilung der Bezirksregierung**

Die Schulabteilung hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit den Problemen und Möglichkeiten im Bereich „Teilzeit in Beförderungs- und Leitungsämtern“ beschäftigt. Vereinzelt erprobte Lösungsvorschläge sollen auch mit dem MSW diskutiert werden:

- konkrete Arbeitsplatzbeschreibung des außerunterrichtlichen Aufgabenfeldes,
- Hinweis auf Aufgabendifferenzierung bereits in der Ausschreibung,
- Teilung der Aufgabenbereiche,
- Entlastung bei voller Wahrnehmung der Aufgabe, z. B. durch Reduzierung der Unterrichtsstunden,
- Aufgabenwahrnehmung auch am Arbeitsplatz zu Hause,
- ...

Eigentlich müsste dies bereits jetzt schon rechtlich<sup>1</sup> geboten sein und wird auch an einigen Schulen umgesetzt, insbesondere im Zusammenhang mit der Anrechnung von Leitungszeit an Gesamtschulen. Dennoch fordern viele teilzeitbeschäftigte Frauen keine Unterrichtsentlastung ein, wenn sie die Funktionstätigkeit voll wahrnehmen. Bei Verbesserung dieser Bedingungen könnten sicher mehr Frauen für weiterführende Positionen motiviert werden.

---

<sup>1</sup> BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2015 - 2 C 16.14 Vorinstanzen: OVG Lüneburg 5 LC 269/09 - Urteil vom 13. Dezember 2011; VG Lüneburg 1 A 243/06 - Urteil vom 27. August 2009:

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. Dies gilt auch bei der bei Übertragung von Funktionstätigkeiten. Diese müssen entweder entsprechend der Teilzeitquote gekürzt werden, oder die Mehrarbeit muss dadurch ausgeglichen werden, dass der betroffene Lehrer (die betroffene Lehrerin) entsprechend weniger zu anderen Aufgaben herangezogen wird.

Noch wird wegen der Komplexität der Aufgaben das Amt der Schulleiterin, des Schulleiters zwar mit der Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben aber nur marginal an kleineren Schulen wahrgenommen. Der Gedanke

- des Job-Sharings oder
- der Teambewerbung (als „Doppel“ bewerben),

sollte in diesem Zusammenhang entwickelt und erprobt werden. Es gibt vereinzelt dazu bereits Erfahrungen in anderen Bundesländern. In der freien Wirtschaft gibt es immer mehr Beispiele für teilzeitbeschäftigte Führungskräfte und Job-Sharing-Modelle.

Die Wahrnehmung und Umsetzung gleichberechtigter Rollenmodelle sowie das zentrale Bedürfnis vieler Beschäftigter, Beruf, Familie und Pflege in Einklang zu bringen, benötigen ein familienfreundliches Arbeitsklima mit einer Akzeptanzkultur auch von unterschiedlichen Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz sowohl für Frauen als auch für Männer.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> **VERGLEICHE VERTIEFENDE AUSFÜHRUNGEN HIERZU**

- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in NRW (MGEPA), Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung NRW, 2012
- 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und –senatoren der Länder, Hauptkonferenz am 14. Und 15. 06. 2012 in Nürnberg

## 2.2.3 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die seit 2002 entwickelten und stetig optimierten Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit den erprobten Best-Practice-Beispielen aus allen Schulformen stellen als fester Bestandteil der Frauenförderpläne den Orientierungsrahmen für schuleigene Lösungen und Beschlüsse gem. § 68 SchulG dar und sind bereits an 53 Prozent der Schulen verabschiedet worden. Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung der Zielsetzungen des LGG und des Frauenförderplans verantwortlich und kann dabei von der AfG unterstützt werden.

### **Anspruchsberechtigte Lehrkräfte gem. § 13 LGG sind:**

- Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen,
- Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen.

### **Lehrkräfte mit Betreuungspflichten sollen besondere Berücksichtigung finden**

- im Stunden- und Aufsichtsplan,
- bei der Unterrichtsverteilung,
- bei der Konferenzplanung, z.B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang (§ 14 ADO),
- bei der Klassenleitung, z.B. durch Bildung von Klassenteams,
- bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen,
- bei Wandertagen und Schulfahrten,
- in den Konzepten zu Teilabordnungen.

### **Der Umfang der Dienstpflichten teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte gem. § 17 ADO soll**

- der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen,
- sich auf Klassenleitung und
- **in der Regel** auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen erstrecken,
- sich bei sonstigen dienstlichen Aufgaben (z. B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtag) proportional zur Arbeitszeitermäßigung verhalten,
- sich bei Schulwanderungen und Schulfahrten auf die Teilnahme in entsprechend größeren Zeitabständen beziehen, wobei ein Ausgleich bereits bei der Genehmigung der Dienstreise festzulegen ist (BASS 14 – 12 Nr. 2),
- unterrichtsfreie Tage ermöglichen, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist,
- eine überproportionale Belastung durch Springstunden vermeiden.

### **Schuleigenes Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege**

Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung der Zielsetzungen des LGG und des Frauenförderplans verantwortlich und wird dabei durch die AfG unterstützt. An 55% der Schulen gibt es mittlerweile eine Vereinbarung zwischen Schulleitung und AfG, an 53 % der Schulen wurde die Vereinbarung in der Lehrerkonferenz beschlossen. An den anderen Schulen befinden sich die Vereinbarungen in der Entwicklung. Nur an 5 % der Schulen wurden die Vereinbarungen noch nicht thematisiert.

### **Bei der Umsetzung in schulspezifische Vereinbarungen sind unbedingt zu berücksichtigen:**

- Schulform,
- Größe der Schule,
- Anzahl der Lehrkräfte in Vollzeit und Teilzeit,
- Ganztags-, Nachmittags- und Abendunterricht
- dienstliche Belange und pädagogische Schwerpunkte,
- unterschiedliche Einsatzorte bei (Teil-)Abordnungen an eine oder mehrere Schulen (z. B. Gemeinsames Lernen).

Laut Handlungsempfehlung der Bezirksregierung Arnsberg vom 02.07.2015 an alle Schulen und Personalverantwortlichen (s. Anhang) soll die Belastung einer abgeordneten Lehrkraft nicht größer als die von nicht abgeordneten Lehrkräften sein. Dies erfordert schulformübergreifende Kooperationen und Konzepte, die entsprechende Entlastungen im Schulsystem vorsehen.

Aus diesen schulspezifischen Gründen müssen daher die **Best-Practice-Beispiele** aus allen Schulformen als Handreichung verstanden werden und bei möglicher Übernahme den individuellen Bedingungen an der Einzelschule angepasst werden. → s. Anhang 4.1.



### **Rechtliche Grundlagen**

- Grundgesetz (GG Art. 3);
- Landesgleichstellungsgesetz (§ 13 LGG);
- Landesbeamtengesetz NRW (§§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW);
- Teilzeit Tarifbeschäftigte (BASS 21 – 05 Nr. 4);
- Schulgesetz (§§ 65 und 68 SchulG NRW);
- Allgemeine Dienstordnung (§§ 12, 14, 17 ADO);
- Elternzeitverordnung (EZVO);
- Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV NRW);
- Richtlinien zu Schulfahrten;
- Mehrarbeitserslass;
- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten, Bezirksregierung Arnsberg, 02.07.2015 (s. Anhang 4.2).

## 2.3 Evaluation und Fortschreibung

### 2.3.1 Umfrage zur Umsetzung des Frauenförderplans

#### Ziel

Die Ergebnisse der Online-Umfrage von öffentlichen Schulen dienen der Bestandsaufnahme über die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung in den Schulen vor Ort. Orientierung für die Fragestellungen sind sowohl die Vorgaben für die Berichterstattung des MGEPA zur Vorlage für den Landtag gem. § 22 LGG als auch die sechs obligatorischen Maßnahmenfelder des Frauenförderplans.

#### Ergebnisse

Insgesamt haben 95 % (+1) der Schulen (1.087 von 1.136) teilgenommen, so dass das Gesamtergebnis und die schulformbezogenen detaillierteren Daten sehr wohl als repräsentativ gelten können. In der Anlage 4.3 zu diesem Frauenförderplan können die Fragestellungen und Antworten der Schulen insgesamt eingesehen werden. Die schulformbezogenen Auswertungen befinden sich im geschützten Forum für AfG und werden den Schulen in den Dienstbesprechungen für Schulleitungen und AfG bekannt gegeben. Im Folgenden wird nur auf einige Besonderheiten im Vergleich zur letzten Erhebung hingewiesen (Daten von 2012 in Klammern).

#### Teilnehmende

Befragt wurden Schulleiterinnen und Schulleiter mit ihren Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG). Erfreulich ist diesmal, dass in 82 % (+15) der Fälle die Schulleitungen und AfG die Umfrage in Kooperation ausgefüllt haben.

#### 1. Maßnahmenfeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans (FFP)

An 93 % (+3) der Schulen haben die Schulleitungen oder die AfG den Frauenförderplan gem. § 5a LGG in der Lehrkräftekonferenz bekannt gemacht oder darüber referiert.

#### 2. Maßnahmenfeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet

An 98 % der Schulen ist das Internetangebot der Bezirksregierung zu Gleichstellungsfragen bekannt und an 67 % die Online-Arbeitshilfe des MSW zum Dienstvorgesetztenstatus der Schulleitungen. Das geschützte Forum kennen/nutzen 92 % der AfG (+54).

#### 3. Maßnahmenfeld: Personalentwicklung

Frauenförderung in der schulinternen Personalentwicklung wird von 90 % (+15) der Schulleitungen umgesetzt. Neu sind Fragestellungen zu frauenfördernden Maßnahmen für Teilzeitbeschäftigte mit familiären Betreuungsaufgaben sowie zur paritätischen Teilhabe in Gremien und Geschäftsverteilungsplänen oder zur Informationsweitergabe zum Pilotprojekt Mentoring für Frauen.

#### 4. Maßnahmenfeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die Schwerpunktmaßnahme des letzten Frauenförderplans war die Entwicklung von schulinternen Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Inzwischen haben erfreulicherweise 53 % (+ 28) eine Vereinbarung in der Lehrkräftekonferenz beschlossen. Zum ersten Mal wurde auch nach den Bedarfen von Alleinerziehenden oder Alleinpflgenden sowie männlichen Lehrkräften im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege oder nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Schulen generell gefragt.

#### 5. Maßnahmenfeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben an der einzelnen Schule

Schwerpunkt dieses Fragekomplexes war der neue flächendeckende Status der eigenverantwortlichen Schulen. Im Bereich der Pflichtbeteiligung der AfG als Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht gibt es noch Unsicherheiten z. B. im Zusammenhang mit befristeten Verträgen oder erweiterten Pflichtaufgaben an einigen wenigen Schulen. Erfreulich ist zwar, dass 48 % (+ 13,5) der AfG inzwischen mit Entlastungen für ihre Aufgaben bedacht werden, aber an 52 % der Schulen erhält ihre Arbeit immer noch keine sichtbare Anerkennung.

#### 6. Maßnahmenfeld: Fortbildung

68 % (+7) der AfG nehmen das Qualifizierungsangebot der BR wahr. An 12 % der Schulen wurden geeignete Lehrerinnen bereits auf das gerade gestartete Mentoringprogramm hingewiesen. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen blieb mit 15 % konstant, die Themen der Jungen- und Mädchenförderung wurden wohl anlässlich der Aufgabenvielfalt nur noch von 32 % (- 9) wahrgenommen. Dieses Thema wird wohl angesichts der internationalen Klassen eine erweiterte Bedeutung bekommen.

## 2.3.2 Maßnahmen

1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans						
Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Akzeptanz der Maßnahmefelder und Sensibilisierung aller Beteiligten wie:						Ziel als Daueraufgabe
• Schulleiter/innen	Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen und Schulrätekonzferenzen	Erfahrungsberichte Schulaufsicht und Gleichstellungsbeauftragte		X		Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen und Schulrätekonzferenzen
• Seminar- und Fachleitungen	Behandlung in Seminarkonzferenzen	Schulaufsicht und Seminarleitungen		X		Behandlung in Seminarkonzferenzen
• Lehrer/innen	Behandlung in Lehrerkonzferenzen	Umfrageergebnis			84 %	Behandlung in Lehrerkonzferenzen
• Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG)	Behandlung in Dienstbesprechungen für AfG	Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten mit den AfG		X		Behandlung in Dienstbesprechungen für AfG
• Moderator/innen	Thematisierung in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen	Evaluation durch fortbildungsfachliche Aufsicht		X		Thematisierung in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen

Prozentpunkte in allen Maßnahmefeldern beziehen sich auf Umfrageergebnisse der Online-Befragung zum Frauenförderplan, Herbst 2015, s. Anhang

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet						
Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Veröffentlichung der Fortschreibung des FFP und Frauenfördermaßnahmen	Fortschreibung der Internetseite zu Gleichstellungsfragen für öffentliche Schulen z.B. durch Datenaktualisierung	Internetauftritt der BR		X		Fortschreibung der Internetseite zu Gleichstellungsfragen für öffentliche Schulen z.B. durch Datenaktualisierung
Sicherung des Angebots durch zentrale Bereitstellung von <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuellen Informationen</li> <li>• Grundlagenmaterial und praktischen Beispielen zur Umsetzung des LGG und FFP</li> <li>• Hinweisen auf Fortbildungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des Informationsbedarfs,</li> <li>• Anpassung der Internetseiten</li> <li>• Hinweis auf Online Arbeitshilfe zu Beteiligungspflichten für AfG</li> </ul>	Internetseiten zu Gleichstellungsangelegenheiten im schulischen Bereich, Seitenaufruf		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Internetseiten sind in den Schulen bekannt: 98 %</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des Informationsbedarfs,</li> <li>• Anpassung der Internetseiten</li> <li>• Hinweis auf Online Arbeitshilfe zu Beteiligungspflichten für AfG</li> </ul>
Informationen und Vernetzungsmöglichkeit für AfG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung des geschützten Forums für AfG</li> <li>• Adresslisten der AfG</li> <li>• Regelmäßige Newsletter an AfG</li> </ul>	Erfahrungsbericht der Fachberaterin		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldungen in Dienstbesprechungen</li> <li>• Newsletter</li> </ul>	Nutzung durch AfG 92 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortschreibung des geschützten Forums für AfG</li> <li>• Adresslisten der AfG</li> <li>• Regelmäßige Newsletter an AfG</li> </ul>

### 3. Maßnahmefeld: Personalentwicklung

Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziel	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Motivation, Ermutigung und Unterstützung von Frauen (auch bei Teilzeitbeschäftigung) für die Bewerbung um Beförderungssämter	Schulleitung und Schulaufsicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch Information, Beratung und Übernahme von weiterführenden Aufgaben</li> <li>• Datenerfassung, Diagnose und Analyse für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Aufgabebereichen</li> <li>• gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen</li> <li>• Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen</li> <li>• Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung</li> <li>• Beurlaubung</li> </ul>	Erfahrungsaustausch innerhalb der Schulaufsicht unter Einbeziehung der GB		Datenerfassung im FFP, Ansprache durch Schulaufsicht, Förderung durch Schulleitung 90 %	Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Teilzeit in Beförderung- und Leitungsämtern  Paritätische Gremienbesetzung an Schulen 84 %	Schulleitung und Schulaufsicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenerfassung zur Unterrepräsentanz von Frauen</li> <li>• Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen</li> <li>• gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen</li> <li>• Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen</li> <li>• Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung</li> </ul>
	Schulaufsicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen</li> </ul>	Auswertungsdaten u.a. durch die Dezernate 41-45, 46 in der Steuergruppe Gleichstellung / Arbeitsgruppe Mentoring		X		Schulaufsicht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring für weiblichen Schulleitungsnachwuchs</li> </ul>
	Schulaufsicht und Schulleitung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung in DB mit SL und AfG</li> <li>• Gespräche über berufliche Perspektiven mit Frauen durch SL und Schulaufsicht</li> <li>• Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen durch SL oder Schulaufsicht</li> </ul>	Erfahrungsaustausch in der Schulaufsicht		X		Schulaufsicht und Schulleitung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung auf DB mit SL und AfG</li> <li>• Gespräche mit Frauen über berufliche Perspektiven</li> <li>• Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen</li> </ul>

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege						
Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulinternes Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege</li> <li>Berücksichtigung der Lehrkräfte mit Betreuungspflichten, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten (§17 ADO) in der Schulorganisation</li> <li>Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhälftige Teilzeit, Kontaktschule, Beratung</li> </ul>	Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht	Kein schuleigenes Konzept 5 %	Umfrage zur Optimierung und Aktualisierung der Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie  Best Practice Beispiele im FFP	Vereinbarung des Konzepts zwischen SL und AfG 55 % Beschluss in der LK 53 % Vorlage in der BR 20 % In der Entwicklung 33 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung und Weiterentwicklung des schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege</li> <li>Berücksichtigung der Lehrkräfte mit Betreuungspflichten, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten (§17 ADO) in der Schulorganisation</li> <li>Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhälftige Teilzeit, Kontaktschule, Beratung</li> </ul>
Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben sein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsplatzbeschreibung z. B. im Geschäftsverteilungsplan der Schule oder bereits in der Ausschreibung</li> <li>Entwicklung von Konzepten zur Ausübung von Funktionsstellen sowie Übernahme von besonderen Aufgaben in Teilzeit.</li> </ul>	Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht			TZ im Geschäftsverteilungsplan 69 % Ermöglichung von Teilzeit in Beförderungssämtern 40 % Arbeitsgruppe zur Teilzeit in Beförderungs- und Leitungssämtern	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsplatzbeschreibung z. B. im Geschäftsverteilungsplan der Schule oder bereits in der Ausschreibung</li> <li>Entwicklung von Konzepten zur Ausübung von Funktionsstellen sowie Übernahme von besonderen Aufgaben in Teilzeit.</li> </ul>

## 5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in der Schule und im ZfsL

Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
<b>Schul- und Seminarleitung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung des LGG und des FFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung in DB mit SL</li> <li>Hinweise auf DV Online-Arbeitshilfe</li> <li>Beratung in SL-DB über Entlastungsmöglichkeiten der AfG</li> <li>Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten</li> </ul>	Erfahrungsaustausch durch die Schulaufsicht und in der Steuergruppe GB		erfolgt durch GB der Schulformen und des ZfsL		<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung in DB mit SL</li> <li>Hinweise auf DV Online-Arbeitshilfe</li> <li>Beratung in SL-DB über Entlastungsmöglichkeiten der AfG</li> <li>Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten</li> </ul>
<b>Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung und Weiterqualifizierung der AfG in der Beteiligung bei personalverwaltenden Aufgaben in der Schule</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information der AfG zu Pflichtbeteiligungen in Personalangelegenheiten</li> <li>Erstinformationen für neue AfG</li> <li>gemeinsame DB der SL mit AfG zu Pflichtbeteiligungen im Zusammenhang mit dem Dienstvorgesetztenstatus</li> </ul>	Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ansprechpartnerinnen/ Berichterstattung		<ul style="list-style-type: none"> <li>jährliche DB der GB für AfG in allen Schulformen</li> <li>Hinweise im FFP</li> <li>Umsetzung durch Fachberaterinnen in Zusammenarbeit mit Dez 47</li> </ul>	Teilnahme der AfG: 85 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundlagentexte für AfG</li> <li>Information der AfG zu Pflichtbeteiligungen in Personalangelegenheiten</li> <li>Erstinformationen für neue AfG</li> <li>gemeinsame DB der SL mit AfG zu Pflichtbeteiligungen im Zusammenhang mit dem Dienstvorgesetztenstatus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung der AfG für die Beratung der SL bei der Umsetzung des FFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PPT über schulformbezogenen FFP zur Weiterverwendung in der LK</li> <li>schulinterne Maßnahmemöglichkeiten</li> <li>Informationen im Internet und im geschützten Forum</li> <li>Entwicklung einer Handreichung zur Übergabe im Amt</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>PPT zum FFP durch BR</li> <li>Erfahrungsaustausch über Beteiligungsmöglichkeiten der AfG mit der GB</li> <li>Bereitstellung von Grundlagentexten für AfG an weiterführenden Schulen</li> </ul>	von AfG für Vortrag in der LK genutzt: 69 % (SL 35 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Präsentation der BR zum FFP z. w. V. in der LK</li> <li>Informationen im Internet und im geschützten Forum</li> </ul>

6. Maßnahmefeld Fortbildung						
Bestandsaufnahme 2013-2016						Fortschreibung 2016 - 2019
Ziele / -gruppe	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Maßnahmen 2016-2019
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basis- und AufbauModule zur Rolle der AfG</li> <li>• Qualifizierung zur Vorbereitung und Ausübung der außerunterrichtlichen Arbeitsfelder in Schule</li> <li>• Persönlichkeitsstärkende Fortbildungen</li> </ul>	Auswertung durch MK, Dez. 46, Steuergruppe GB		Teilnahme 69 %	40 % neue AfG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation und Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote für AfG (in Kooperation zwischen Steuergruppe GB und Fortbildungsdezernat 46)</li> </ul>
Fortbildung für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsangebote zur Ermutigung zur Bewerbung von Frauen für ein Leitungsamt</li> <li>• Persönlichkeitsstärkende und qualifikationserweiternde Fortbildungsangebote für Frauen aller Schulformen</li> <li>• In gemischten Gruppen paritätische Besetzung in den Orientierungs- und Schulleitungsfortbildungen</li> <li>• Erfahrungsaustausch zwischen GB, Schulaufsicht und Dezernat 46</li> </ul>	Auswertung durch Fortbildungsdokumentation Dez. 46; Erfahrungsaustausch zwischen GB und Dez. 46	Fortbildungen zu spezifischen Themen für Frauen	Pilotprojekt Mentoring für weiblichen Schulleitungsnachwuchs	Zertifikatskurse – Frauen in Mintfächern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementation von Mentoring für Frauen (in Kooperation GB und Leitungsfortbildung Dez 46)</li> <li>• Entwicklung und Durchführung von spezifischen Fortbildungen für Frauen (Dez 46, GB, ressourcenabhängig)</li> <li>• Gendergerechte Auswahl der Teilnehmenden und Datenerhebung (Dez 46)</li> <li>• paritätische Besetzung in den Schulleitungsfortbildungen (Dez 46)</li> </ul>
Gender: Veränderung tradierter Rollenbilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender in der Führungskräftefortbildung</li> <li>• Fortbildungen zur Mädchen- und Jungenförderung für alle Lehrkräfte</li> <li>• KT: Angebote zur Kompetenzstärkung/-erweiterung in Fragen der geschlechtersensiblen individuellen Förderung /</li> <li>• Gender in der Schul- und Unterrichtsentwicklung</li> </ul>	Erfahrungsaustausch der fortbildungsfachlichen Aufsicht und Dez 46 sowie KT		Training der Moderator/innen in den KTs	Leitungsfortbildung 16 % Lehrkräfte 32 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungen zur Mädchen- und Jungenförderung für alle Lehrkräfte</li> <li>• Männerbild und Frauenbild in Hinblick auf internationale Klassen</li> <li>• KT: Angebote zur Kompetenzstärkung/-erweiterung in Fragen der geschlechtersensiblen individuellen Förderung</li> <li>• Gender in der Schul- und Unterrichtsentwicklung</li> <li>• Gender in der Führungskräftefortbildung</li> </ul>
Moderator/innen: nachhaltige Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterqualifizierung der Moderatorinnen für die Fortbildung der AfG in formalrechtlichen persönlichkeitsfördernden Fragen auch durch externe Referent/innen</li> <li>• Entwicklung von aufbauenden und vertiefenden Fortbildungsangeboten für AfG in ihrer Beratungsrolle in Personalangelegenheiten in Vertretung der GB</li> <li>• Weiterqualifizierung der Gender-Moderator/innen und Leitungen der Zertifikatskurse</li> </ul>	Erfahrungsaustausch zwischen GB, Moderatorinnen FB, Dezernat 46, MSW incl. Datenerhebung		Datenerhebung im FFP; Regelmäßige MK-Gruppen/Qualifizierungen durch externe Referentinnen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender als Kompetenzmerkmal in der Moderationsausbildung (MSW/ QuaLis/ Dez 46)</li> <li>• Weiterqualifizierung der Moderator/innen für Gender- und AfG-Fortbildung (bedarfsorientiert auch durch externe Referentinnen)</li> <li>• Entwicklung von aufbauenden und vertiefenden Fortbildungsangeboten für AfG in formalrechtlichen und persönlichkeitsfördernden Fragen durch die MK Gruppe (bedarfsorientiert)</li> </ul>



### 3. Personalentwicklung: Datenanalyse und Prognose

#### 3.1 Förderschulen

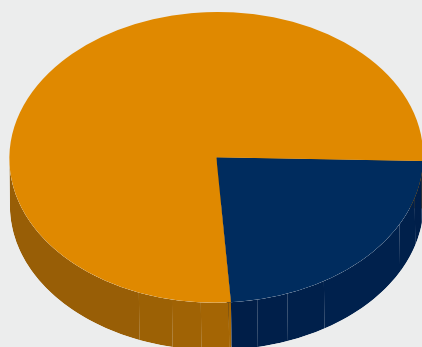
##### A. Allgemeine Beschäftigtenstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und %

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez.2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3781	100	3275	100	- 13,4
Frauen	2847	75,30	2510	76,64	+ 1,3
Schulleiterin		49,64	58	51,32	+ 1,7
Stellvertretende Schulleiterin		56,57	43	53,09	- 3,5
A 15		75,00	3	60,00	- 10,0
A 14		58,33	5	45,56	- 12,8
Fachleiterin ZfsL		69,44	32	72,88	+ 3,4
A 13		67,61	2019	77,48	+ 9,9
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	359	84,07	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

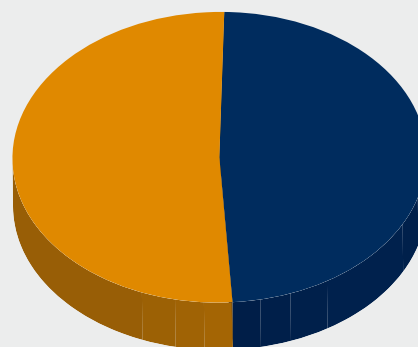
Insgesamt hat die Beschäftigungszahl an Förderschulen durch den Transformationsprozess um 13,4 Prozentpunkte abgenommen. Dabei ist der Frauenanteil um ca. 1 Prozentpunkt gestiegen. Damit liegt er auch weiterhin deutlich über dem Anteil der unterrichtenden Lehrer. Auf allen Positionen bis einschließlich Schulleitung sind die geforderten 50 v. H. erfüllt.

##### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (2510 = 76,6%) 
 ■ Männer (765 = 23,4%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (58 = 51,3%) 
 ■ Männer (55 = 48,7%)

##### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Die Besoldungsgruppe an Förderschulen richtet sich auch nach der Größe der Einzelschule oder – wie in einem einzigen Fall – nach dem Schultypus Berufskolleg. Nur hier gibt es Beförderungsstellen von A 14 auf A 15 bzw. A 16. Daher sind diese Besoldungsgruppen nur schwer zu vergleichen bzw. ist die Schulleitungsposition an dem einzigen Berufskolleg im Förderschulbereich nicht ohne Grund veränderbar.

In allen anderen Besoldungsgruppen auf Schulleitungsebene sind Frauen mindestens zur Hälfte vertreten. Trotz positiver Besetzungen mit weiblichen Schulleitungen gibt es noch regionale Unterschiede. Während in den Städten die Besetzungen eher ausgeglichen sind, besteht in ländlicheren Gebieten noch weiterhin Bedarf an Frauenförderung.

## Differenzierung der Schulleitungspositionen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Stellen Dez. 2015	Frauen absolut	%
A 16 Schulleiterin	1	0	0
A 15 Schulleiterin	49	26	53,1
A 14 Schulleiterin	63	32	50,8
A 15 stellv. Schulleiterin	1	0	0
A 14 Stellv. Schulleiterin	81	43	53,1

## C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2013-31.12.2015)

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	7	5	41,6	7	58,4	3	60,0	2	28,6
A 14	7	2	22,3	7	77,7	1	50,0	2	28,6

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	7	4	57,1	3	42,9	4	80,0	3	42,9
A 14	7	1	14,3	6	85,7	1	50,0	6	85,7

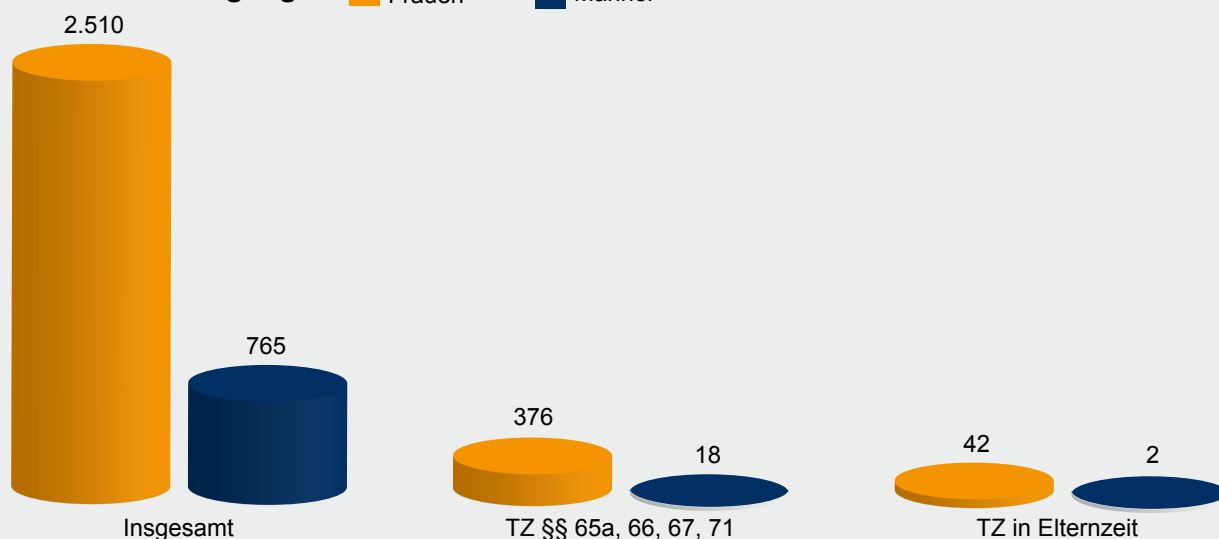
Sowohl in A15 als auch A 14 ist die Bewerbungsquote von Frauen weiter angestiegen und übertrifft die der Mitbewerber. Diese schneiden allerdings in den Verfahren besser ab und können im A 15 Bereich (Schulleitung) eher die Stellen besetzen. Im Bereich A 14 sind Frauen bei der Besetzung der Stellen gemessen an ihrer Bewerbung erfolgreicher, was auch mit der jeweiligen Bewerbungskonstellation in den entsprechenden Verfahren zu tun hat.

## D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderung %
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3781	100	3275	100 %	- 13,4
davon					
Frauen	2847	75,3	2510	76,6	+1,3
Männer	934	24,7	765	23,4	-1,3
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	617	21,7	376	15,0	-6,7
Männer	23	2,5	18	2,4	-0,1
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	96	15,6	42	11,2	- 4,4
Männer	5	21,7	2	11,1	- 10,6

## Teilzeitbeschäftigung

■ Frauen ■ Männer



Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten aus Betreuungsanlässen hat sich bei den Frauen von 21,7 Prozent auf 15,0 Prozent reduziert, bei Männern ist der prozentuale Anteil in etwa gleich geblieben bei 2,4 Prozent.

### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern (absolut)

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
A 16	0	0	0	0
A 15 Schulleitung	1	1	0	1
A 14 Schulleitung	1	0	0	0
A 15 Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
A 14 Stellvertretende Schulleitung	1	3	0	0
A 15	1	0	0	0
A 14	3	1	1	0
Fachleiter/in ZfsL	2	4	1	1

Auf Grund der Aufgabenvielfalt ist eine Teilzeitbeschäftigung in den Schulleitungspositionen noch schwieriger als in den anderen Beförderungssämtern. Dass dies doch möglich ist und in Anspruch genommen wird, zeigen die insgesamt 4 stellvertretenden Schulleiterinnen und 1 Stellvertreter. Nur ein Fachleiter, vier Fachleiterinnen und eine A 14 Kollegin – doppelt so viele wie bei der letzten Erhebung – nehmen weitere Aufgaben im Schulbereich in Teilzeit wahr.

### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Da in allen Beförderungssämtern und Höhergruppierungen der Frauenanteil mit 50 v. H. erfüllt ist, kommt das LGG in Beförderungsverfahren nicht mehr zum Tragen. Durch die Veränderungen in der Schullandschaft als Konsequenz des gesetzlichen Auftrages zur Inklusion ist noch nicht abzusehen, wie sich dies auf die Personalsituation in den verbleibenden Förderschulen auswirken wird. Wie die entsprechenden Beförderungssämter und Schulleitungspositionen paritätisch besetzt werden, wird genau zu beobachten sein.

In diesem Zusammenhang muss aber nach wie vor § 13 LGG beachtet werden. Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege scheint gerade in diesem Umbruchprozess für Lehrkräfte schwieriger zu sein.

Durch Teilabordnungen auch in andere Schulformen sind Lehrkräfte an mehreren Einsatzorten tätig. Die schulinternen Vereinbarungen der Einsatzorte müssen die daraus entstehenden Konsequenzen insbesondere der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsaufgaben angemessen berücksichtigen. Hierbei

ist die Abstimmung der Konzepte zwischen den Einsatzschulen entsprechend der Empfehlung zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten der Bezirksregierung Arnsberg vom 02.07.2015, der an die Schulen geschickt wurde, zu berücksichtigen.

Inzwischen haben 73 % der Förderschule schuleigene Vereinbarungen und 19,6 % sind dabei im Entwicklungsstadium des Konzepts. Im Vergleich zur letzten Umfrage ist dies insgesamt eine deutliche Steigerung um 41 Prozentpunkte. Noch haben 3,9 % der Förderschulen gar kein Konzept. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele im Anhang dieses Frauenförderplans.

## 3.2 Hauptschulen

### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

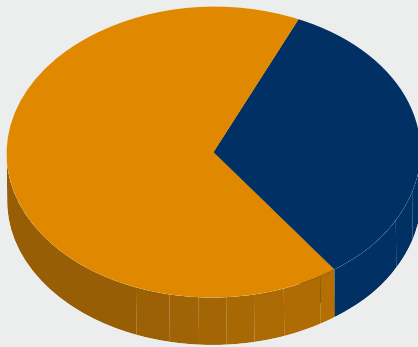
Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3245	100	2385	100	- 26,5
Frauen	2072	63,85	1586	66,50	+ 2,7
Schulleiterin		42,00	23	35,94	- 6,1
Stellvertretende Schulleiterin		42,53	16	39,02	- 3,5
Fachleiterin ZfsL		52,00	6	54,55	+ 2,6
A 13 SI		54,55	65	56,52	+ 2,0
A 12 SI		67,14	1360	69,46	+ 2,3
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	116	59,18	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

Im Veränderungsprozess in der Bildungslandschaft, in dem vor allem Hauptschulen von Schließungen betroffen sind, sind Daten zur Beschäftigungsstruktur kaum repräsentativ und nur schwer im Sinne der Frauenförderung zu interpretieren.

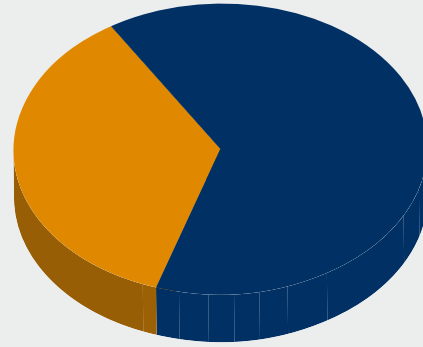
Während bei der Schülerschaft der Hauptschule der Anteil der Jungen den der Mädchen deutlich übersteigt, hat sich der Frauenanteil an Lehrkräften noch einmal um 2,7 Prozentpunkte erhöht. Allerdings hat sich die Anzahl der Beschäftigten an Hauptschulen insgesamt im Erhebungszeitraum von 3.245 auf 2.385 im Zuge der Schließung von Schulen deutlich verringert (Frauen – 486, Männer – 373). In allen Bereichen bis zur Position der Fachleitungen sind Frauen mit 50 v. H. gem. § 6 LGG vertreten.

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (1.586 = 66,5%) 
 ■ Männer (800 = 33,5%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (23 = 35,9%) 
 ■ Männer (41 = 64,1%)

### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Bei der letzten Erhebung hatte sich eine stark erhöhte Frauenquote in den Führungspositionen gezeigt, allerdings vor allem auf Grund dessen, dass männlichen Schulleitungen sich entweder auf Leitungsstellen in anderen Schulen, vor allem Sekundarschulen, beworben haben oder durch Pensionierung ausgeschieden sind, wobei viele in Auflösung gestellte Schulen nicht wieder mit einer Leitung besetzt worden sind.

Nun stellt sich insgesamt eine gegenläufige Tendenz dar, indem der Frauenanteil in Führungspositionen an Hauptschulen stark zurückgegangen ist mit – 6,1 Prozentpunkten auf 35,94 Prozent. Eine

gleichstellungsrelevante Interpretation würde hier verkennen, dass die Anzahl der Hauptschulen und damit auch Schulleitungsstellen insgesamt weiter massiv rückläufig ist (ca. die Hälfte aller noch bestehenden Hauptschulen sind in Auflösung gestellt) und bereits jetzt schon viele davon ohne Schulleitung oder Stellvertretung bestehen müssen.

### Differenzierung der Schulleitungspositionen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil absolut und in %

Besoldungsgruppe	2012			2015		
	Stellen	Frauen	%	Stellen	Frauen	%
<b>Schulleitung</b>						
A 14 Fn 8, Rektorin Verbundschule	4	2	50,0	2	1	50,0
A 14 Rektorin	37	13	35,1	27	16	59,3
A 13 Fn 7 Rektorin	55	25	45,5	34	11	32,4
A 13 Rektorin	1	0	0	3	1	33,3
<b>Stellvertretende Schulleitung</b>						
A 13 Fn 7 Konrektorin Verbundschule	4	1	25,0	2	1	50,0
A 13 Konrektorin	37	11	29,7	26	6	23,1
A 12 Fn 7 Konrektorin	36	22	61,1	15	10	66,7

Der Anteil von Frauen in den Schulleitungsämtern der zwei verbliebenen Verbundschulen liegt bei 50 Prozent. Im Bereich Schulleitungsposition A 14 konnte der Anteil an Frauen um 24,2 Prozentpunkte auf 59,3 Prozent erhöht werden. Damit ist die Prognose von 6 % um das Vierfache überschritten worden.

Trotz positiver Tendenz sind jedoch Frauen in den Positionen Rektorin A 13 (von 45,5 auf 32,4 Prozentpunkte) und Konrektorin A 13 (von 29,7 auf 23,1 Prozent) anteilmäßig zurückgegangen.

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	1	0	0	2	100	0	0	2	100
A 13 Z	8	7	75	< 5	-	< 5	-	< 5	-
A 13	1	0	0	1	100	0	0	1	100
A 13 S I	32	23	48	25	52	20	87	20	80
A 12 Z	7	2	29	5	71	< 5	-	< 5	-

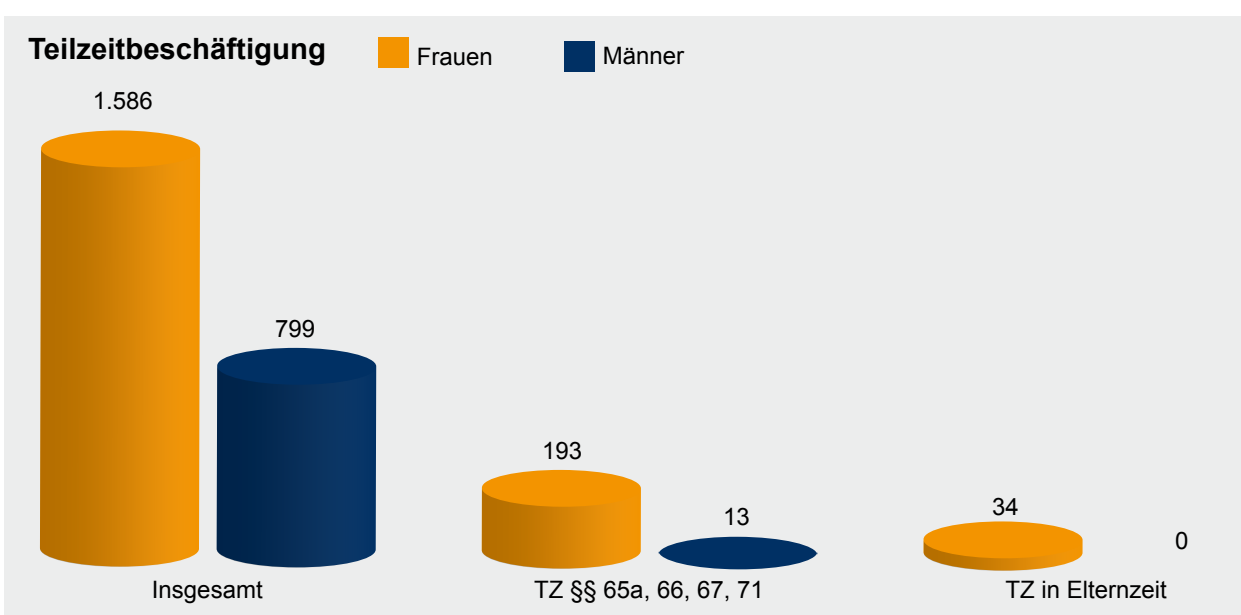
Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	1	0	0	1	100,0	0	0	1	100,0
A 13 Z	8	7	87,5	1	-	7	100	1	-
A 13	1	0	0	1	100,0	0	0	1	100,0
A 13 S I	32	14	43,7	18	56,3	14	60,9	18	72,0
A 12 Z	7	2	28,6	5	71,4	< 5	-	5	100,0

Im Verhältnis zum überdurchschnittlichen Frauenanteil von 66,5 % der Lehrkräfte an Hauptschulen sind Frauen in den noch vereinzelt stattfindenden Bewerbungsverfahren im Bereich A 13 Z weiterhin unterdurchschnittlich vertreten. Im Gegenzug dazu haben sich erfreulich auf der höher dotierten Leitungsstelle A 14 nur Frauen beworben und durchgesetzt. In den Beförderungsstufen A 13 S I sind männliche Bewerber etwas erfolgreicher. Allerdings besetzen Frauen die A 13 S I Stellen häufiger entsprechend der Bewerbungskonstellation im jeweiligen Verfahren.

## D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>3245</b>	<b>100</b>	<b>2385</b>	<b>100</b>	<b>- 26,5</b>
Davon					
Frauen	2072	64	1586	66,5	+ 2,5
Männer	1173	36	799	33,5	- 2,5
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	263	12,7	193	12,2	- 0,5
Männer	10	0,9	13	1,6	+ 0,7
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	31	11,8	34	17,6	+ 5,8
Männer	1	10,0	0	0	- 10,0

Im Hauptschulbereich nehmen 12,2 % (193) der Frauen insgesamt gegenüber 1,6 % (13) der Männer familienbedingt eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Damit sind mehrheitlich Frauen aufgrund ihrer Betreuungspflichten anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung in der Schulorganisation.



### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
Schulleitung	0	1	0	0
Stellvertretende Schulleitung	3	3	0	0
A 13 SI	9	4	0	2
Fachleiter/in ZfsL	k. A.	1	k. A.	0

Die Statistik belegt, dass aufgrund der Aufgabenvielfalt, Teilzeit aus Gründen der Betreuungspflichten (§§ 66, 67 LBG und Elternzeit) in einer Schulleitungsposition zwar möglich ist, aber nur in geringerem Maße in Anspruch genommen wird. Dennoch gibt es jetzt eine Schulleiterin und weiterhin 3 stellvertretende Schulleiterinnen, die Teilzeit in Anspruch nehmen. Im SI Bereich ist die Tendenz rückläufig, was womöglich mit weniger Neuzugängen an Hauptschulen zusammenhängt. Fachleiterinnen sind bei der letzten Datenerhebung noch nicht erhoben worden.

## E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
A 13 Fn 7 Rektorin	32,4	Nach Verfügbarkeit und Status der Schule
A 13 Rektorin	33,3	
A 13 Fn 7 Konrektorin	23,1	

An inzwischen 43 % (+ 23 Prozentpunkte) der Hauptschulen gibt es ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 46 % Schulen befindet sich dieses in der Entwicklung. An 11 % der Schulen gibt es noch keine Vereinbarung (ggf. in Auflösung gestellte Schulen). Da die familiären Betreuungspflichten in der Mehrheit von Frauen wahrgenommen werden, darf der gesetzliche Anspruch auf besondere Berücksichtigung auch in der Umbruchsituation von Schulen nicht ins Hintertreffen geraten. Gleiches gilt auch für Versetzungen, Abordnungen und Bewerbungen an andere Schulen. Die Leitlinien des MSW für Personalmaßnahmen bei Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungsplänen weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Bezirksregierung die frühzeitige gleichstellungsrechtliche Beteiligung sicherstellt (§§ 17, 18 LGG), um eine sozialverträgliche Gestaltung des Veränderungsprozesses zu gewährleisten.



### 3.3 Realschulen

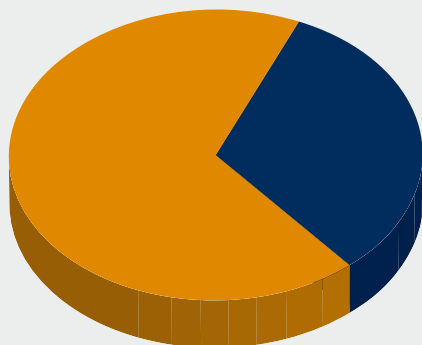
#### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3455	100	3023	100	- 12,5
Frauen	2326	67,3	2043	67,6	+ 0,3
Schulleiterin		43,9	45	52,9	+ 9,1
Stellvertretende Schulleiterin		45,5	43	47,3	+ 1,9
A 13		64,3	607	64,0	- 0,3
A 12		71,9	1286	71,4	- 0,5
Fachleiterin ZfsL		47,7	15	60,0	+ 12,3
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	29	63,0	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

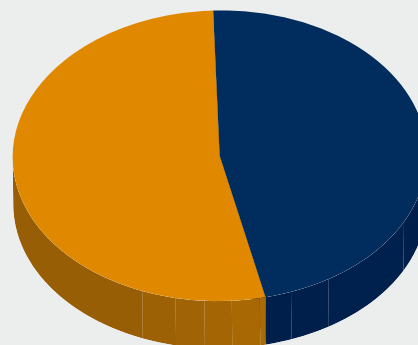
Auch an den Realschulen ist durch die in Auflösung gestellten Schulen die Beschäftigungszahl um 12,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Der prozentuale Anteil der Lehrerinnen ist dabei insgesamt konstant geblieben. Bis einschließlich A 13 (außer stellv. Schulleiterin) sind die geforderten 50 v. H. erfüllt. Die höchste Steigerungsrate ist im Bereich der Fachleitungen zu erkennen. Allerdings hat diese Position im SI Bereich keine Höhergruppierung zur Folge.

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (2.043= 67,6%) 
 ■ Männer (980 = 32,4%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (45 = 52,9%) 
 ■ Männer (40 = 47,1%)

#### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

In der Schulleitungsposition hat es eine erfreuliche Steigerung um 9,1 Prozentpunkte gegeben. Inzwischen sind 52 % der Schulleitungspositionen von Frauen besetzt und die Prognose von 5 % ist fast verdoppelt worden. In der Differenzierung nach Vergütungsgruppen sind Frauen jetzt mit mindestens der Hälfte der Stellen vertreten.

#### Differenzierung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Frauenanteil		
	Dez. 2012*	Dez. 2015	
		%	absolut
A 15 Rektorin	43,88	39	50,0
A 14 Z Rektorin		5	83,3
A 14 Rektorin		1	100,0
A 14 Z 1. Konrektorin	45,45	41	67,7
A 14 1. Konrektorin		2	33,3
A 14 2. Konrektorin		29	58,0

\* Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt

Auch in der stellvertretenden Leitungsposition gibt es insgesamt eine Steigerung um 1,9 Prozentpunkte, erreicht aber nicht die Prognose von 5 %. Wird jedoch die einzelne Vergütungsgruppe betrachtet, so sind Frauen nur noch im Bereich A 14 1. Konrektorin unterrepräsentiert.

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15 Rektorin	19	20	47,6	22	52,4	11	55,0	12	54,5
A 14 Z 1. Konrektorin	13	15	39,5	23	60,5	4	26,7	12	52,2
A 14 1. Konrektorin	5	5	71,4	2	28,6	1	20,0	0	0,0
A 14 2. Konrektorin	8	10	52,6	9	47,4	1	10,0	2	22,2
A 13 SI	145	122	48,2	131	51,8	62	50,8	114	87,0

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15 Rektorin	19	6	40,0	9	60,0	6	33,3	9	40,9
A 14 Z 1. Konrektorin	13	5	38,5	8	61,5	5	33,3	8	34,8
A 14 1. Konrektorin	5	3	75,0	1	25,0	3	60,0	1	50,0
A 14 2. Konrektorin	8	3	37,5	5	62,5	3	33,3	5	55,6
A 13 SI	145	53	36,6	92	63,4	53	43,4	92	70,2

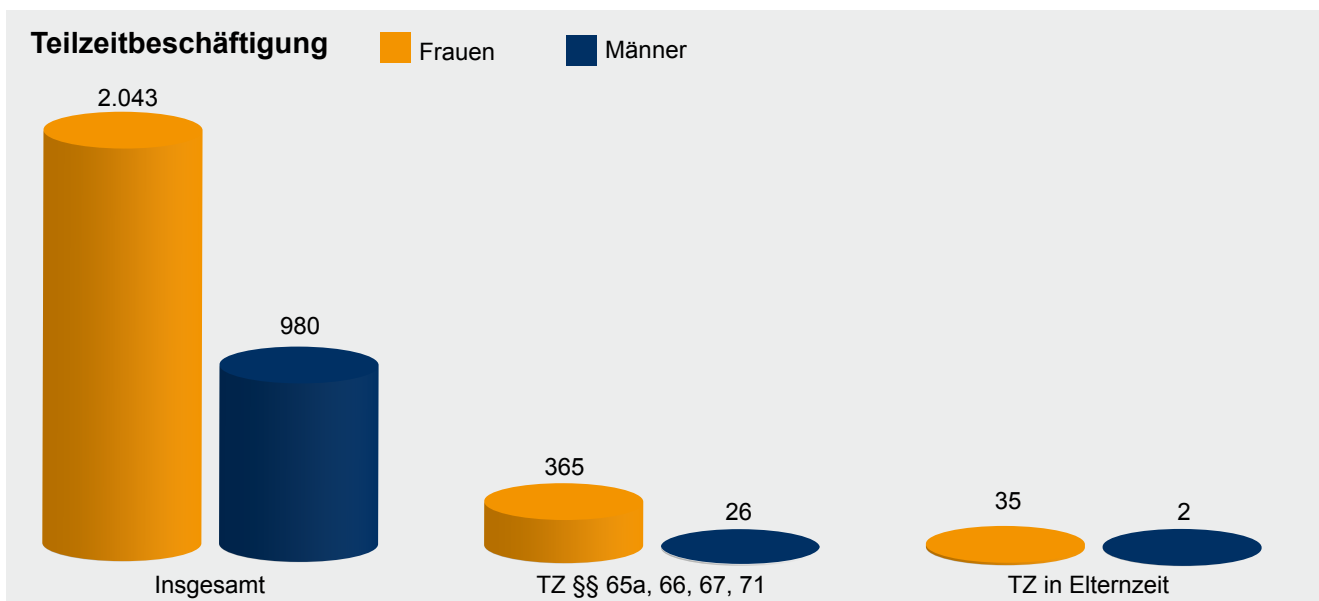
Der Anteil der männlichen und weiblichen Bewerbungen für eine Schulleitungsposition ist im Vergleich zum vorherigen Zeitraum gleich geblieben. Männer sind leicht besser in der Spitzenbeurteilung gemessen an ihren Bewerbungszahlen, Frauen besetzen häufiger die Stellen. Das hat u.a. mit der jeweiligen Bewerbungskonstellation auf die jeweilige Stelle zu tun.

Erfreulich ist, dass sich inzwischen mehr Frauen (23) um eine Stelle als Realschulkonrektorin bewerben als Männer (15). Bis auf das Schulleitungsverfahren schneiden Frauen teilweise erheblich besser ab und können aufgrund ihrer Bestnoten prozentual mehr Stellen besetzen. Die Bewerbungsquote von Frauen auf A 13 SI liegt weiterhin über 50 % und ist damit konstant geblieben.

### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3455	100	3023	100	- 12,5
davon					
Frauen	2326	67,3	2043	67,6	+ 0,3
Männer	1129	32,7	980	32,4	- 0,3
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	419	18,0	365	17,9	- 0,1
Männer	27	2,4	26	2,7	+ 0,3
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	50	11,9	35	9,6	- 2,3
Männer	3	11,1	2	7,7	- 3,4

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsanlässen gem. § 13 LGG ist bei Frauen minimal zurückgegangen (- 0,1), während er bei männlichen Lehrkräften leicht zugenommen hat (+ 0,3). Dennoch sind es in der Mehrheit Frauen, die Beruf und Familie in Teilzeit miteinander vereinbaren. (17,9 % Lehrerinnen; 2,7 % Lehrer).



### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungsämtern in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
Schulleiterin	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleiterin	7	3	0	0
A 13 SI	50	53	6	8
Fachleiter/in ZfsL	k. A.	2	k. A.	0

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Teilzeitbeschäftigten mit familiären Betreuungsaufgaben in Beförderungsämtern, so nehmen lediglich 8 Männer ausschließlich im ersten Beförderungsamt Teilzeit in Anspruch. Demgegenüber sind 56 Lehrerinnen familienbedingte in Teilzeit beschäftigt, 3 davon sogar auf der Position der stellvertretenden Schulleiterin.

### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

#### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
A 14 1. Konrektorin	47,3	+ 2,7

Das Ziel von 50 v.H. gem. § 6 LGG an Realschulen wurde bis auf die Position der stellvertretenden Schulleitung im Bereich A 14 erreicht.

Inzwischen haben 53,2 % der Realschulen schuleigene Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege; an 39,5 % der Schulen befinden sich diese im Entwicklungsstadium. Noch haben 3,7 % der Realschulen kein Konzept. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele im Anhang dieses Frauenförderplans.

### 3.4 Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und Primusschule

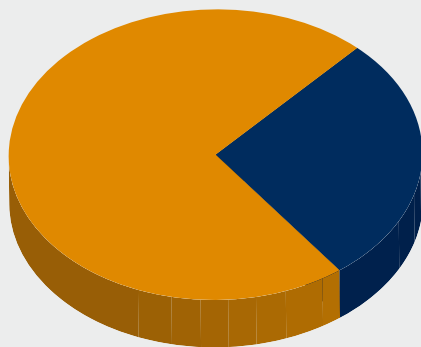
#### A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	205	100	1195	100	+ 482,9
Frauen	141	68,78	860	71,97	+ 3,2
A 14		-	10	76,92	-
A 13		64,43	205	69,73	+ 5,3
A 12		74,78	608	74,42	- 0,4
Fachleiterin ZfsL		-	6	85,70	-
Alle übrigen Besoldungsstufen		-	4	57,14	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

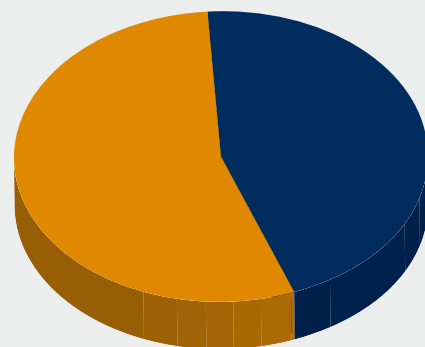
Die Stellenanteile der Gemeinschaftsschule, Sekundarschule und Primusschule werden in einem Haushaltskapitel zusammengefasst, so dass hier sowohl in der Darstellung der Personalstruktur als auch der Teilzeitbeschäftigung keine detailliertere Trennung der drei unterschiedlich großen Schulformen vorgenommen werden kann. Stellendatei und SchIPS (Schulinformations- und Planungssystem) lassen eine Differenzierung zwischen diesen Schulformen nicht zu. Insgesamt liegt der Frauenanteil mit 71,97 % überdurchschnittlich hoch. Auf allen Positionen bis einschließlich A 14 sind Frauen mehrheitlich vertreten

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

Frauen (860 = 72,0%) Männer (335 = 28,0%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (18 = 54,5%) Männer (15 = 45,5%)

	Sekundarschulen (30)				Veränderungen
	2012	2015			
	%	Absolut	%		
Schulleiterin	38,46	14	50	+ 11,54	
Stellv. Schulleiterin	46,15	13	50	+ 3,85	

	Gemeinschaftsschulen (4)			Primusschule (1)	
	2012	2015		2015	
	%	absolut	%	absolut	%
Schulleiterin	75	3	75	1	100
Stellv. Schulleiterin	25	1	25	1	100

Die Positionen der Schulleiterin und der stellvertretenden Schulleiterin können aber getrennt aufgeführt werden. Für die konstante Anzahl der vier Gemeinschaftsschulen und die eine neugegründete Primusschule werden keine Veränderungen aufgezeigt. An den 30 Sekundarschulen sind noch nicht alle Positionen als Schulleiterin oder Schulleiter bzw. Stellvertretung zum Stichtag des Frauenförderplans besetzt. Bezogen auf die inzwischen 30 Sekundarschulen ist erfreulich, dass die damalige Prognose von 10 % mit 11,54 Prozentpunkten sogar übertroffen wird. An den 28 Schulen sind zum Stichtag gleich viele Schulleiterinnen wie Schulleiter.

## B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Die Funktionsstellen sind entsprechend der Daten zu den Beförderungsverfahren differenziert ausgewiesen. Die Besoldung (Wertigkeit) der Stellen ist abhängig vom Ausbau und der Zügigkeit der Schule.

### Differenzierung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %		
	Dez. 2015		
	Gemeinschaftsschule	Sekundarschule	Primusschule
A 15 Schulleiterin	66,7	60	-
A 14 Schulleiterin	100	44,4	100
A 14 Stellv. Schulleiterin	33,3	50	-
A 13 Stellv. Schulleiterin	-	-	100
A 14 Didakt. Leiterin	0	85,7	-
A 14 Abteilungsleiterin	60	80	-
A 13 Didakt. Leiterin	50	100	-
A 13 Abteilungsleiterin	-	84,2	100
A 13 Koordinatorin	50	50	-

Im Bereich der stellv. Schulleitung an Gemeinschaftsschulen werden sich auf Grund der kleinen Zahl und der Schulentwicklung keine wesentlichen Änderungen geben, so dass die Unterrepräsentanz hier gar nicht abgebaut werden kann. Außerdem sind an dieser Schulform drei von vier Schulen mit einer Schulleiterin besetzt. Das gleiche gilt für die eine Primusschule.

In der Sekundarschule wird auf der Position der Schulleiterin A 14 sich der Anteil von 44,4 Prozent mit dem Ausbau der Schulform ändern. Auf allen übrigen Positionen ist der Frauenanteil mit 50 v. H. erreicht.

## C. Beurteilung in Beförderungsverfahren an Sekundarschulen und Gemeinschaftsschulen (01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	11	1	6,7	14	93,3	1	100,0	13	92,9
A 13 SI	48	71	48	77	52	45	63,4	58	75,3

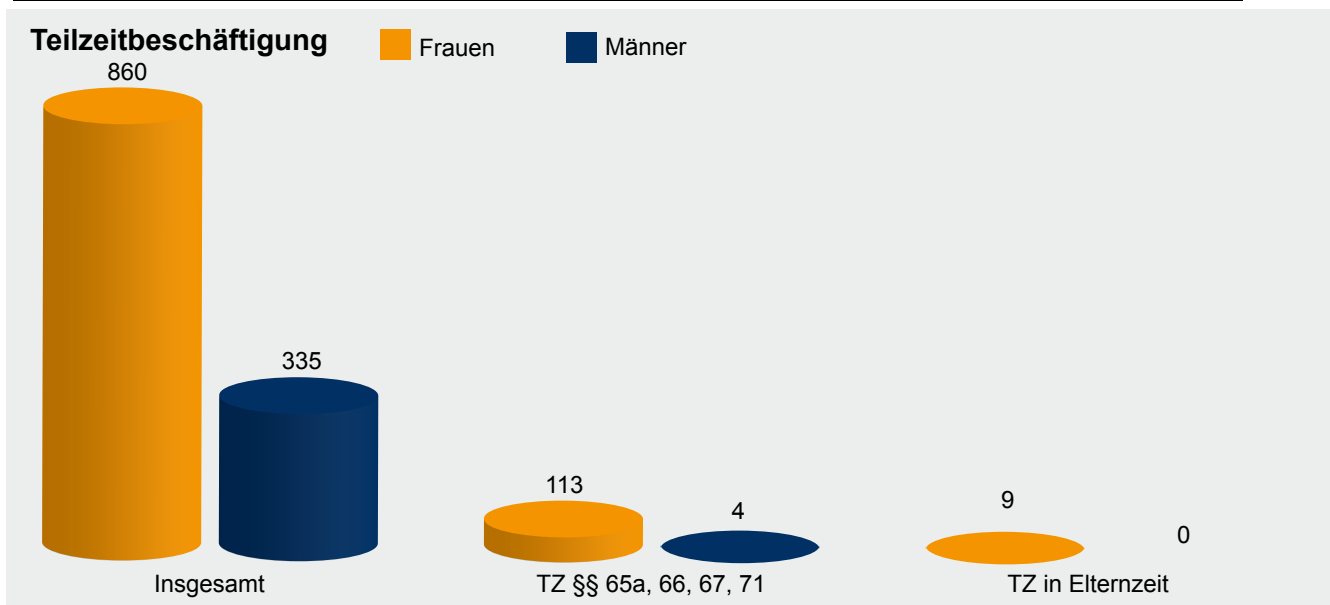
Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	11	1	9,1	10	90,9	1	100,0	10	71,4
A 13 SI	48	24	50,0	24	50,0	24	33,8	24	31,2

Im Bereich A 14 haben sich bis auf einen Kandidaten nur Frauen beworben, im Bereich A 13 SI dagegen gleich viel Lehrerinnen und Lehrer, obwohl Frauen mit über 70 Prozent an diesen Schulformen unterrichten.

In den Spitzenbeurteilungen waren die Bewerberinnen im Bereich A 13 SI erfolgreicher, konnten aber im Vergleich zu den Bewerbern nicht mehr Stellen besetzen, was mit der Bewerbungskonstellation in den einzelnen Verfahren zusammenhängt.

#### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	205	100	1195	100	+ 482,9
davon					
Frauen	141	68,8	860	72,0	+ 3,2
Männer	64	31,2	335	28,0	- 3,2
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	27	19,1	113	13,1	- 6,0
Männer	1	1,6	4	1,2	- 0,4
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	1	3,6	9	8,0	+ 4,4
Männer	0	0	0	0	0



Von den insgesamt nunmehr 1195 Beschäftigten an diesen drei Schulformen arbeiten 113 Frauen (13,1 %) gegenüber 4 Männern (1,2 %) als Teilzeitkräfte und sind damit im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation. Das ist leicht rückläufig trotz deutlicher Zunahme der Beschäftigten insgesamt (+ 482,9 %) durch Neugründungen von inzwischen 30 gegenüber 13 Sekundarschulen bei der letzten Erhebung.

#### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	2012	2015	2012	2015
Schulleiterin	0	0	0	0
Stellv. Schulleiterin	0	1	0	0
A 14	-	3	-	0
A 13 SI	2	5	0	0
Fachleiter/in ZfsL	-	0	-	0

Nur ein geringer Anteil an Frauen allerdings bis hin zur stellvertretenden Schulleiterin nimmt Teilzeit in einem Beförderungssamt wahr. Von den 28 % männlichen Lehrkräften insgesamt nimmt keiner Teilzeit aus familiären Betreuungsgründen wahr.

## E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### Sekundarschule: Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
A 14 Schulleiterin	44,4	+ 5,6

Wegen der marginalen Größe und der oben beschriebenen Schulentwicklung wird hier nur eine Prognose für die Sekundarschulen formuliert. Aber auch diese Prognose hängt von der Änderung des Ausbaus der Schulform ab, so dass sich hier die Zahlen für den Frauenanteil in den nächsten Jahren auf 50 v. H. erhöhen wird.

Allerdings sollten hier frühzeitig Frauen auch aus anderen Schulformen gezielt zur Bewerbung für Leitungspositionen angesprochen werden, damit sich die Quote der Bewerberinnen und damit der Frauenanteil entsprechend dem Verhältnis der weiblichen Lehrkräfte entwickeln kann. Zur langfristigen Personalentwicklung an Schulen sollten Funktionsstellen auch in Teilzeit ermöglicht werden.

Eine Vereinbarung, die Lehrkräften mit Betreuungspflichten eine adäquate Organisation gem. § 13 LGG erleichtern soll, befindet sich an der überwiegenden Zahl der drei Schulformen verständlicherweise noch in der Entwicklung (71 %). An 23 % der Schulen ist sie bereits in der Lehrerkonferenz verabschiedet worden, an 3 % der Schulen gibt es noch kein Konzept. Orientierung bieten hier nach wie vor die Best-Practice Beispiele in diesem Frauenförderplan.

### 3.5 Gesamtschulen

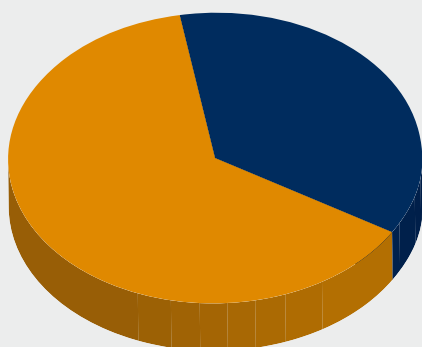
#### A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3630	100	4077	100	+ 12,3
Frauen	2193	60,41	2585	63,40	+ 3,0
Schulleiterin		26,83	14	30,43	+ 3,6
Stellvertretende Schulleiterin		15,15	13	32,50	+ 17,4
A 15		35,38	78	47,85	+ 12,5
A 14		48,89	281	51,85	+ 3,0
A 13		65,20	1207	64,41	- 0,8
Alle übrigen Vergütungsgruppen		-	992	70,25	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

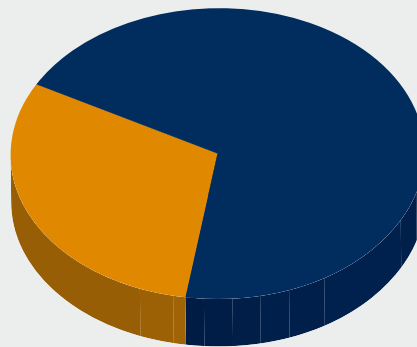
Der Anteil der Frauen in den Kollegien der Gesamtschulen hat inzwischen 63,4 Prozent erreicht. Sie sind in den Vergütungs- und Lohngruppen inzwischen auch bis A 13 mit mehr als 60 v. H. vertreten.

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (2.585 = 63,4%) ■ Männer (1.492 = 36,6%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (14 = 30,4%) ■ Männer (32 = 69,6%)

#### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

In allen Beförderungsämtern ab A 14 und Schulleitungspositionen konnte der Anteil an Frauen gesteigert werden.

Besonders erfreulich ist nach dem Abwärtstrend bei der letzten Erfassung die Zunahme von erstaunlichen 17,4 Prozentpunkten auf der Position der stellvertretenden Schulleiterin. Hier wird die erhoffte 5 % Steigerung um ein Mehrfaches erfüllt.

Ebenso positiv ist die Steigerung um 12,5 % im Bereich A 15 auf inzwischen knapp unter den geforderten 50. v. H. Im Zusammenhang mit der Position der Didaktischen Leitung sind sie bereits überschritten (58,8 %).



## Differenzierung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in % und absolut in 2015

Besoldungsgruppe	2012		2015	
	%	absolut	%	
A 16 Schulleiterin	26,83	11	28,95	
A 15 Schulleiterin		3	37,50	
A 15 Stellvertretende Schulleiterin	15,15	12	31,58	
A 14 Stellvertretende Schulleiterin		1	50,00	
Didaktische Leiterin	50,00	20	58,82	
Abteilungsleiterin S II	40,00	16	48,48	
Abteilungsleiterin S I	54,55	47	55,29	
A 14 Koordinatorin	35,48	6	27,27	
A 13 Koordinatorin		17	51,52	
Fachleiterin ZfsL SII	51,72	21	53,85	
Fachleiterin ZfsL SI		15	62,50	

Auffällig ist allerdings bei differenzierter Betrachtung der Frauenanteil nach Vergütungsgruppen innerhalb einer Funktion: Frauen besetzen hier durchweg die niedrigere Besoldungsgruppe, z. B. 28,9% (A 16) im Vergleich zur 37,5 % (A 15). Das gilt ebenso für die Stellvertretung, Abteilungsleitung, Koordination, Fachleitung. Im Zusammenhang mit der Position der Schulleiterin und ihrer Stellvertreterin muss allerdings die Größe und der Ausbaustand der Schule berücksichtigt werden.

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren Gesamtschulen (01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	13	14	73,7	5	26,3	11	78,6	5	100
A 15	49	39	60,0	26	40	27	69,2	24	92,3
A 14	103	82	47,4	91	52,6	63	76,8	65	71,4
A 13 S I	67	106	42,4	144	57,6	88	83,0	118	81,9

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	13	8	61,5	5	38,5	8	20,5	5	100
A 15	49	27	55,1	22	44,9	27	69,2	22	84,6
A 14	103	43	41,7	60	58,3	43	52,4	60	65,9
A 13 S I	67	20	29,9	47	70,1	20	18,9	47	32,6

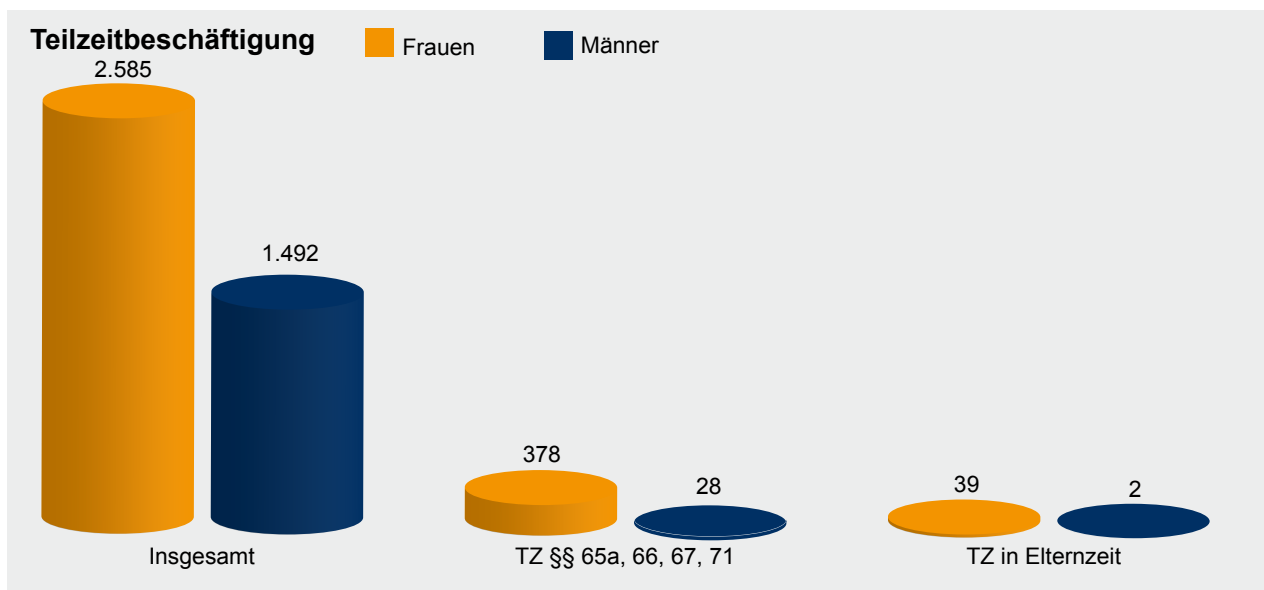
In Bewerbungsverfahren auf die Schulleitungsposition liegt die Bewerbungszahl von Frauen (5) immer noch unter der der Männer (14). Allerdings haben alle Frauen eine Spitzenbeurteilung erhalten und die entsprechende Stelle besetzt.

Im Bereich A 15 schneiden die Kandidatinnen entsprechend ihrer Bewerbungszahl besser ab als ihre Mitbewerber und können auch mehrheitlich die Funktionsstelle besetzen.

Im Bereich A 14 und A 13 SI schneiden die Frauen etwas schlechter ab als ihre Konkurrenten. Allerdings können sie auf Grund der Bewerbungskonstellation für das Verfahren an der jeweiligen Schule die Stellen häufiger besetzen, auch gemessen an der Anzahl ihrer Bewerbungen. Bei der letzten Datenerfassung war dies eher zu Gunsten der männlichen Bewerber.

### C. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2012		Dez. 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3630	100	4077	100	+ 12,3
Davon					
Frauen	2193	60,4	2585	63,4	+ 3,0
Männer	1437	39,6	1492	36,6	- 3,0
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	346	15,8	346	13,4	- 2,4
Männer	33	2,3	33	2,2	- 0,1
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	28	8,1	39	11,3	+ 3,2
Männer	2	6,1	2	6,1	+/- 0



Von den insgesamt nunmehr 4077 Beschäftigten an Gesamtschulen arbeiten 346 Frauen gegenüber 33 Männern als Teilzeitkräfte und sind damit im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation. Dieser Anteil ist leicht rückläufig trotz Zunahme der Beschäftigten insgesamt durch Neugründungen von Gesamtschulen.

### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
Schulleiter/in	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleiter/in	0	1	0	0
A 15	0	0	0	0
A 14	32	33	10	7
A 13 SI	25	21	1	2
Fachleiter/in ZfSL SII	0	1	0	0
Fachleiter/in ZfSL SI		0		0

Nur eine stellvertretende Schulleiterin arbeitet in Teilzeit. Auch die Zahlen in den Vergütungsgruppen bis A 14 bzw. Fachleiterin S II lassen keine spürbare Steigerung, sondern eher Abnahme erkennen. Teilzeit darf aber grundsätzlich kein Hinderungsgrund für Funktionen sein, sondern müssen entsprechend ihrer Aufgabendefinition ausgeglichen bzw. entlastet werden.

## D. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez 2015	Prognose Dez. 2018
A 16 Schulleiterin	28,95	+ 5
A 15 Schulleiterin	37,50	abhängig von Neugründungen
A 15 Stellvertretende Schulleiterin	31,58	+ 8
Abteilungsleiterin S II	48,48	+ 1,5
A 14 Koordinatorin	27,27	+ 8

Vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils in den Kollegien der Gesamtschulen zeigen die noch immer zu geringen Werte in der Funktion der Schulleiterin und stellvertretenden Schulleiterin, dass für die Beförderungssämter ab A 14 noch mehr Frauen zu gewinnen sind, damit sie sich für potentielle Bewerbungen auf Leitungspositionen entsprechend aufstellen können.

Insbesondere sollten Frauen durch die Schulleitung und Schulaufsicht weiterhin gezielt auf eine A 15 – Position angesprochen werden, damit sich die Quote der Bewerberinnen in diesem Bereich wieder erhöhen kann. In diesem Zusammenhang ist Mentoring, d.h. Schulleiterinnen und Schulleiter begleiten ein Jahr lang eine interessierte Nachwuchskraft, neu als Personalentwicklungsinstrument aufgenommen worden.

Eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung in den Beförderungssämtern würde Teilzeitmöglichkeiten für mehr weibliche (und männliche) Lehrkräfte mit Kindern oder zu betreuenden Angehörigen eröffnen und damit die Laufbahn nicht wesentlich unterbrechen.

An 46 % (+ 14 Prozentpunkte) der Gesamtschulen ist ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Lehrerkonferenz verabschiedet worden. In 44 % der befragten Schulen befindet sich eine Vereinbarung in der Entwicklung, an 6 % der Schulen ist sie noch gar nicht vorhanden. Zur Unterstützung schuleigener Maßnahmen können die Best-Practice-Beispiele in diesem Frauenförderplan genutzt werden.

## 3.6 Gymnasien

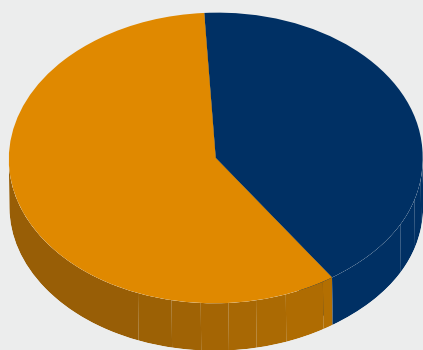
### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	7205	100	6617	100	- 8,1
Frauen	4012	55,68	3861	58,35	+ 2,7
Schulleiterin		25,00	26	26,53	+1,5
Stellvertretende Schulleiterin		22,73	19	23,46	+ 0,7
Fachleiterin ZfsL		34,69	57	39,31	+ 4,6
A 15		29,81	130	42,21	+ 12,4
A 14		47,61	877	52,14	+ 4,5
A 13		67,67	2534	63,37	- 4,3
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	218	71,71	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

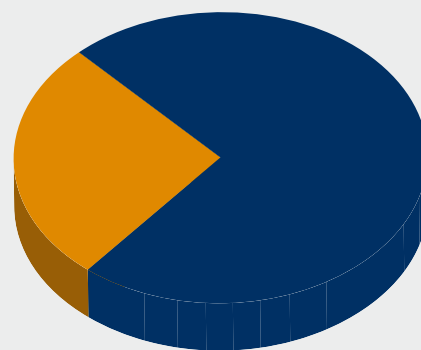
An Gymnasien hat die Zahl der Lehrkräfte insgesamt abgenommen (- 8,1), wobei der Frauenanteil um 2,7 Prozentpunkte gestiegen ist. Im Eingangsamt A-13 beträgt der Frauenanteil bereits über 63 Prozent. Im ersten Beförderungssamt A-14 konnte das Ziel insgesamt erreicht werden, hier beträgt der Frauenanteil zum Stichtag über 52 Prozent.

### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (3.861 = 58,3%) 
 ■ Männer (2.756 = 41,7%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (26 = 26,8%) 
 ■ Männer (71 = 73,2%)

### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

In allen Beförderungsämtern und Schulleitungspositionen kann die positive Tendenz der vergangenen Jahre erfolgreich fortgesetzt werden.

Obwohl in den letzten drei Jahren viele Schulleiterinnen ins Amt eingeführt werden konnten, kann - bedingt durch Pensionierungen oder Höherbeförderungen - auf der Leitungsposition nur eine leichte Steigerung von 1,5 Prozentpunkten erreicht werden.

Besonders deutlich ist die Zuwachsrate von 12,4 Prozentpunkten bei den A-15 Stellen. An dieser Stelle ist die Prognose des letzten Frauenförderplans von 3 Prozentpunkten vervierfacht worden. Diese erfreuliche Tendenz zeigt, dass gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen seit dem letzten Frauenförderplan zum Abbau der Unterrepräsentanz im Bereich A-15 greifen. Die Entwicklung lässt hoffen, dass für weitere positive Veränderungen des Frauenanteils in zukünftigen Schulleitungspositionen eine gute Grundlage geschaffen werden konnte.

Im Beförderungsamt A-14 hat der Frauenanteil die geforderten 50 Prozent erfreulicherweise so weit überschritten, dass hier am Gymnasium die Frauenförderquote nicht mehr greift. Die Sensibilisierung von Schulleitungen und Kollegien für Frauenförderung in der Schule zeigt bei den Beförderungsverfahren und der Besetzung von Stellen in Beförderungsamtern stetig positive Entwicklungen.

Die Ergebnisse im Bereich der Leitungs- und Funktionsstellen sind aber in absoluten Zahlen gemessen auch im Bereich dieses neuen Frauenförderplans noch entwicklungsfähig (Ziel 50 v. H. gem. § 6 LGG).

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren ( 01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	25	28	65,1	15	34,9	20	71,4	12	80,0
A 15	143	130	57,9	75	42,1	78	60,0	53	70,7
A 14	438	712	51,0	683	49,0	678	95,2	612	89,6

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	25	16	64,0	9	36,0	16	57,1	9	60,0
A 15	143	106	74,1	37	25,9	106	81,5	37	49,3
A 14	438	182	41,6	256	58,4	182	25,6	256	37,5

Obwohl der Frauenanteil in der Gesamtheit der Lehrkräfte bei ca. 58 Prozent liegt, bewerben sich trotzdem mehr Männer als Frauen von A-14 bis A-16. Dennoch ist im Vergleich zur letzten Erhebung die Anzahl der Bewerberinnen bei A-15 um 9,8 Prozentpunkte (32,33 Prozent zu 42,1 Prozent), bei A-14 um 1,1 Prozentpunkte (47,9 zu 49 Prozent) leicht gestiegen.

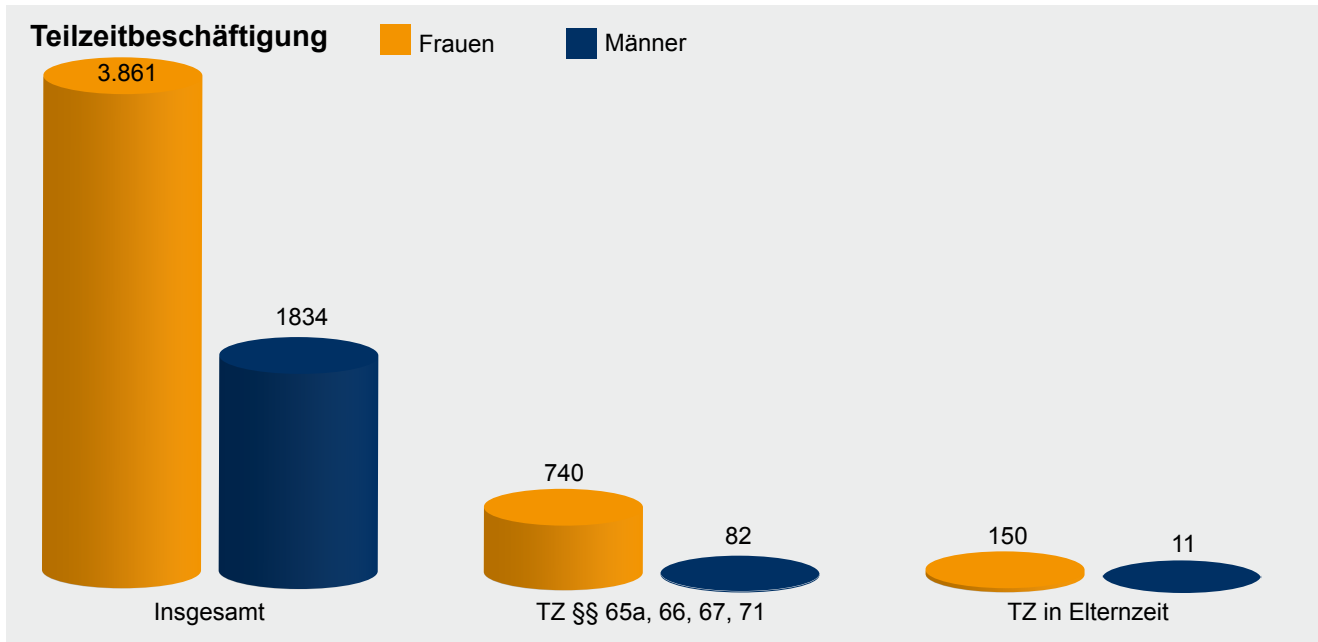
In den Schulleitungsverfahren ist die Bewerbungsquote von Frauen wieder gesunken. Waren es 2012 noch 43,7 Prozent Frauen, die sich beworben haben, sind es 2015 nur noch 34,9 Prozent. Allerdings schneiden Frauen dabei äußerst erfolgreich ab.

Im Bereich A-15 bewerben sich weiterhin erheblich mehr Männer als Frauen, die jedoch bei den Spitzenbeurteilungen besser abschneiden. Auch wenn sich in diesem Bereich eine positive Entwicklung für Frauen abzeichnet, erhalten Männer dennoch den größeren Anteil an einer Funktionsstelle A-15.

Auch das erste Beförderungsamt A-14 wird – an den Bewerbungen gemessen mit 37,5 Prozentpunkten weniger mit Frauen besetzt. Das liegt an den entsprechenden Bewerbungskonstellationen auf verfügbare Stellen an der jeweiligen Schule.

### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	7205	100	6617	100	- 8,1
Davon					
Frauen	4012	55,7	3861	58,4	+ 2,7
Männer	3193	44,3	1834	41,6	- 2,7
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	594	14,8	740	19,2	+ 4,4
Männer	74	2,3	82	4,5	+ 2,2
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	121	20,4	150	20,3	- 0,1
Männer	12	16,2	11	13,4	- 2,8



Der Anteil der Männer (82) in Teilzeit mit Betreuungspflichten ist immer noch relativ gering gegenüber dem der Frauen (740). Beide sollen in der Schulorganisation besondere Berücksichtigung finden (§ 13 LGG). Insgesamt ist der Anteil an Männern, die Teilzeit mit Betreuungspflichten in Anspruch nehmen, leicht um 2.2 Prozentpunkte gestiegen.

#### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	1	0	0
Fachleiter/in ZfsL	3	6	1	1
A 15	6	5	2	1
A 14	154	210	25	6

Im Beförderungsamt A-14 liegt der prozentuale Anteil der Frauen, gemessen an der Anzahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten, jetzt deutlich höher als bei den Männern (vgl. Kapitel Teilzeit in Beförderungsämtern: 210 Frauen: 28,4 % zu 6 Männern: 7,3%).

Die Teilzeitbeschäftigung im Beförderungsamt A-15 ist insgesamt leicht zurückgegangen. Auch im Bereich der Fachleitung setzt sich diese Tendenz fort. Auf Schulleitungsebene gibt es lediglich eine Stellvertreterin in Teilzeitbeschäftigung.

#### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

##### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
Schulleiterin	26,5	+ 3
Stellvertretende Schulleiterin	23,5	+ 3
Fachleiterin ZfsL	39,3	+ 3
A 15	42,2	+ 3

Da die Bewerbungsquote um ein Amt als Schulleiterin A-16 um 8,9 Prozentpunkte bei den Frauen gesunken ist und damit signifikant unter dem der Männer liegt, müssen hier verstärkt Unterstützungsmaßnahmen getroffen werden. Eine vielversprechende Personalentwicklungsmaßnahme ist das Pilotprojekt Mentoring für weiblichen Schulleitungsnachwuchs.

Die erfreulichen Tendenzen im Beförderungsamt A-15 sollten weiterhin beobachtend begleitet werden. Hier gibt es noch regionale Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten.

Bei der Personalentwicklung an der Schule vor Ort ist darauf zu achten, dass Frauen frühzeitig in (Teil-)Aufgaben zur Koordination schulfachlicher Aufgaben eingebunden werden, um diese Arbeitsfelder und Verwaltungsaufgaben auch im Kontext der Mitarbeit in Schulleitungsgremien frühzeitig kennen zu lernen.

Mit der zunehmenden Eigenverantwortung vor Ort sollten Schulleitungen Frauen gezielt zur Übernahme von Startpositionen ansprechen, fördern und ggf. hierfür Teilzeitbedingungen ermöglichen. Entscheidend ist die Unterstützung und Motivation von Frauen zur Bewerbung auf ein Beförderungsaamt - auch in Teilzeit - z.B. durch differenzierte Aufgabenbeschreibung und -teilung in entsprechenden Geschäftsverteilungsplänen.

Inzwischen haben 49,1 Prozent der Gymnasien schuleigene Konzepte in der Lehrerkonferenz verabschiedet, 40,2 Prozent sind dabei noch im Entwicklungsstadium. Im Vergleich zur letzten Erhebung entspricht dies einer Steigerung von fast 25 Prozentpunkten. Noch haben 5,9 % der Gymnasien kein Konzept entwickelt. Eine sinnvolle Orientierung bieten nach wie vor die Best Practice Beispiele im Anhang dieses Frauenförderplans.

### 3.7 Weiterbildungskollegs

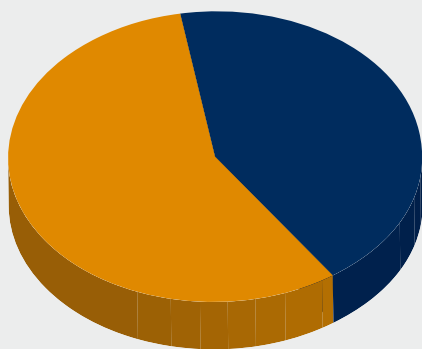
#### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	447	100	428	100	- 4,3
Frauen	244	54,59	243	56,78	+ 2,2
Schulleiterin		18,18	2	20,00	+ 1,8
Stellvertretende Schulleiterin		36,36	5	45,45	+ 9,1
Fachleiterin ZfsL		50,00	1	50,00	+/- 0
A 15		42,31	7	38,89	- 3,4
A 14		44,23	42	47,19	+ 3,0
A 13		63,43	142	61,47	- 2,0
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	40	61,54	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

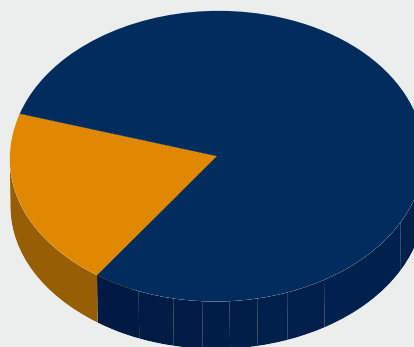
Es gibt insgesamt 11 öffentliche Weiterbildungskollegs.

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (243 = 56,8%)
 ■ Männer (185 = 43,2%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (2 = 20%)
 ■ Männer (8 = 80%)

#### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Der Frauenanteil der Beschäftigten an Weiterbildungskollegs liegt insgesamt bei 57 Prozent. Das Ziel zum Erreichen der 50 v.H. gemäß § 6 Landesgleichstellungsgesetz wurde für die A-13 Stellen sowie für die Fachleitungen am ZFSL erreicht. Bei einer zum Stichtag nicht besetzten Leitungsstelle sind die Schulleitungsstellen am Weiterbildungskolleg unverändert mit zwei Schulleiterinnen besetzt.

Besonders positiv fällt auf, dass der Frauenanteil bei der Funktion einer stellvertretenden Schulleiterin um 9,1 Prozentpunkte gestiegen ist. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in dieser Funktionsstelle liegt jetzt bei 5 (+1) Stellvertreterinnen gegenüber 6 Stellvertretern (-1) und ist insofern ausgeglichen.

Im Bereich der A-15 Stellen kann die positive Tendenz nicht fortgeführt werden. Entgegen allen Zielsetzungen ist der Frauenanteil um 3,4 Prozentpunkte auf 38,89 Prozent gefallen. Auch im Bereich der A-14-Stellen kann die Prognose mit 47,19 Prozent nicht erreicht werden, sie nähern sich aber der gesetzlich geforderten Zielsetzung von 50 Prozent an.



### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2013 – 31.12.2015)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl		Anzahl		Anzahl		Anzahl	
A 16	3	5	83,3	1	16,7	3	60,0	1	100,0
A 15	7	10	76,9	3	23,1	5	50,0	2	66,7
A 14	18	12	41,4	17	58,6	6	50,0	9	52,9

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl		Anzahl		Anzahl		Anzahl	
A 16	3	2	66,7	1	33,3	2	40,0	1	100,0
A 15	7	5	71,4	2	28,6	5	50,0	2	66,7
A 14	18	9	50,0	9	50,0	9	75,0	9	52,9

Es hat in den letzten drei Jahren drei Verfahren auf die Schulleitungsposition gegeben. Die einzige weibliche Bewerberin war sowohl bei der Spitzenbeurteilung als auch der Stellenbesetzung erfolgreich.

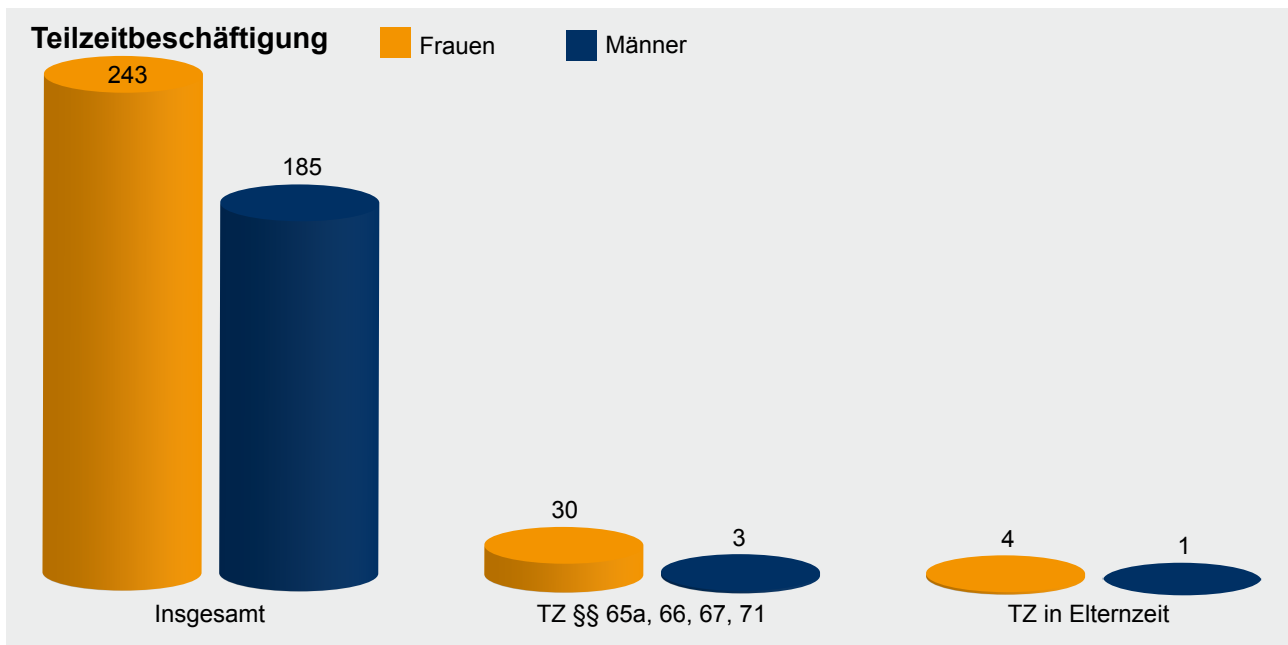
Die Bewerbungsquoten für die Beurteilungsverfahren sind im Bereich der A-14 Stellen erfreulich. Im Gegensatz dazu sind es weniger Bewerberinnen im Bereich der A-15 Stellen im Vergleich zur letzten Datenerhebung. Hier müssen deutlich mehr Frauen angesprochen und ermutigt werden, an Verfahren teilzunehmen und sich zu bewerben.

Bei den Spitzenbeurteilungen und Stellenbesetzung schneiden die Frauen gemessen an den Bewerbungszahlen besser ab als die Männer.

### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2012		Dez. 2015		Veränderung %
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	447	100	428	100	- 4,3
davon					
Frauen	244	54,6	243	56,8	+ 2,2
Männer	203	45,4	185	44,2	- 4,3
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	29	11,9	30	12,4	+ 0,5
Männer	2	1,0	3	1,6	+ 0,6
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	8	20,7	4	13,3	- 7,4
Männer	1	50,0	1	33,3	- 16,7

Von 428 Lehrkräften an Weiterbildungskollegs sind 30 Frauen und 3 Männer familienbedingt teilzeitbeschäftigt. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern hat es nur eine leichte Zunahme gegeben. Im Vergleich zu anderen Schulformen gibt es an Weiterbildungskollegs eher wenige Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Teilzeit.



### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez 2012	Dez.2015
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleiter/in ZfsL	0	0	0	0
A 15	1	0	0	0
A 14	6	3	1	2

An Weiterbildungskollegs nehmen Schul- und Fachleitungen Teilzeit nicht in Anspruch. Der Anteil an Frauen und Männern mit Teilzeitbeschäftigung im Beförderungsamte A14 hat abgenommen.

### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

#### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
Schulleiterin	18,18	+ 8
Fachleiterin ZfsL	50,00	Ziel erreicht
A 15	38,89	+ 5
A 14	47,19	+ 3

Bei der geringen Gesamtzahl der Weiterbildungskollegs und damit auch der Lehrkräfte wirkt sich bereits eine minimale personelle Veränderung statistisch signifikant aus. Durch die Verfügbarkeit von Stellen sowie Pensionierungen oder die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten außerhalb der Schule verschieben sich in einer überschaubaren Statistik von Schulformen mit weniger Lehrkräften eher die Verhältnisse der Daten als in größeren Schulsystemen.

Wenn sich im Zeitraum des Frauenförderplans von drei Jahren auch nur eine Änderung im Amt der Schulleiterin ergeben sollte, dann würde sich daraus eine prozentuale Veränderung von 8 -10 Prozentpunkten ergeben. Dennoch muss es gerade bei der Besetzung der beiden Schulleitungssämter weiterhin Zielsetzung sein, diese mit Frauen zu besetzen, um die 50-Prozentquote gemäß § 6 LGG auch an Weiterbildungskollegs zu erreichen. Als Basis für diese Leitungssämter müssen weiterhin in den Ämtern A-14 und A-15 Frauen auch in Teilzeit gefördert werden.

Inzwischen haben 27,3 Prozent der Weiterbildungskollegs schuleigene Konzepte verabschiedet, 63,6 Prozent befinden sich noch im Entwicklungsstadium. 9,1 % der Weiterbildungskollegs haben noch immer kein Konzept. Orientierung bieten hierfür die Best Practice Beispiele im Anhang dieses Frauenförderplans.

### 3.8 Berufskollegs

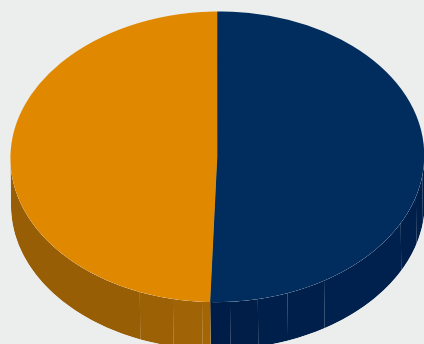
#### A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	4771	100	4732	100	- 0,8
Frauen	2186	45,82	2331	49,26	+ 3,4
Schulleiterin		24,49	9	20,45	- 4,04
Stellvertretende Schulleiterin		15,56	10	21,74	+ 6,2
Fachleiterin ZfsL		41,67	22	42,31	+ 0,6
A 15		25,07	129	33,77	+ 8,7
A 14		38,86	648	44,44	+ 5,6
A 13		51,97	1241	55,38	+ 3,4
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	272	53,63	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

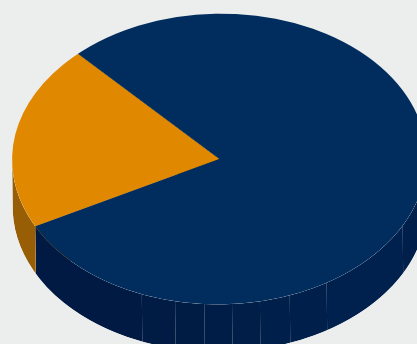
An Berufskollegs hat die Zahl der Lehrkräfte insgesamt abgenommen (- 0,8), wobei der Frauenanteil allerdings um 3,4 Prozentpunkte gestiegen ist. Bis einschließlich A 13 sind Frauen mit mehr als 50 v. H. vertreten mit Ausnahme der Werkstattlehrkräfte. Hier gibt es bei den Beförderungen eine leichte Veränderung zu Gunsten des Frauenanteils: A 9 auf 34,5 Prozent (+ 3) mit 50 Frauen und 95 Männern, A 10 auf jetzt 36,4 Prozentpunkte (+ 4,4) mit 39 Frauen und 68 Männern. Da der Anteil der Frauen unter 50 Prozentpunkte liegt, gilt hier nach wie vor die Frauenförderung.

#### Anzahl der Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (2331 = 49,3%)
 ■ Männer (2401 = 50,7%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (9 = 20,5%)
 ■ Männer (35 = 79,5%)

#### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Bis auf eine leicht negative Veränderung auf der Schulleitungsposition sind in allen Besoldungsgruppen positive Steigerungsraten zu verzeichnen. Insbesondere auf der Ebene der Stellvertretung hat sich mit 6,2 Prozentpunkten der erwartete Zuwachs sogar verdoppelt. Es besteht jedoch weiterhin ein deutlicher Förderungsbedarf in den beiden Schulleitungspositionen bis der Anteil von 50 v. H. gem. § 6 LGG erfüllt werden kann.

Die meisten Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen sind nach wie vor in Schulen mit den Fachrichtungen Ernährung und Hauswirtschaft sowie Sozial- und Gesundheitswesen tätig. In monostrukturierten Schulen technischer Fachrichtung sind – bis auf eine Ausnahme - ausschließlich Männer in der Schulleitung vertreten. Trotz Erhöhung des Frauenanteils in Schulen mit der Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung sind Frauen immer noch in Schulleitungsfunktionen unterrepräsentiert.

Die erfreuliche Tendenz in den Positionen A 14 (+ 5,6) und insbesondere A 15 - sogar mit einer Zunahme um 8,7 Prozentpunkte - zeigt, dass die mittel- und langfristigen Personalentwicklungsmaßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz in Führungspositionen greifen und inzwischen eine breite Basis für eine positive Veränderung des Frauenanteils in zukünftigen Schulleitungspositionen bilden.

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	8	24	80,0	6	20,0	12	50,0	3	50,0
A 15	143	110	59,8	74	40,2	37	33,6	33	44,6
A 14	394	293	52,8	262	47,2	102	34,8	92	35,1

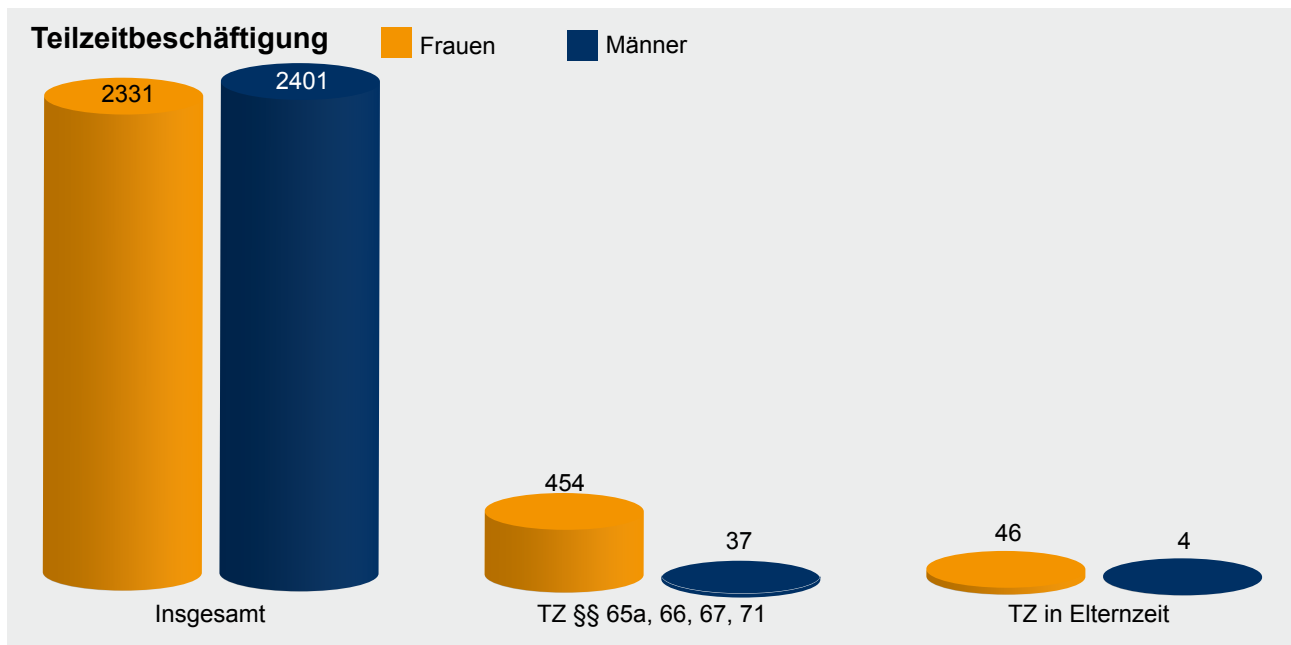
Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	8	8	100	0	0	8	33,3	0	0
A 15	143	81	56,6	62	43,4	81	73,6	62	83,8
A 14	394	202	51,3	192	48,7	202	68,9	192	73,3

Im Gegensatz zur letzten Erhebung haben sich nun weniger Frauen auf eine Schulleitungsstelle beworben, schneiden aber bei den Spitzenleistungen ebenso erfolgreich ab wie die männlichen Bewerber. Dass dennoch keine dieser Frauen in den Verfahren zum Zuge gekommen ist, hängt mit den entsprechenden Bewerbungskonstellationen zusammen.

In Beförderungsverfahren für A 15 bzw. A 14 ist festzustellen, dass der prozentuale Anteil der weiblichen Bewerberinnen mit jeweils 43,4 bzw. 48,7 Prozentpunkten erfreulich zugenommen hat. Bei den Spitzenbeurteilungen schneiden sie insbesondere bei A 15 besser ab als ihre männlichen Mitbewerber, so dass sie auf Grund ihrer Leistung abschließend auch erfolgreicher - gemessen an ihrer Anzahl bei den Bewerbungen - die Beförderungsstellen besetzen.

### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderung %
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	4771	100	4732	100	- 0,8
Davon					
Frauen	2186	45,8	2331	49,3	+ 3,5
Männer	2585	54,2	2401	50,7	- 3,5
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	423	19,4	454	19,5	+ 0,1
Männer	25	1	37	1,5	+ 0,5
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	44	10,4	46	10,1	- 0,3
Männer	1	4,0	4	10,8	+ 6,8



Das Berufskolleg ist die einzige Schulform, in dem insgesamt etwas mehr Männer als Frauen tätig sind: 2401 zu 2331.

Im Vergleich zu den Frauen ist eine Zunahme an Teilzeit mit Betreuungspflichten bei Vätern (+ 0,5 bzw. mit Elternzeit + 6,8) festzustellen, auch wenn die absoluten Zahlen im Vergleich zu Frauen (454) noch sehr gering ausfällt (37).

#### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsräten

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
Monat / Jahr				
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleiter/in ZfsL	0	0	0	0
A 15	9	19	0	1
A 14	134	162	5	15

Die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben darstellt, hat sich in Gesprächen mit Schulaufsicht und Schulleitung nach wie vor grundsätzlich als unstrittig erwiesen. Daher ist die Zunahme bei Frauen und Männern sowohl im Bereich A 14 und A 15 erfreulich.

#### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

##### Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018 in %
Schulleiterin	20,45	+ 3
Stellvertretende Schulleiterin	21,74	+ 5
Fachleiterin ZfsL	42,31	+ 3
A 15	33,77	+ 6
A 14	44,44	+ 5

Eine Prognose muss immer die Personalentwicklung im Zusammenhang mit Schulentwicklungsströmungen, vorrätigen Stellen, Pensionierungen sowie verfügbare weibliche und männliche Lehrkräfte etc. im Blick haben. Daher kann hier nur eine vorsichtige Schätzung vorgenommen werden.

Die Spitzenbeurteilungen liegen bei den Frauen jeweils gleich bzw. höher als die der Männer, so dass Frauen aufgrund des Erstkriteriums nach Befähigung, Eignung und Leistung befördert werden.

In den Beförderungssämtern ab A 14 und Schulleitungspositionen müssen Frauen weiterhin ermutigt und gefördert werden, sich auf eine Beförderungs- und Schulleitungsstelle zu bewerben, denn die Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Beförderungssämtern liegt vor allem in der immer noch geringeren Zahl der Bewerberinnen gegenüber den Mitbewerbern. Hier müssten die Beratungsgespräche zur Personalentwicklung durch die Schulaufsicht weiterhin intensiviert werden. In diesem Zusammenhang scheint auch das Pilotprojekt Mentoring für Frauen eine Trendwende einzuläuten.

In Hinblick auf Frauenförderung kommt ebenso auf die Schulleitungen vor Ort mehr Verantwortung zu. Hier gehen inzwischen viele Schulleitungen dazu über, frühzeitig Gespräche über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten mit Frauen zu führen.

Dabei darf Teilzeit von Frauen mit familiären Betreuungspflichten grundsätzlich kein Hinderungsgrund für die Wahrnehmung von Aufgaben und Funktionen sein. Die Tätigkeitsbeschreibung insgesamt muss dem Teilzeitumfang entsprechen.

Neben dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist es Aufgabe der Schulleitung gem. §§ 1, 13 LGG, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle Lehrkräfte zu erleichtern.

Unterstützung in diesem Bemühen der Schulen und Schulleitungen, insbesondere im Bereich der organisatorischen Möglichkeiten, bieten die Best-Practice-Beispiele in diesem Frauenförderplan, in denen Umsetzungsmöglichkeiten aus allen Schulformen unterschiedlicher Größe und Präsenzzeiten zusammengestellt sind. Sie sollen helfen, gem. § 68 SchulG sowie §§ 12, 14, 17 ADO eine nachhaltige Vereinbarung vor Ort auch in Zusammenarbeit mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu beschließen. 54 % aller Berufskollegs haben inzwischen ein Konzept, an 40 % der Schulen befindet sich dies erst noch in der Entwicklung. 6% haben noch keine Vereinbarung.

## 3.9 Schulämter

### 3.9.1 Untere Schulaufsicht

Die erstinstanzliche Aufsicht über Grundschulen sowie die Fachaufsicht über Haupt- und Förderschulen wird von Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten in den Schulämtern des Regierungsbezirks als untere staatliche Schulaufsichtsbehörde auf Stadt- bzw. Kreisebene ausgeübt.

#### A. Beschäftigungsstruktur in absoluten Zahlen

Schulamts Monat/Jahr	Schulamtsdirektor/in		Schulrat/Schulrätin		Abordnungen	
	Dez. 2015		Dez. 2015		Dez. 2015	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bochum	0,5	0	0,5	1,0	0	0
Dortmund	1,5	0	0,5	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	1	1	0	0,5	0	0
Hagen	0	0	0	1,5	0	0
Hamm	0	0,5	0	0,5	0	1
Herne	0,5	0	0,5	1	0	0
Hochsauerlandkreis	1	2,5	0	0	0	0
Märkischer Kreis	0	1,5	1	2	0	0
Olpe	1	1	0	0,5	0	0
Siegen-Wittgenstein	2	0	0	0,5	1	0
Soest	1	0,5	0	1,5	0	0
Unna	0,5	3	0,5	0	0	0
Gesamt 2015	9	10	3	9	1	1

Gesamt 2012	14	12	3	4	1	4
Veränderungen	- 5	- 2	+/- 0	+ 5	+/- 0	- 3

#### B. Repräsentanz von Frauen in der unteren Schulaufsicht

Der absolute Wert von 0,5 bedeutet, dass in diesen Fällen der Einsatz in mehreren Schulämtern erfolgt. Der Bereich der Abordnungen bezieht sich auf Schulleiterinnen und Schulleiter, die zur Wahrnehmung eines Amtes in der Schulaufsicht mit dem Ziel der Versetzung zum Schulamt abgeordnet wurden.

In der unteren Schulaufsicht ist der Frauenanteil von 50 v. H. gem. § 6 LGG inzwischen auf allen Positionen, auch der der Schulamtsdirektorin, erfüllt. Gründe für die negativen Veränderungen sind die unbesetzten Stellenanteile zum Stichtag.

#### C. Beurteilung in Stellenbesetzungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Auswahl/Bewerbung				Spitzenbeurteilungen gemessen an Auswahl/Bewerbung			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	4	3	37,5	5	62,5	<5	-	<5	-
A 14	8	3	20,0	12	80,0	3	100	4	33,3

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Auswahl/Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	4	2	50,0	2	50,0	2	66,7	2	40,0
A 14	8	2	25,0	6	75,0	2	66,7	6	50,0

Die Bewerbungs- bzw. Auswahlquote von Frauen ist auf beiden Positionen höher als die der Männer. Die Männer sind im Bereich A 14 erfolgreicher als die Mitbewerberinnen. Gemessen an ihrer Bewerbungs-/Auswahlquote erhalten Frauen weniger häufig eine dieser Stellen.

#### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

In der Bezirksregierung Arnsberg nehmen die Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten der unteren Schulaufsicht zurzeit Teilzeitbeschäftigung gem. 13 LGG nicht in Anspruch.

#### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

	Stellen	Frauenanteil absolut	Frauenanteil in %	Prognose Dez. 2018
Stellen	38*			50 v. H. erreicht
Schulamtsdirektor/in	19	10	52,6	
Schulrätin, Schulrat	12	9	75,0	
In Abordnung	2	1	50,0	

\*Zum Stichtag sind noch nicht alle Stellen besetzt. Auf allen Positionen sind jetzt aber die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG erreicht.

Auch wenn das LGG besagt, dass die Dienststelle Arbeitsplätze in familienbedingter Teilzeit ebenfalls für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben anbieten soll – soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen –, so scheint es keinen Bedarf zu geben, sowohl aus Gründen der Komplexität der Aufgaben in der Schulaufsicht als auch aufgrund der Altersstruktur, in der dieses Amt in der Regel erreicht wird.

#### F. Wahrnehmung von Gleichstellungsangelegenheiten in den Schulamtsbezirken

Schulämter sind Dienststellen im Sinne der Begriffsbestimmung des § 3 LGG. Die Personalverwaltungen erstellen daher je einen eigenen Frauenförderplan für ihre Grundschulen. In § 15 LGG ist die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (GB) für jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten vorgesehen. Sie werden gemäß ihrer Stellung, Aufgabenbeschreibung und Rechte von der Dienststelle an Personalmaßnahmen beteiligt (§§ 15 – 19 LGG).

Für jedes Schulamt ist eine Gleichstellungsbeauftragte zuständig, mit Ausnahme der Schulämter Olpe und Siegen-Wittgenstein. Für die Teilnahme in Auswahlkommissionen des Schulamtes hat die obere Schulaufsicht Vertreterinnen bestellt, falls die Gleichstellungsbeauftragte selbst verhindert ist. Dies sind sowohl Schulleiterinnen aus dem Schulamt als auch Beraterinnen, die den GB in Gleichstellungsangelegenheiten der Schulen zur Seite stehen. Für jedes Schulamt gibt es außerdem Beraterinnen in Gleichstellungsfragen, die die GB in ihren Aufgaben vor allem bei der Betreuung der AfG unterstützen. Die zuständige GB der Bezirksregierung führt einmal im Jahr eine Dienstbesprechung mit den GB der Schulämter durch und berät sie in Gleichstellungsfragen.

An der Einzelschule ist die Schulleitung verantwortlich für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans des Schulamtes (§ 1 LGG). An Grundschulen geht es vor allem um Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Mädchen- und Jungenförderung. Inzwischen haben 62 % der Grundschulen schuleigene Konzepte und 25,7 % sind im Entwicklungsstadium. Noch haben 4,5 % der Grundschulen kein Konzept.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) berät und unterstützt die Schulleitung in diesem Auftrag (analog §17 Abs.1 LGG). 97 % aller öffentlichen Grundschulen des Schulamtes haben eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) bestellt. An den übrigen Grundschulen, die keine bestellt AfG haben, muss die GB des Schulamtes z. B. in Personalauswahlverfahren (schulscharf) beteiligt werden.

Da die AfG in ihrer Funktion die GB des Schulamtes an den Grundschulen vor Ort vertritt, sind die verpflichtenden jährlichen Dienstbesprechungen mit ihrer GB ein immer wichtigeres Austauschforum. Sie bekommen hier die für die Ausübung ihrer Aufgabe notwendige Information und Unterstützung.



## 3.9.2 Lehrkräfte an Grundschulen

### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

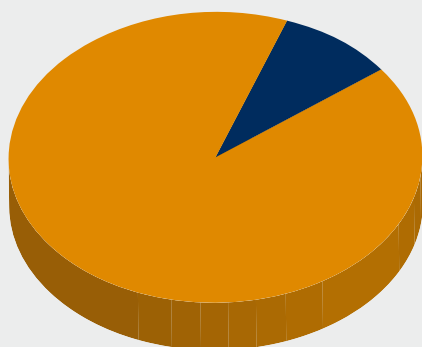
Im Frauenförderplan der Bezirksregierung wird die Beschäftigungssituation an Grundschulen nur insgesamt erfasst. Für die Bestandsaufnahme und Zielsetzung in den 12 Schulamtsbezirken sind die jeweiligen Personalverwaltungen zuständig.

Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2015		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	8779	100	8943	100	+ 1,9
Frauen	7929	90,32	8103	90,61	+ 0,3
Schulleiterin		71,60	398	76,10	+ 4,5
Stellvertretende Schulleiterin		82,85	225	83,64	+ 0,8
Fachleiterin ZfsL		78,65	60	80,00	+ 1,4
A 13 Lehramt Sonderpädagogik		61,24	501	86,98	+ 25,7
A 12		93,36	6734	92,25	- 1,1
Alle übrigen Besoldungsgruppen		-	185	91,58	-

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt. Zum Stichtag Dezember 2012 wurden noch keine absoluten Zahlen dargestellt.

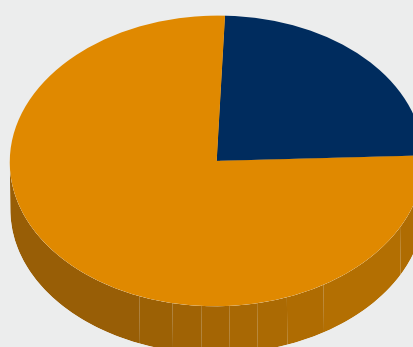
Zum Zeitpunkt der Datenerhebung gibt es an 570 Grundschulen 8943 Beschäftigte. Dies bedeutet eine Zunahme von 1,9 Prozentpunkten im Vergleich zur letzten Erhebung. Der Frauenanteil ist fast konstant geblieben. Die Anzahl der männlichen Lehrkräfte hat sich diesmal nur geringfügig reduziert (von 850 auf 840).

#### Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (8.103 = 90,6%) ■ Männer (840 = 9,4%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (398 = 76,1%) ■ Männer (125 = 23,9%)

### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Das Ziel des LGG von 50 v. H. in den Schulleitungspositionen ist weit überschritten. Der Anteil an Schulleiterinnen (76 %) entspricht jedoch nicht dem der weiblichen Lehrkräfte (91 %) insgesamt. Dem gegenüber entsprechen die 24 % an Schulleitern den 9 % männlichen Lehrkräften an Grundschulen insgesamt.

#### Differenzierung der Schulleitungspositionen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Stellen	Frauen
		2015
A 14 Schulleiterin	35	65,7
A 13 Z Schulleiterin	335	76,7
A 13 Schulleiterin	150	77,3
A 12 Z Schulleiterin	3	66,7
A 13 Stellvertretende Schulleiterin	27	77,8
A 12 Stellvertretende Schulleiterin	242	84,3

In Hinblick auf eine Differenzierung nach Besoldungsgruppen stellt sich zudem heraus, dass Männer prozentual in der obersten Vergütungsgruppe der Schulleitungen mit 34,3 Prozent überproportional vertreten sind im Verhältnis zu ihrem Anteil an Lehrkräften.

Trotz steigender Zahlen bzgl. des Frauenanteils wird die aktive Förderung weiblicher Beschäftigter in Hinblick auf Entwicklung und Professionalisierung für die Ausübung von Führungsaufgaben in Leitungspositionen in die Zuständigkeit von Schulleitungen und Schulaufsicht gehören,

### C. Beurteilung in Beförderungsverfahren alte Tabelle

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	8	6	60,0	4	40,0	4	66,7	3	75,0
A 13	113	21	16,4	107	83,6	11	52,4	57	53,3
A 12 Z	87	20	19,4	83	80,6	5	25,0	41	49,4

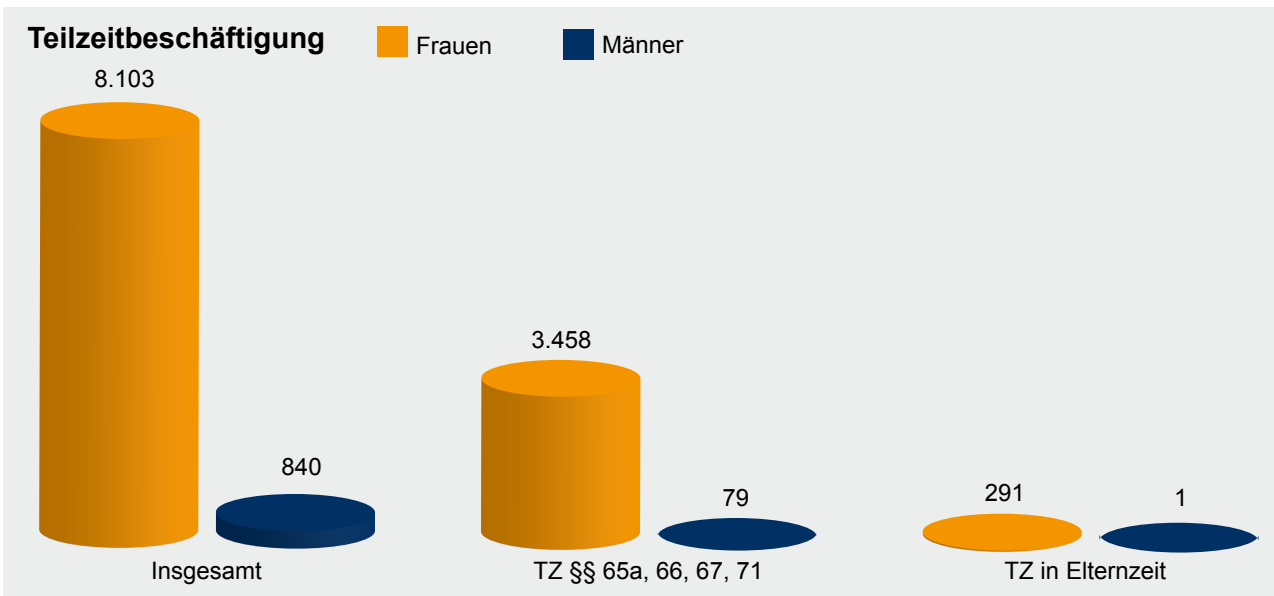
Besoldungs- gruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	8	4	50,0	4	50,0	4	66,7	4	100
A 13	113	11	9,7	102	90,3	11	52,4	102	95,3
A 12 Z	87	16	18,4	71	91,6	16	80,0	71	85,5

Das LGG kommt im Grundschulbereich aufgrund der Sollerfüllung gem. § 6 LGG nicht mehr zur Anwendung. Frauen sind insgesamt in den Spitzenbeurteilungen erfolgreicher als Männer. Gemessen an den Bewerbungen werden alle Schulleitungspositionen zu mehr als 50% durch Frauen besetzt.

Dennoch ist durchaus erkennbar, dass sich grundsätzlich mehr Männer, gerade auch im Bereich A 14 (6 männliche Bewerber zu 4 weiblichen Bewerberinnen), auf ein Beförderungs- bzw. Schulleitungsamt bewerben.

### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2012		Dez. 2015		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	8779	100	8943	100	+ 1,9
Davon					
Frauen	7929	90,3	8103	90,6	+ 0,6
Männer	850	9,7	840	9,4	- 0,3
davon Teilzeit nach §§ 65a, 66, 67, 71 LBG NRW					
Frauen	1802	22,7	2069	25,5	+ 2,8
Männer	13	1,5	13	1,5	+/- 0
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	259	14,4	291	14,1	- 0,3
Männer	2	15,4	1	7,7	- 7,7



Fast 25,5 % der weiblichen Lehrkräfte gegenüber 1,5 % ihrer Kollegen haben aufgrund einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung besondere Ansprüche auf Berücksichtigung in der Schulorganisation. Bei Männern ist diese Tendenz noch weiter rückläufig.

#### Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2012	Dez. 2015	Dez. 2012	Dez. 2015
A 14 Schulleiter/in	0	0	0	0
A 13 Schulleiter/in mit Zulage	3	5	0	0
A 13 Schulleiter/in	8	6	0	0
A 12 Schulleiter/in mit Zulage	1	0	0	0
A 13 Stellvertretende Schulleiter/in	1	0	0	0
A 12 Stellvertretende Schulleiter/in	25	44	7	0
Fachleiter/in ZfsL	k. A.	10	k. A.	1

Bemerkenswert ist, dass an Grundschulen Teilzeit von Frauen mit familiären Betreuungsanlässen in Schulleitungspositionen wahrgenommen wird. An Grundschulen gibt es auch 44 Stellvertreterinnen, die diese Aufgabe in Teilzeit ausüben, bei Fachleitungen sind es 10 Frauen zu 1 Mann.

#### E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Es gibt keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen. Das durchaus lobenswerte Ziel, wieder mehr männliche Lehrkräfte für den Grundschulbereich zu gewinnen, kann allerdings nicht durch einen Frauenförderplan oder Bemühungen der Gleichstellungsbeauftragten erlangt werden, sondern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Auch wenn die Umsetzung des § 13 LGG zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege – bezogen auf viele kleine Kollegien an Grundschulen – nicht immer leicht ist, haben Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen besondere Ansprüche (§§ 66, 67 LBG NRW, § 68 SchulG, §§ 12, 17 ADO). Teilzeitbeschäftigte dürfen vor allem für Vertretung und im Bereich der außerunterrichtlichen Verpflichtungen nur entsprechend ihrer Pflichtstundenzahl eingesetzt werden.

Inzwischen haben 62,0 % der Grundschulen schuleigene Vereinbarungen und 25,7 % sind dabei im Entwicklungsstadium. Noch haben 9,1 % der Grundschulen kein Konzept. Im Vergleich zur letzten Umfrage ist dies insgesamt eine deutliche Steigerung um 38 Prozentpunkte. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele im Anhang dieses Frauenförderplans bzw. die Konzeptvorlagen der Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Schulämtern.

## 3.10 Lehreraus- und Fortbildung

### 3.10.1 Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

#### A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2012			Dez. 2015			Veränderungen
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil	
	absolut		%	absolut		%	%
Leiter/in ZfsL	5	2	29	5	1	17	- 12
Seminarleiter/in (lehramtsbezogen)	12	10	45	10	11	52	+ 7
Kernseminarleiter/in	79	85	52	66	86	57	+ 5
Fachleiter/in	256	277	52	233	281	55	+ 3
Lehramtsanwärter/in	1029	2389	70	629	1640	72	+ 2

Im Regierungsbezirk Arnsberg gibt es 7 Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL). Eins wird von einer Frau geleitet, eine Leitungsstelle befindet sich noch im Besetzungsverfahren.

Die Leitungsstellen der den ZfsL zugeordneten lehramtsbezogenen Seminare sind zu inzwischen mit 52 Prozentpunkten von Frauen besetzt, allerdings unterschiedlich in den Lehrämtern. Die Kernseminar- und Fachleitungen werden im Schulkapitel geführt. Hier sind Frauen insgesamt – ohne Trennung nach Schulformen – mit etwas mehr als 50 Prozentpunkten vertreten, bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Lehramtsanwärterinnen (72 %).

#### B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsräumen

##### Seminarleitung (lehramtsbezogene Leitung)

Dez. 2015	G		HRGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	1	0	0	1	1	0				
Bochum	0	1			0	1				
Dortmund	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1
Hagen	0	1			1	0	0	1		
Hamm	0	1			1	0			1	0
Lüdenscheid	0	1	N.N.						1	0
Siegen	1	0	1	0	0	1				
Gesamt	2	5	2	1	4	2	0	2	2	1
Frauen in %		71		33*		33		100		33

2012 in %		71		25		33		50		33
Veränderung		+/- 0		+ 8		+ / - 0		+ 50		+ / - 0

Betrachtet man den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen an den ZfsL in Relation zu der Anzahl der Lehramtsanwärterinnen bzw. der Referendarinnen von 72 %, so ergeben sich folgende Einschätzungen: In den Lehrämtern für die Grundschule (G), Sonderpädagogische Förderung (SF) und Berufskolleg (BK) entspricht der Prozentsatz der Direktorinnen den geforderten 50 v. H.. Dagegen werden die Leitungsfunktionen in den SI-Lehrämtern Haupt-, Real- und Gesamtschule (HRGe) und in den SII-Lehrämtern Gymnasium/Gesamtschule (Gym/Ge) weiterhin überwiegend von Männern eingenommen.

\*ohne N.N

### Kernseminarleitung

Dez. 2015	G		HRGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	0	2	2	2	6	3				
Bochum	0	4			3	9				
Dortmund	1	3	6	4	6	4	4	2	3	3
Hagen	0	4			7	6	2	7		
Hamm	1	3			6	4			0	8
Lüdenscheid	1	3	1	2					1	3
Siegen	2	4	7	3	7	3				
Gesamt	5	23	16	11	35	29	6	9	4	14
Frauen in %	82		41		45		60		78	
2012 in %	76		42		42		53		67	
Veränderung	+ 6		- 1		+ 3		+ 7		+ 11	

Fachleiterinnen im Kernseminar sind in den Seminaren für das Lehramt an Grundschulen deutlich in der Mehrheit (82 %). In den Seminaren der Lehrämter HRGe und Gym/Ge ist dagegen trotz leicht positiver Tendenz immer noch eine deutliche Überzahl der Männer festzustellen. Im Bereich Bk und FS hat der Frauenanteil weiter zugenommen und liegt über dem der Männer.

### Fachleiter/in

Dez. 2015	G		HRGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	1	9	9	7	20	9				
Bochum	3	11			18	22				
Dortmund	1	13	18	22	21	23	11	10	5	14
Hagen	1	13			23	9	17	12		
Hamm	1	10			21	19			4	17
Lüdenscheid	4	8	9	11					6	11
Siegen	4	12	14	11	21	8				
Gesamt	15	76	50	51	124	90	28	22	15	42
Frauen in %	83		50		42		44		74	
2012	72		53		42		43		67	
Veränderung	+ 11		- 3		+/- 0		+ 1		+ 7	

Ähnlich sieht es bei der Besetzung der Seminare mit Fachleiterinnen und Fachleitern aus. Hier ergeben weiterhin regionale Unterschiede kein einheitliches Bild (vgl. Kommentar zu den Kernseminarleitungen). Insbesondere an den Seminaren für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen in Arnsberg, Hagen und Siegen ist der Anteil der Frauen vor allem im Bereich Gym/Ge signifikant niedriger als der der Männer.

### C. Beurteilung in Beförderungs- oder Stellenbesetzungsverfahren (01.01.2013-31.12.2015)

Beförderungsamt	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Leitungen ZfsL	1	2	100	0	0	1	50,0	0	0
Seminarleitung	5	4	57,1	3	42,9	2	50,0	1	33,3
Fachleiter/in Gym, Ge, WbK	28	73	54,1	62	45,9	7	9,6	9	14,5
Fachleiter/in BK	4	7	53,8	6	46,2	0	0	1	16,6
Fachleiter/in G, SI, SF	46	14	27,5	37	72,5	4	28,6	18	48,6

Beförderungsamt	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Leitungen ZfsL	1	1	100	0	0	1	50,0	0	0
Seminarleitung	5	3	60	2	40	3	75,0	2	66,7
Fachleiter/in Gym, Ge, WbK	28	10	41,6	14	58,4	10	13,7	14	22,6
Fachleiter/in BK	4	2	50	2	50	2	28,6	2	33,3
Fachleiter/in G, HRGe, SF	46	9	19,6	37	80,4	9	64,3	37	100,0

Die Stellenbesetzungen der Kernseminarleitungen erfolgen nicht durch Beförderung, so dass sie hier nicht aufgeführt werden. Im Gegensatz zu den Schulformen mit SII sind die Fachleitungen im Bereich Primarstufe, SI und Förderschule nicht mit einer Beförderung, sondern nur mit einer Zulage verbunden. In diesen Bereichen sind nach wie vor mehrheitlich Frauen vertreten.

Im Bereich der Fachleitungsbeförderungen von Lehrkräften an Gesamtschulen (SII), Gymnasien und Weiterbildungskollegs sowie Berufskollegs, liegt die Quote der Bewerberinnen noch deutlich unter der ihrer Mitbewerber, obwohl an Schulen auch in der SII insgesamt mehr Frauen als Männer unterrichten (Ausnahme: Berufskolleg).

Bis auf die Leitungspositionen sind Frauen insgesamt sowohl bei der Beförderungsbeurteilung als auch der Stellenbesetzung – gemessen an ihrer Bewerbung - erfolgreicher als ihre Mitbewerber, was insbesondere im Bereich Gym/Ge eine prognostizierte positiven Tendenz darstellt.

#### D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in der Fachleitung

Schulform	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Dez. 2012		Dez. 2015	
Grundschule	9	1	10	1
Förderschule	2	1	4	1
Hauptschule	2	0	1	-
Realschule	3	0	2	-
Gemeinschaftsschule, Sekundarschule, Primusschule	-	-	-	-
Gesamtschule	-	-	1	-
Gymnasium	3	1	6	1
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-
Berufskolleg	-	-	-	-

Teilzeit darf grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben darstellen. Es scheint aber so, dass sich auf Grund der Flexibilität der Aufgabe eine Teilzeitbeschäftigung erübrigt. Die Leitungen der ZfsL und der schulformbezogenen Seminare nehmen eine Teilzeitbeschäftigung nicht in Anspruch.

## E. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

### Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2015	Prognose Dez. 2018
Leiterin ZfsL	17	*
Seminarleiterin HRGe	33	
Seminarleiterin Gym/Ge	33	+ 3 %
Kernseminarleiterin HRGe	41	
Kernseminarleiterin Gym / Ge	45	
Fachleiterin Gym/Ge	42	
Fachleiterin BK	44	

\*Konkrete Steigerungsquoten können bei der kleinen Anzahl nicht aufgezeigt werden.

In Bereich Seminar- und Kernseminarleitung HRGe und Gym/Ge muss weiterhin auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. In den Beförderungsverfahren der Schulformen BK (42%) und insbesondere Gym (39 %) sollten Frauen zur Bewerbung auf eine Fachleitungsstelle weiterhin besonders ermutigt werden – auch als Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten -, um durch eine positive Veränderung mittelfristig 50 v. H. gem. § 6 LGG zu erreichen.

## F. Wahrnehmung von Gleichstellungsfragen an den ZfsL

Jedes ZfsL hat eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen benannt. In folgenden Aufgabenbereichen können diese u.a. tätig werden:

### Beratung und Unterstützung der ZfsL-Leitung bei der

- Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags,
- Umsetzung des Frauenförderplans,
- Darstellung der seminarinternen Beschäftigungsstruktur,
- Förderung des beruflichen Fortkommens von Kolleginnen,
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege,
- Seminarprogrammentwicklung,
- Gender-Thematik in Seminarinhalten,
- Fortbildungsplanung.

Die Qualifizierung der AfG an ZfsL durch Dienstbesprechungen mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen findet inzwischen mindestens einmal im Jahr statt.

### Schwerpunkte sind gewesen:

- Klärung der spezifischen Aufgabe im ZfsL,
- Zusammenarbeit mit der Leitung,
- Multiplikation an die Kolleginnen und Kollegen,
- Gendergerechte Sprache im Fachunterricht,
- Sensibilisierung für Mädchen- und Jungenförderung.

## 3.10.2 Fortbildung

### A. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) vertritt die Gleichstellungsbeauftragte (GB) der Bezirksregierung in den einzelnen Schulen vor Ort. Ihre Aufgabe ist es, die Schulleitung in ihrer Verantwortung für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes zu unterstützen. In diesem Aufgabenbereich hat die AfG zum einen personalverwaltende Pflichten und zum anderen eine weisungsfreie Kontroll- und Vermittlungsfunktion. Das Aufgabenspektrum in Personal- und Organisationsentscheidungsprozessen erfordert spezifisch verwaltungsfachliche Kenntnisse ebenso wie Interesse an allgemeinen frauenspezifischen Themen. Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft sind wesentliche persönliche Voraussetzungen zur Wahrnehmung der Funktion.

Während die Unterstützung in formalrechtlichen Fragestellungen in den jährlich stattfindenden Dienstbesprechungen mit den GB aller Schulen (zum Stichtag: 1138 Schulen) unter Beteiligung von Dez 47 erfolgt, haben die AfG Anspruch auf Fortbildungen, um sich die Fähigkeiten für ihre Funktion anzueignen (§ 15 LGG). Die Fortbildungsangebote werden überregional und schulformübergreifend angeboten. In Kooperation mit der Steuergruppe Gleichstellung koordiniert das Fortbildungsdezernat die Fortbildungen durch Ausschreibung und Organisation.

In den Fortbildungen werden die AfG schwerpunktmäßig zur Wahrnehmung in dieser Rolle unterstützt. Die Inhalte der Fortbildungen werden durch die Bedarfe der AfG auf der Grundlage von Erhebungen bei den Dienstbesprechungen aller Schulformen sowie der Evaluationen der regionalen Fortbildungen in Abstimmung mit den Gleichstellungsbeauftragten in der Bezirksregierung festgelegt.

Die Material- und Konzeptgruppe (MK) entwickelt daraus die Fortbildungsangebote für die AfG. Der MK-Gruppe gehören Lehrerinnen aller Schulformen an, die neben einer fundierten Ausbildung als Moderatorin ebenfalls für diese verwaltungsfachlichen und persönlichkeitsfördernden Tätigkeitsbereiche fortlaufend qualifiziert werden.

Im Maßnahme-Zeitraum 2013 – 2016 sind durch eine aktualisierte Zuständigkeitsverordnung für Eigenverantwortliche Schulen mit und ohne erweiterte Dienstvorgesetzteigenschaften Entscheidungssachverhalte der Schulleitungen festgelegt worden. Daraus sind neue Aufgaben und zugleich auch eine stärkere Rechtsposition der AfG entstanden. Sie unterstützt als Vertreterin der GB die Schulleitung in organisatorischen und personellen Maßnahmen. Die verpflichtenden Entscheidungssachverhalte sind umfänglich erweitert worden. Für diese außerunterrichtlichen Aufgaben muss die AfG entsprechend qualifiziert werden.

2013-2016 lag der Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit in der Qualifizierung der AfG für ihre neue Rolle. Folgende Module wurden im Erfassungszeitraum angeboten:

- Das Basismodul „Die Rolle der AfG – Grundlagen, Fallbeispiele, Erprobungshandeln, persönlicher Handlungsplan“ bereitet die AfG auf ihre Rolle und Aufgabenfelder vor.
- Die Aufbaumodule
  - „Das zielorientierte kollegiale Gespräch“,
  - „Professionell und sicher auftreten – Umgang mit Angriffen“
  - „Von Fall zu Fall – Handlungsoptionen in der Rolle der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen“

bieten der AfG Unterstützung und Kompetenzstärkung in den verschiedenen Ebenen der Kommunikation und Konfliktlösung an.

Die Angebote wurden in den Jahren 2012 – 2015 wie folgt wahrgenommen:

2012/13		2013/14		2014/15	
Basismodul:	131 AfG	Basismodul:	202 AfG	Basismodul:	104 AfG
Aufbaumodule:	125 AfG	Aufbaumodule:	178 AfG	Aufbaumodule:	75 AfG



## B. Fortbildung für Frauen

2015 wurde das einjährige Pilotprojekt der Bezirksregierung Arnsberg: „Mentoring für Frauen – ein Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses“ gestartet. Es handelt sich um ein Kooperationsprogramm zwischen der Steuergruppe Gleichstellung, den Personalverantwortlichen in der Schulaufsicht und dem Fortbildungsdezernat. Die Projektleitung hat die fachliche Beraterin in Gleichstellungsfragen, wobei das Projekt operativ im Bereich Schulleitungsf Fortbildung als schulexterne Fortbildung angesiedelt ist.

Weiteren speziellen Fortbildungsangebote für Frauen konnten im Maßnahme-Zeitraum 2012- 2016 bisher nur angedacht, aber noch nicht erarbeitet oder angeboten werden. Rückmeldungen zeigen aber, dass dies wünschenswert und auch im Sinne des LGG § 11 erforderlich wäre: Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## C. Fortbildung für an Leitungsaufgaben interessierte Lehrkräfte

### Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsf Fortbildung NRW

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010-2012	268	154	57,5
2013-2015	260	168	64,6

Das Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsf Fortbildung NRW findet in der Bezirksregierung inzwischen in gemischt geschlechtlichen Gruppen statt. Diese Fortbildung ist aber insbesondere für Lehrerinnen eine Maßnahme, die zur Klärung der eigenen Karriereplanung stark nachgefragt wird. Das Fortbildungsangebot ist im Maßnahme-Zeitraum 2013-2016 für Lehrpersonen aller Schulformen geöffnet worden.

Bezogen auf die Zielsetzung „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen“ ist erfreulicherweise festzustellen, dass bei Auswertung der Statistik aller Teilnehmenden der Anteil der Frauen über 50 Prozent liegt. Daten, wie viele Lehrerinnen sich danach um eine Funktionsstelle bewerben bzw. wo sich Schwierigkeiten ergeben, liegen nicht vor. Das Konzept der „Orientierungsfortbildung“ hält die Möglichkeit einer Rückkopplungstagung vor, bei der nach etwa einem Jahr Erfahrungswerte erhoben werden können.

### Qualifikationserweiterung Schulleitung 2 (SLQ)

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010-2012	310	157	50,6
2013-2015	288	171	59,4

Das Fortbildungsangebot richtet sich an Lehrkräfte, die ein Amt als Schulleiterin bzw. Schulleiter anstreben und zeitnah das Eignungsfeststellungsverfahren durchlaufen werden. Ziele der Qualifizierung sind Kompetenzentwicklung, Kompetenzstärkung in den Bereichen Kommunikation und Kooperation, Personalmanagement, Gestaltung und Qualitätsentwicklung von Schule und Unterricht sowie Recht und Verwaltung.

Mit Blick auf die Zielsetzung „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen“ ist es gelungen, den Frauenanteil in diesem Fortbildungsangebot um fast 9 Prozentpunkte zu steigern. Eine quantitative Aufschlüsselung nach Schulformen sollte in die Statistik aufgenommen werden, um detailliert den Übergang in das Eignungsfeststellungsverfahren bei weiterer statischer Erhebung und Auswertung zu verfolgen.

## D. Fortbildung für Schulleitungen

Im Fortbildungskonzept für Schulleitungen finden sich die rechtlichen Aspekte zur Gleichstellung. Bestandteil sind auch Auszüge aus dem Frauenförderplan der Bezirksregierung Arnsberg. Das Thema Gender Mainstreaming findet ebenso Berücksichtigung. Zum Modul "Dialogische Führung" gehört das Kapitel "Führung und Geschlechterdifferenz". Dabei geht es auch um die Frage spezifischer Führungsqualitäten von Frauen. Die Auswertung der Evaluationsbögen hat ergeben, dass eine Vertiefung der Inhalte unter geschlechtsspezifischen Aspekten noch notwendig ist.

### Fortbildung für neu im Amt befindliche Schulleiter und Schulleiterinnen

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010- 2012	109	75	68,8
2013-2015	75	52	69,3

Die Zielsetzungen im Frauenförderplan „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen“ sowie „Stärkung von Frauen in Schulleitungsfunktionen“ sind nach Auswertung der Statistik für Fortbildungen für neu im Amt befindliche Schulleitungen erreicht.

### E. Fortbildung für die Schulaufsicht

Die Fortbildungsakademie des Innenministeriums in Herne (FAH) bietet Fortbildungen für die Schulaufsicht an.

### F. Gender

Fortbildungen zur gendersensiblen Bildung in Schule werden von den Kompetenzteams (KT) angeboten. In den 12 KT der BR gibt es standardisierte Fortbildungsmodulare für Lehrkräfte, die von den Fachmoderatorinnen und Fachmoderatoren der Koordinierungs- und Qualifizierungsgruppe Gender (KQG Gender) durchgeführt werden:

- Basismodul: Gender Mainstreaming – gendersensibles Lehren und Lernen. Konzept und Praxisbeispiele;
- Aufbaumodul: Vielfältig leben in der Schule. Mit dem Anti-Bias-Ansatz zu einer gendersensiblen Schulkultur (anti-bias: vorurteilsbewusst, Schieflagen entgegenwirkend);
- Aufbaumodul: Ein Genderprojekt zur Jungen- und / oder Mädchenförderung in den Jahrgangsstufen 4 – 7.

Alle Moderatorinnen und Moderatoren der KT von den Fachmoderatorinnen und Fachmoderatoren der Material- und Konzeptgruppe Gender (MKG Gender) sind zu den Aspekten Genderkompetenz für Lehrkräfte, Anbahnen und Gestalten von gendersensibler Bildung qualifiziert worden.

### G. Zertifikatskurse

Fächer	2010-2012			2013-2015		
	Teilnehmende	Frauen	Frauenanteil	Teilnehmende	Frauen	Frauenanteil
Latein Sek I	114	74	64,9	17	11	64,7
Praktische Philosophie	82	52	63,4	62	46	74,2
Englisch S I	148	93	62,8	74	63	85,1
Französisch*	30	27	90,0	11	10	90,9
Musik GS/FS	68	59	86,8	63	54	85,7
Kunst GS/FS	41	39	95,1	13	13	100,0
Mathematik S I	147	95	64,6	61	41	67,2
Informatik S I	63	19	30,2	63	21	33,3
Physik	49	18	36,7	64	25	39,1
Technik	65	27	41,5	63	21	33,3
Chemie	Nicht erfasst			34	16	47,1
Mintfächer insgesamt	324	159	49,1	285	124	43,5
Gesamt:	807	503	62,3	525	321	61,1

\*Kooperationskurs mit der Bezirksregierung Münster

Bezogen auf die Zertifikatskurse ist festzustellen, dass der Frauenanteil leicht gesunken ist, aber immer noch über 60% liegt bezogen auf die Teilnehmenden. Im Hinblick auf die Mintfächer ist der Frauenanteil von 49,1 Prozent auf 43,5 Prozent gesunken.

## H. Moderatoren und Moderatorinnen

### Moderation in der Fortbildung bei der Bezirksregierung und in den Kompetenzteams

Schulform	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
	2010- 2012			2013 - 2015		
Grundschule	367	303	83	245	198	80,8
Förderschule	147	96	65	105	68	64,8
Förderschule im Bereich BK	4	1	25	-	-	-
Hauptschule	187	111	59	82	49	59,6
Realschule	124	81	65	98	70	71,4
Sekundarschule	8	6	75	33	19	57,6
Gemeinschaftsschule	5	4	80	10	8	80,0
Gesamtschule	226	125	55	167	94	56,3
Gymnasium	415	173	42	244	104	42,6
Weiterbildungskolleg	14	5	36	12	6	50,0
Berufskolleg	361	168	47	253	101	39,9
Ohne zugewiesene Schulform	28	12	43	4	3	75,0
Gesamt	1886	1085	57,5	1253	720	57,5

### Moderation in den Kompetenzteams

Schulform	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
	2010-2012			2013-2015		
Grundschule	307	258	84	233	192	82,4
Förderschule	100	68	68	83	52	62,7
Förderschule im Bereich BK	0	0	-			
Hauptschule	154	97	63	76	41	53,9
Realschule	58	42	72	71	53	74,6
Sekundarschule	7	5	71	33	17	51,5
Gemeinschaftsschule	3	3	100	7	6	85,7
Gesamtschule	92	49	53	141	81	57,4
Gymnasium	197	81	41	203	90	44,3
Weiterbildungskolleg	8	3	38	5	3	60,0
Berufskolleg	0	0	-	0	0	-
Ohne zugewiesene Schulform	11	6	55	4	3	75,0
Gesamt	937	612	65,3	856	538	62,9

Der Anteil von Frauen für Moderationsaufgaben der Bezirksregierung Arnberg ist zum vorherigen Maßnahme-Zeitraum gleich geblieben und liegt bei 57,5 Prozent bezogen auf die Gesamtzahl der Moderierenden. In den Kompetenzteams (KT) ist der Frauenanteil um 2,4 Prozentpunkte auf 62,9 % gesunken. Detailliert betrachtet liegt bei allen Schulformen mit Ausnahme der Schulformen Berufskolleg, Gymnasium und Weiterbildungskolleg der Frauenanteil bei Moderationsaufgaben bei über 50 Prozent.

### Kompetenzteam

Kompetenzteam	2010-2012 insgesamt	Frauen	Frauenanteil	2013-2015 insgesamt	Frauen	Frauenanteil
Co-Leitung	12	8	66,7	18	9	50,0

Während die Leitung der Kompetenzteams in den Händen der unteren Schulaufsicht liegt, wird für die Co-Leitung eine Lehrkraft ausgewählt. Hier sind gleichviele Frauen wie Männer vertreten.

## Bildungsbüro

Bildungsbüro	2010-2012 Gesamt	Frauen	Frauenanteil	2013-2015 Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Pädagogische Mitarbeit	12	8	50	17	10	58,8 %

Für die Leitung des Bildungsbüros ist die Kommune verantwortlich. Der Frauenanteil der mitarbeitenden Lehrkräfte hat sich um 9 Prozentpunkte erhöht. Diese Stellen werden auch in Teilabordnungen wahrgenommen.

## F. Zielsetzung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplans in allen Fortbildungsangeboten und -strukturen ist unstrittig und sollte nicht nur formalrechtlich berücksichtigt werden (§§ 11, 15 LGG). Neben gezielten Fortbildungen für Frauen sollte die Thematik Gender als Querschnittsthema und nicht als Zusatzaufgabe gedacht werden, gerade auch vor dem Hintergrund der internationalen Klassen.

### Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die AfG unterstützt die Schulleitung in der Umsetzung des LGG und des Frauenförderplans, insbesondere in der eigenverantwortlichen Schule. Die vorgehaltenen standardisierten Fortbildungsmodulare der BR werden auch in den kommenden Schuljahren stetig – in jeweiligem aktualisiertem Zuschnitt – angeboten werden. Weitere Fortbildungsangebote müssen geplant werden.

### Fortbildung für Frauen

Das Mentoring-Pilot-Programm der Bezirksregierung soll als Personalentwicklungsinstrument implementiert werden und als 1 ½ jähriges Programm in der Leitungsfortbildung insbesondere zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte fortgeführt werden, um an die vom Gesetz geforderten 50 v. H. zu erfüllen. Um den weiteren Erfolg zu sichern ist im Bereich Matching und Begleitprogramm weiterhin externe Expertise gefragt.

Bereits angedachte weitere Fortbildungen für Frauen zur Unterstützung auf Bewerbungen für weiterführende Aufgaben sollten erneut entwickelt und umgesetzt werden.

### Gender

Gendermainstreaming ist insgesamt nicht als Zusatz, sondern als Querschnittsaufgabe in allen Fortbildungsangeboten zu verstehen. Da Gendermainstreaming eine ständige Aufgabe und in der Verantwortung aller Akteurinnen und Akteure im System Schule ist, geben auch die Gleichstellungsbeauftragten und die AfG zum Prozess-Element ‚Gendersensible Bildung in Schule‘ unterstützende Impulse.

### Moderatorinnen

Für die Schulformen Gymnasium und insbesondere Zertifikationskurse in den MINT-Fächern ist eine Erhöhung des Frauenanteils in der Moderation anzustreben.

Die Moderatorinnen der MK Gruppe für AfG müssen in den nicht schulfachlichen Aufgabenbereichen wie Verwaltungsfragen und Persönlichkeitsentwicklung weiter – auch mit Hilfe von externe Fachkräften – qualifiziert werden.

### Schulinterne Fortbildungen

Fortbildung ist – bis auf wenige Ausnahmen – schulintern organisiert auf der Ebene der Fachkonferenzen oder des Gesamtkollegiums. Insofern wird sich in diesen schulinternen Fortbildungen das Frauen- und Männerverhältnis einer Schule widerspiegeln. In der Regel dürften die schulinternen Fortbildungen eingebunden sein in die Leitziele des Schulprogramms bzw. in die bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen. Gerade die Gendertrainer/innen bieten dazu Module an.

### **Teilnahme an schulexternen Fortbildungen**

Für externe Fortbildungen gilt: Der Schulleiter/die Schulleiterin entscheidet im Rahmen der von der Lehrerkonferenz gemäß § 68 Abs.3 Nr. 3 des Schulgesetzes NRW beschlossenen Grundsätze über Angelegenheiten der Fortbildung und wirkt auf die Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern hin. Dazu gehört auch die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen. Die AfG ist gem. §11 LGG zu beteiligen. Frauen und Männer mit Betreuungspflichten - teilzeitbeschäftigt oder in der Elternzeit - sollten hier z. B. auch im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung entsprechend der Bedarfe besonders berücksichtigt werden.

## 4. Anhang

### 4.1 Best-Practice-Beispiele

Erprobte Empfehlungen aus allen Schulformen:	Was könnte meine Schule übernehmen?
<b>TERMIN- UND STUNDENPLANGESTALTUNG</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schulleitung führt mit den (Teilzeit-) Beschäftigten auf Wunsch unter Hinzuziehung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen rechtzeitig z. B. drei Wochen vor Schuljahresende, ein Gespräch über den Unterrichtseinsatz und die Stundenplangestaltung im neuen Schuljahr.</li> <li>• Die Schulleitung, Verwaltung, Abteilungsleitung oder die Fachkonferenzvorsitzenden befragen die Lehrkräfte (schriftlich) zur Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung.</li> <li>• Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen arbeitet in enger Kooperation mit der Schulleitung und den Stundenplanverantwortlichen, um auf die Einhaltung der in der Lehrerkonferenz festgelegten Grundsätze zur Gestaltung des Stundenplans hinzuwirken.</li> <li>• Zwingende organisatorische Gründe, die die Umsetzung der Vereinbarungen für Betreuungspflichtige nicht erlauben, werden der Lehrkraft während der Planung der Unterrichtsverteilung frühzeitig nachvollziehbar erläutert. Ein Ausgleich wird dokumentiert und im nächsten Schuljahr geschaffen.</li> <li>• Eine verlässliche langfristige Terminplanung z. B. in Form eines Jahresarbeits- und Terminplans erleichtert es den Lehrkräften, ihren dienstlichen Aufgaben und Betreuungspflichten nachzukommen.</li> <li>• Alle laufenden zusätzlichen Termine werden unmittelbar in einen Kalender z.B. im geschützten Intranet eingetragen.</li> </ul>	
<b>Teilzeitkräfte</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewährung von unterrichtsfreien Tagen               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ bei 1/2 Stelle (mind.) ein Tag (+ 1 Nachmittag bei Ganztagschulen);</li> </ul> </li> <li>• wenn aus pädagogischen und organisatorischen Gründen möglich               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ bei 2/3 Stelle ein Tag (bzw. 2 halbe Tage bei Ganztagschulen),</li> <li>○ bei 3/4 Stelle ein Tag (bzw. 1 halber Tag bei Ganztagschulen).</li> </ul> </li> <li>• Die Abwesenheitstage der Teilzeitbeschäftigten wechseln, um eine gerechte und gleichmäßige Verteilung zu erreichen.</li> <li>• Die an der Stammschule gewährten unterrichtsfreien Tage von Lehrkräften im GU werden schulformübergreifend berücksichtigt.</li> <li>• Der Konferenztag der Schule wird nach Möglichkeit nicht als freier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet.</li> <li>• Wunscharbeitstage können angegeben werden, finden aber nur Berücksichtigung, wenn sie pädagogisch vertretbar sind.</li> <li>• Wahl zwischen festen Zeiten entweder für den Unterrichtsbeginn oder für das Unterrichtsende, insbesondere für Alleinerziehende, wenn dies möglich ist.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Wahl zwischen einer Minimierung der Springstunden <u>oder</u> einer gleichmäßigen Verteilung der Wochenstunden auf die Arbeitstage.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Anzahl der Springstunden wird folgendermaßen vermindert: <ul style="list-style-type: none"> <li>Bei 1/2 Stelle: max. 2 Springstunden (in der Ganztagschule 3).</li> <li>Bei 2/3 Stelle: max. 3 Springstunden (in der Ganztagschule 4).</li> <li>Bei 3/4 Stelle: max. 4 Springstunden (in der Ganztagschule 5).</li> </ul> </li> </ul>	
<b>(Teil-)Abordnungen an andere Schulen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Notwendigkeit der zeitlichen Organisation des Arbeitseinsatzes</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung über den Umfang der Konferenzteilnahme an den jeweiligen Systemen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Teilnahme an Elternsprechtagen in den jeweiligen Systemen im Verhältnis zur Unterrichtsverpflichtung</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteilige Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen in den verschiedenen Systemen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereinbarungen zwischen den beteiligten Schulleitungen unter Federführung der Stammschule</li> </ul>	
<b>Vertretungsunterricht und Pausenaufsichten</b>	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl und verhältnismäßig nicht häufiger als Vollzeitkräfte;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von Transparenz über erteilte Vertretungsstunden in der Schule (z.B. Ordner in der Verwaltung, sortiert nach Namen, Pflichtstundenzahl, Monat und Anzahl der Mehrarbeit).</li> </ul>	
<b>AUSSERUNTERRICHTLICHE AUFGABEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Außerunterrichtliche Aufgaben werden über ein Punktekonto gewichtet und durch Aushang transparent gemacht.</li> </ul>	
<b>Klassen- oder Kursleitung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bildung von Klassenleitungsteams oder Klassenleitung mit Stellvertretung.</li> </ul>	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Häufigkeit des Einsatzes als Klassenleitung wird entsprechend der Stundenreduzierung festgelegt.</li> </ul>	
<b>Prüfungen, Lernstandserhebungen, ZP 10, AO-SF Verfahren etc.</b>	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein ausgewogener Einsatz in der S I und in der S II führt zwangsläufig zu einem proportional zur Arbeitszeit verringerten Einsatz.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz in der Ko-Korrektur z.B. im Abitur oder als nicht prüfendes Kommissionsmitglied bei Nachprüfungen erfolgt proportional zur Stundenreduzierung.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz in möglichst wenigen Bildungsgängen führt zwangsläufig zu einer Verringerung des Einsatzes bei Abschlussprüfungen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einsatz wird über ein Punktesystem angerechnet.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von Transparenz durch Aushang eines übersichtlichen Arbeitseinsatzes.</li> </ul>	

<b>Konferenzen und schulinterne Fortbildungen</b>	
Unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, insbesondere der Pflicht zur Informationsbeschaffung und zur Umsetzung gefasster Beschlüsse bzw. der Beschlussfähigkeit des jeweiligen Gremiums	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz in möglichst wenigen Bildungsgängen oder Jahrgangsstufen bzw. Klassen führt ggf. zu einer Verringerung von Dienstbesprechungen und (Zeugnis-)Konferenzen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristige, verbindliche Festlegung und Bekanntgabe der Konferenztermine;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbindliche Angabe der Dauer und des voraussichtlichen Konferenzendes.</li> </ul>	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fester Konferenztag, an dem niemand einen unterrichtsfreien Tag hat.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Zusätzliche) Konferenzen finden an unterschiedlichen Wochentagen statt.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anfertigung von Protokollen z. B. bei jedem zweiten Durchgang oder im Team;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeugniskonferenzen von Klassen/Jahrgängen, in denen vor allem Teilzeitkräfte unterrichten, werden an den Anfang gelegt.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitlich anteilige Anwesenheit bei Konferenzen und Dienstbesprechungen zu vereinbarten Tagesordnungspunkten (Unterscheidung von z.B. pädagogischen oder rein informativen, SI- oder SII-Themen).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Ausnahmefällen reduzierte Teilnahme hinsichtlich der Anzahl der Konferenzen, wenn eine Vertretungsregelung gewährleistet ist, z.B. durch Bildung von Tandems;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an allen Konferenzen und Dienstbesprechungen, die an anderer Stelle außerunterrichtlich entlastet wird.</li> </ul>	
Elternsprechtage	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprechzeiten aller Lehrkräfte werden mit der Einladung bekanntgegeben.</li> </ul>	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilzeitkräfte nehmen entsprechend ihrer Teilzeitquote am Elternsprechtage teil.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufteilung der Gespräche auf stellv. oder Co-Klassenleitung;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es werden (zusätzlich) Sprechstunden eingerichtet. Die Belange der berufstätigen Erziehungsberechtigten sind zu berücksichtigen.</li> </ul>	
Projektwoche, Schulfeste	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz von zwei Teilzeitbeschäftigten, die sich entsprechend einer Verabredung ablösen;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proportionale Verringerung des Einsatzes von Teilzeitbeschäftigten (Transparenz durch z. B. Aushang, Übersicht, Punktesystem).</li> </ul>	
Schulwanderungen, Klassenfahrten, Exkursionen	
Bereits bei der Genehmigung einer Schulfahrt bzw. Schulwanderung vereinbaren Schulleitungen mit betroffenen Teilzeitlehrkräften schriftlich einen Ausgleich.	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freizeitausgleich, z. B. keine Vertretung bei Abwesenheit von Abiturkursen, Klassen während des Praktikums u. a.;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagesfahrten finden nicht an unterrichtsfreien Tagen statt.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung der Veranstaltungen, z.B. nur jedes zweite Jahr etc..</li> </ul>	



## 4.2 Handlungsempfehlung zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften

Bezirksregierung Arnsberg



Bezirksregierung Arnsberg • Postfach • 59817 Arnsberg

An die

Leitungen der öffentlichen Schulen  
im Regierungsbezirk Arnsberg

Datum: 2. Juli 2015  
Seite 1 von 2

Aktenzeichen:  
47.1  
bei Antwort bitte angeben

Auskunft erteilt:  
Herr Dr. Grete  
dirk.grete@bezreg-  
arnsberg.nrw.de  
Telefon: 02931/82-3321  
Fax: 02931/82-3537

Laurentiusstr. 1  
59821 Arnsberg

### Handlungsempfehlung zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten

Sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter,

die notwendigen Veränderungen in der nordrhein-westfälischen Schullandschaft infolge von Schulschließungen und Schulneugründungen haben eine erhöhte Anzahl kleiner Schulsysteme zur Folge. Um die Unterrichtsversorgung dort im Interesse der Schülerinnen und Schüler sicherzustellen, müssen für einen vorübergehenden Zeitraum immer mehr Lehrkräfte an aufzubauende bzw. auslaufende Schulen abgeordnet werden. Die Erforderlichkeit von Abordnung ist daneben auch Folge des gemeinsamen Lernens und der Inklusion.

Eine teilweise Abordnung, die den Einsatz an mehreren Schulsystemen, ggf. sogar am selben Tag erfordert, ist leider unvermeidlich mit einer besonderen Belastung für die betroffenen Lehrkräfte verbunden. Da dies im Interesse der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung gleichwohl teilweise erforderlich ist, möchten wir nicht nur im Sinne der Gesunderhaltung der Lehrkräfte an dieser Stelle Hinweise geben, wie Sie vor Ort mit den auftretenden Belastungen umgehen können, die dadurch entstehen, dass eine Lehrkraft in mindestens 2 Schulsystemen an unterschiedlichen Standorten eingesetzt wird. Ein detaillierter Leitfaden hierzu kann der Vielgestaltigkeit der Fälle nicht gerecht werden – daher beschränken wir uns an dieser Stelle auf Eckpunkte.

**Ziel ist, dass die Belastung der abgeordneten Lehrkraft grundsätzlich nicht höher sein soll, als die einer nicht abgeordneten Lehrkraft.**

Hauptsitz:  
Seibertzstr. 1, 59821 Arnsberg

Telefon: 02931 82-0

poststelle@bra.nrw.de  
www.bra.nrw.de

Servicezeiten:  
Mo-Do 08.30 – 12.00 Uhr  
13.30 – 16.00 Uhr  
Fr 08:30 – 14.00 Uhr

Landeskasse Düsseldorf bei  
der Helaba:  
IBAN:  
DE27 3005 0000 0004 0080  
17  
BIC: WELADED3333

Umsatzsteuer ID:  
DE123878675



Um das vorgenannte Ziel zu erreichen, müssen sich die Schulleitungen der durch die Teilabordnung bedingten besonderen Belastungssituation der Lehrkraft bewusst werden. Daher wird empfohlen, auf Wunsch der abgeordneten Lehrkraft vor Ort eine Vereinbarung zwischen den beteiligten Schulleitungen zu treffen. Die abgeordnete Lehrkraft sowie ein Vertreter des Lehrerrates der Stammschule sind dabei zu beteiligen. Auf Wunsch der Lehrkraft können Schwerbehindertenvertretung und/oder die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen miteinbezogen werden. Die Federführung obliegt der Schulleitung der Stammschule, die die teilabgeordnete Lehrkraft vor Beginn der Abordnung auf die Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen den Schulleitungen hinweist.

In der Absprache kann z.B. thematisiert werden:

- Zeitliche Organisation des Arbeitseinsatzes
- Umfang der Konferenzarbeit
- Umfang von Pausenaufsichten
- Umfang von Vertretungsunterricht
- Umfang der Fachgruppenarbeit
- Teilnahme an Klassenfahrten
- Teilnahme an Fortbildungen
- Teilnahme an Elternsprechtagen
- Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen
- Unterstützungsmöglichkeiten für die Lehrkraft bei der Einarbeitung

Die Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (sh. Nr. 2.2.2 des Frauenförderplanes 2013-2016 - [www.bra.nrw.de/1324330](http://www.bra.nrw.de/1324330) -) oder Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte können Orientierung bieten. Auf die Richtlinie zum SGB IX wird hingewiesen.

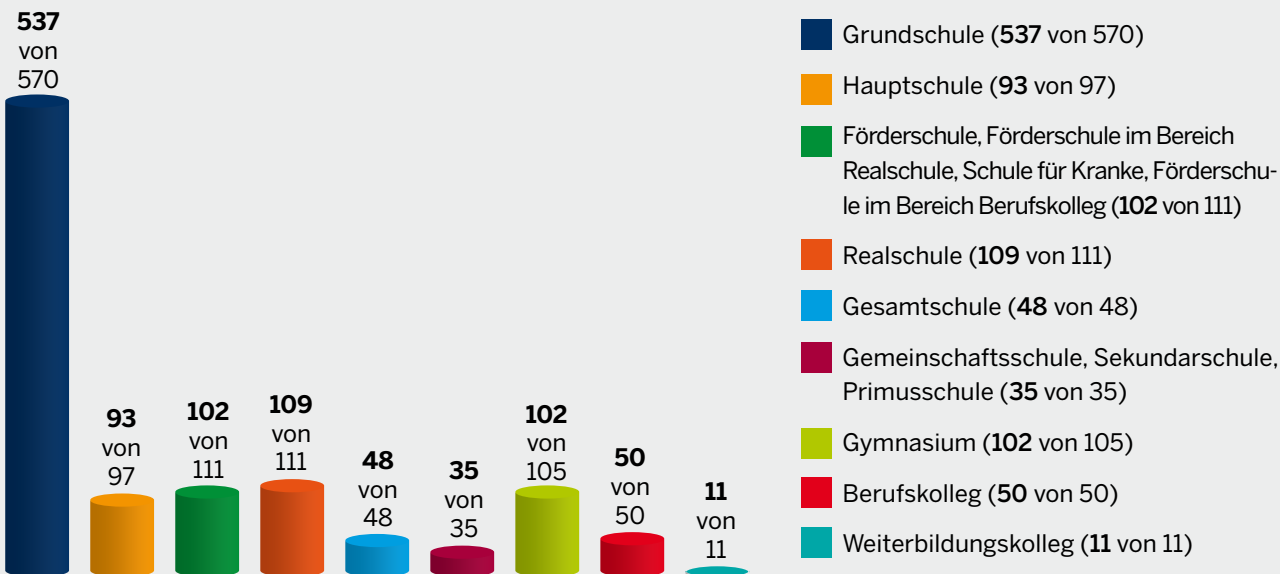
Das Gesprächsergebnis soll in Form einer Rahmenvereinbarung zwischen den Schulleitungen protokolliert werden. Alle Teilnehmer erhalten eine Durchschrift.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag  
gez. Blasberg-Bense

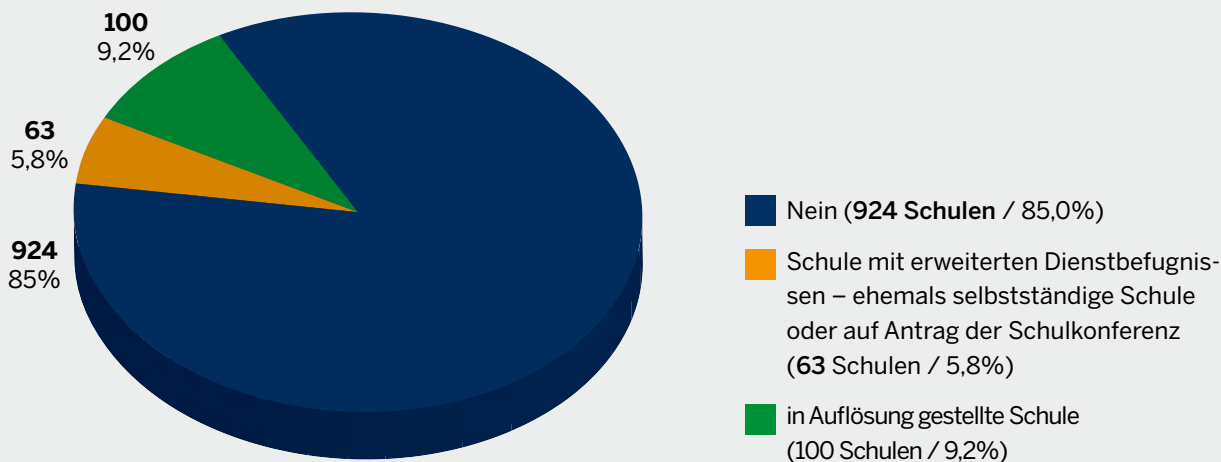
## 4.3 Umfrage zum Frauenförderplan Herbst 2015

Die Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung des Frauenförderplans 2013-2016 stammen aus allen Schulformen. Mehrfachnennungen waren möglich. Einige Fragestellungen wurden je nach Status der Schule beantwortet.

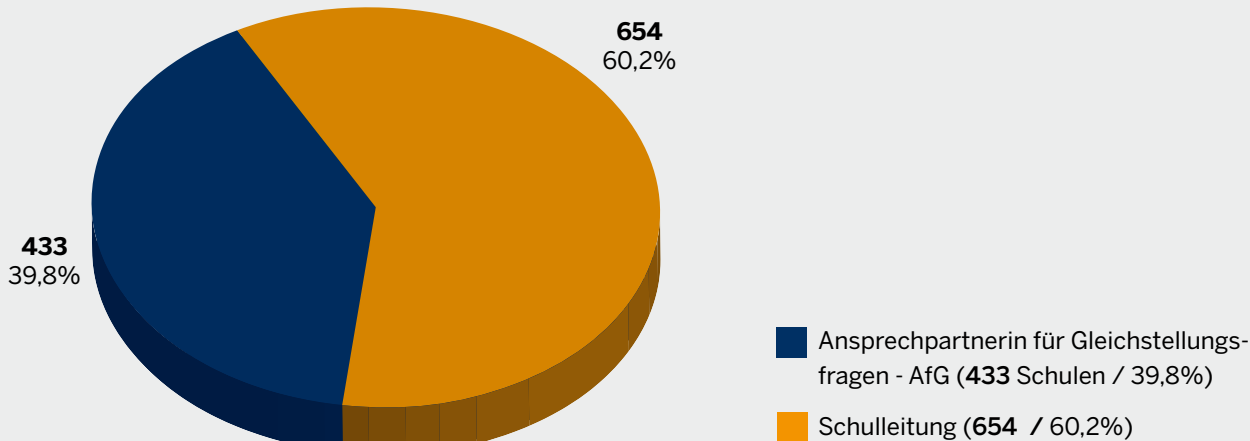
### Teilnehmende Schulen nach Schulform



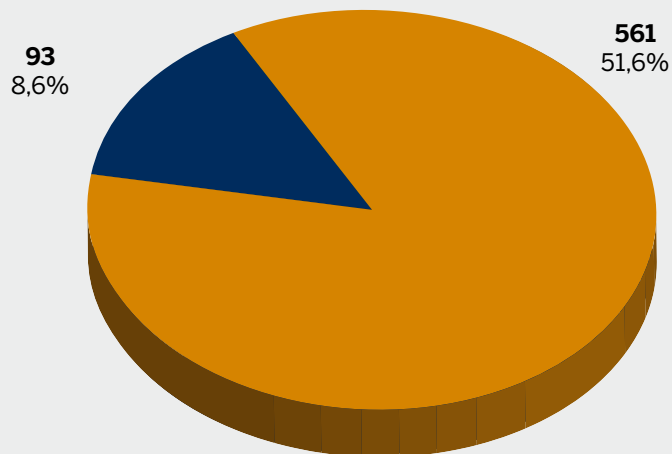
### Die Schule hat einen Sonderstatus



### Die Online-Umfrage wurde ausgefüllt von

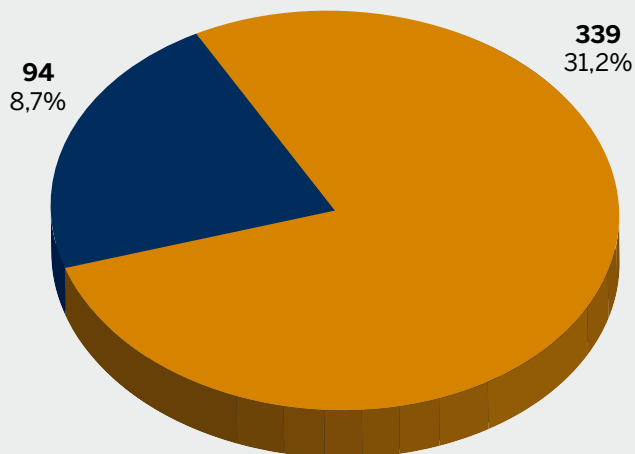


## Schulleitungen in Zusammenarbeit mit der AfG



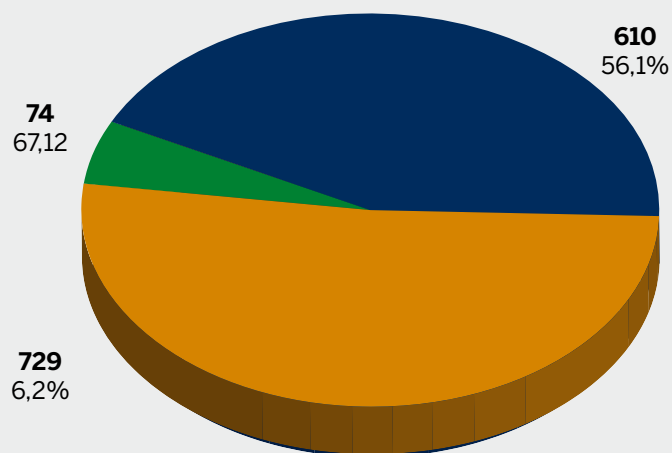
- ohne Zusammenarbeit mit der AfG (93 Schulen / 8,6%)
- mit Zusammenarbeit mit der AfG (561 / 51,6%)

## AfG in Zusammenarbeit mit der Schulleitung



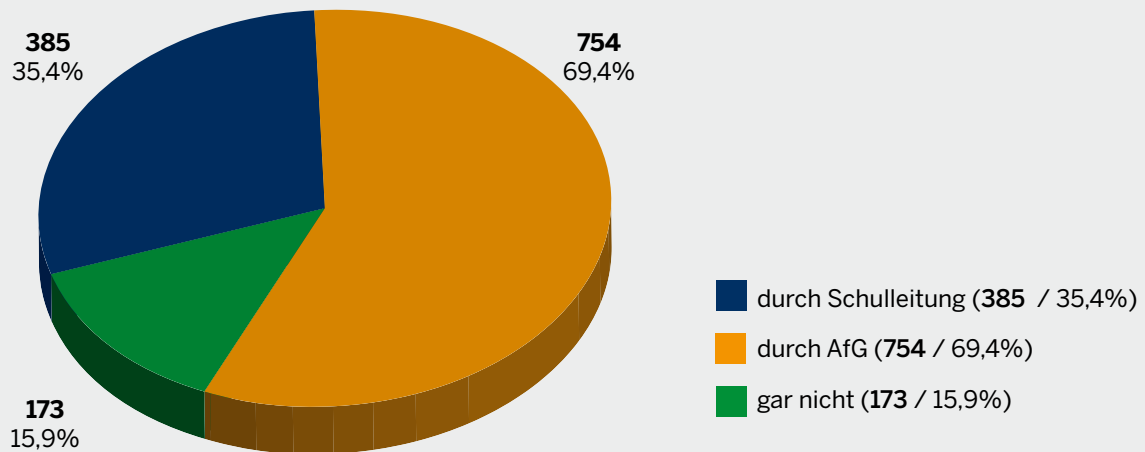
- ohne Zusammenarbeit mit der Schulleitung (94 Schulen / 8,7%)
- mit Zusammenarbeit mit der Schulleitung (339 / 31,2%)

## Bekanntgabe in der Lehrerkonferenz

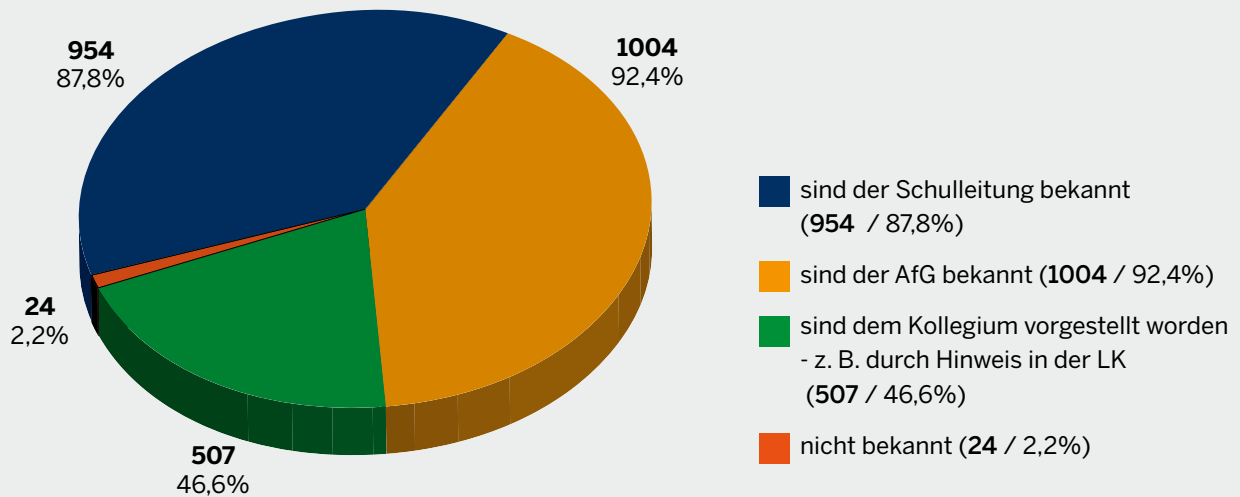


- durch Schulleitung (610 / 56,1%)
- durch AfG (729 / 67,1%)
- gar nicht (74 / 6,2%)

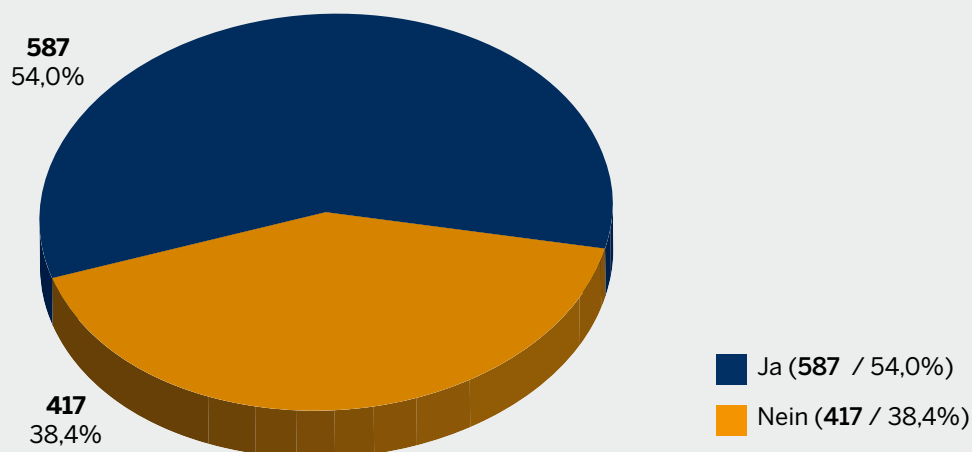
## Vortrag in der Lehrerkonferenz



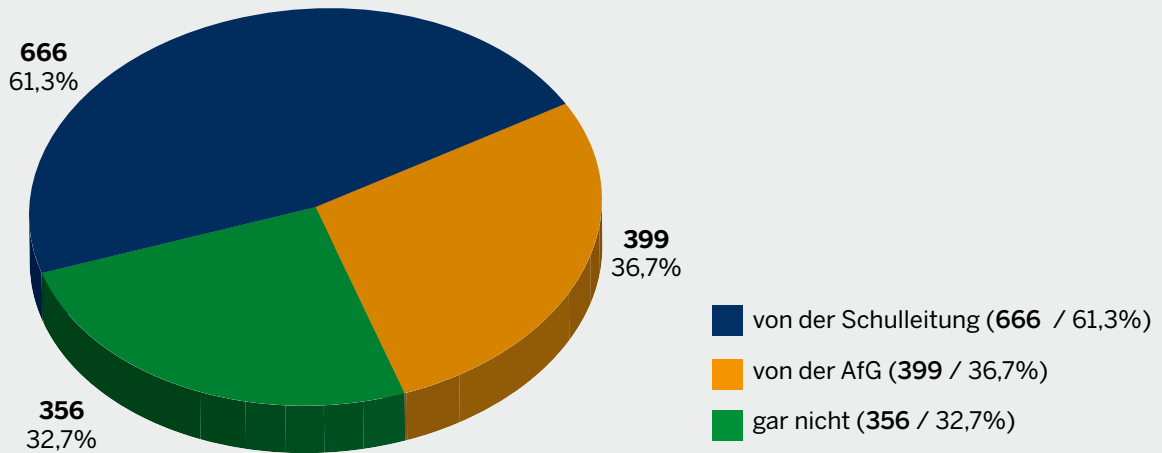
## Die Angebote zu Gleichstellungsangelegenheiten im Schulbereich auf den Internetseiten der Bezirksregierung Arnsberg sind bekannt:



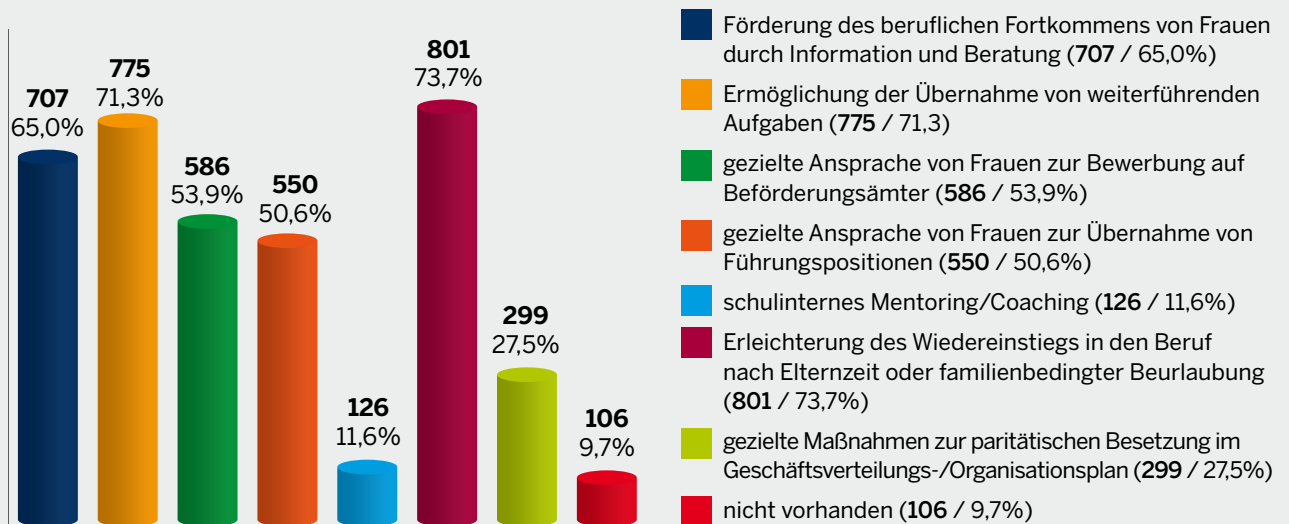
## Die AfG nutzt das geschützte Forum auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg:



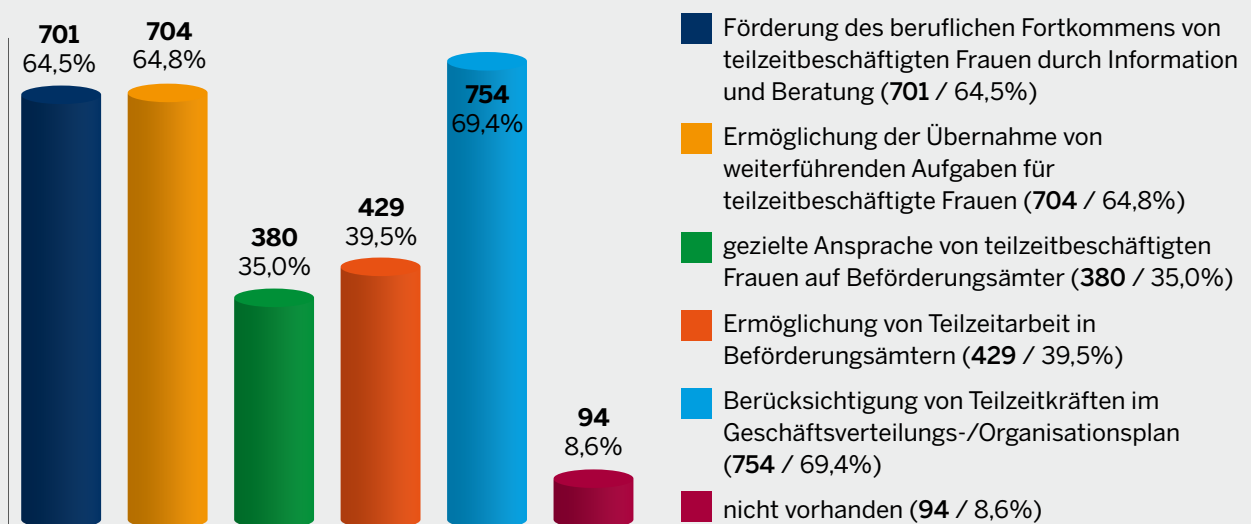
**Die Online-Arbeitshilfe des MSW für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen, wird als Unterstützung genutzt:**



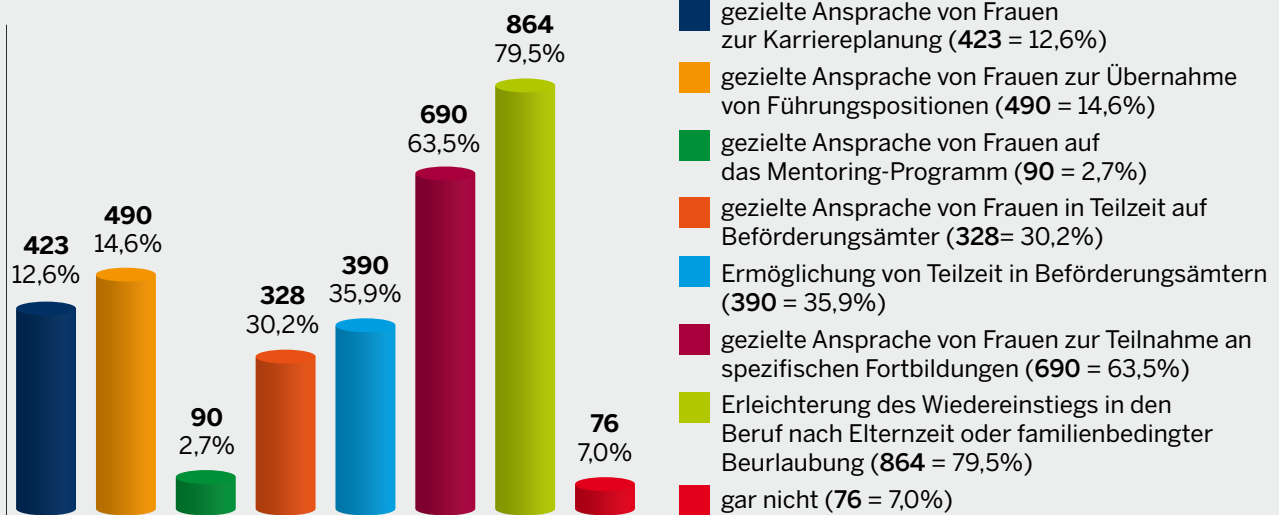
**Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen:**



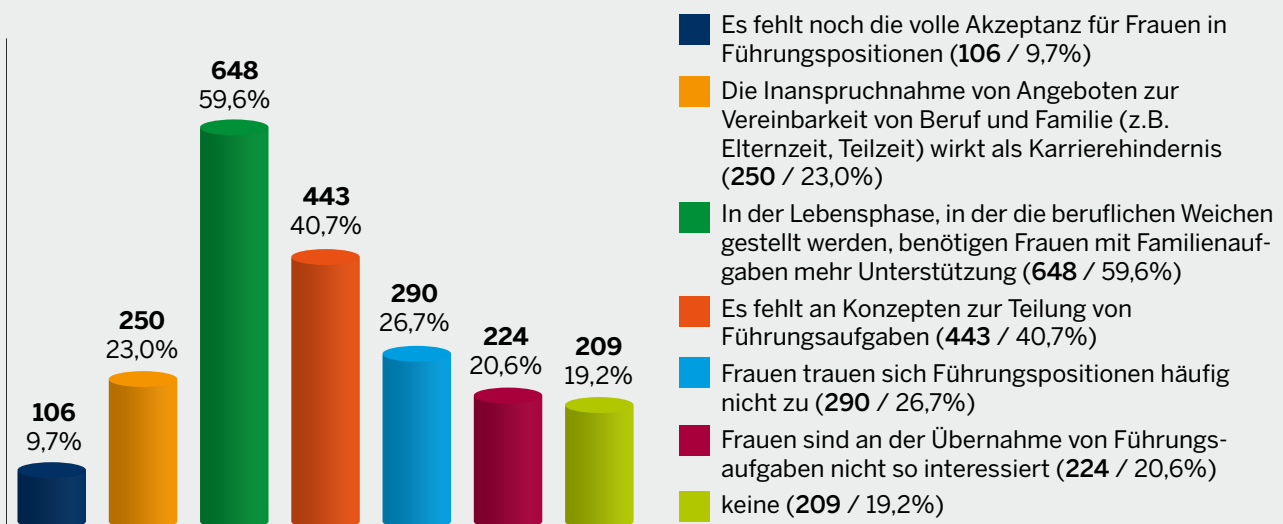
**Maßnahmen zur schulinternen Förderung von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten:**



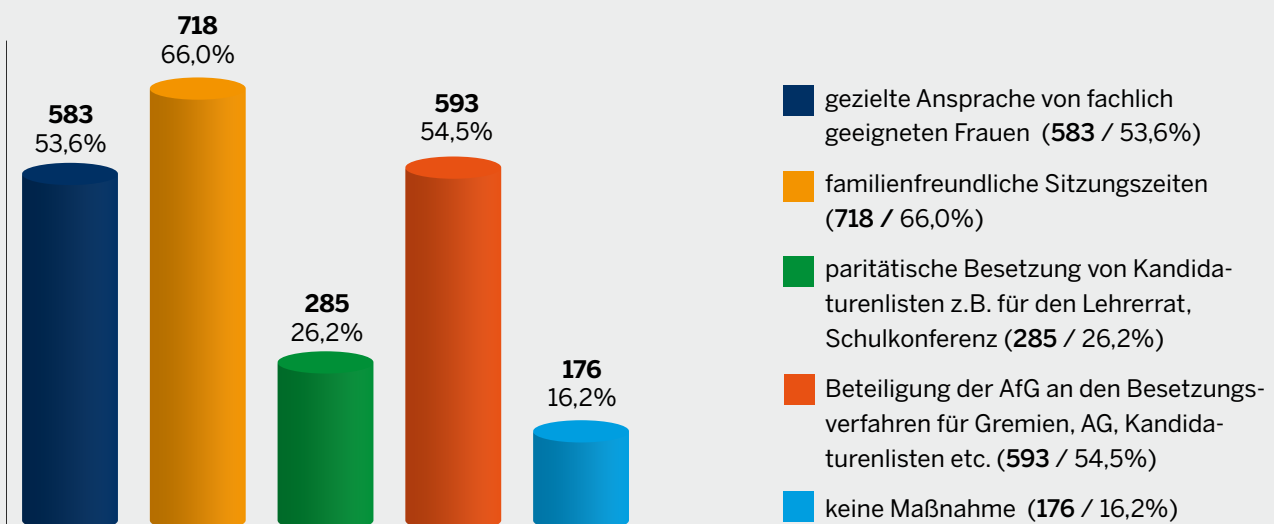
## Folgende Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung durch die Schulleitung werden von den Lehrerinnen in Anspruch genommen:



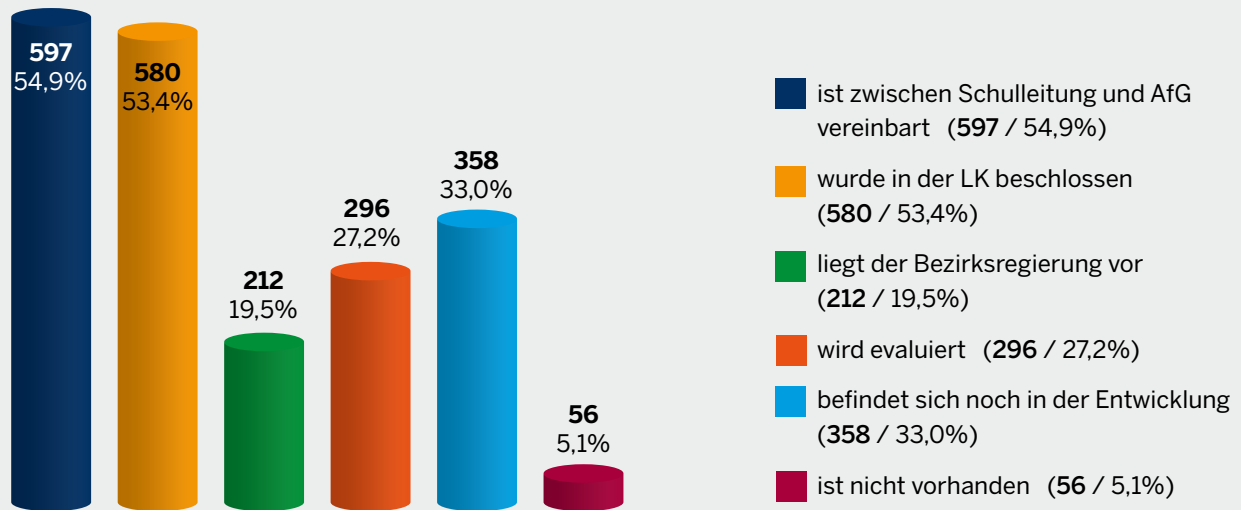
## Folgende Aussagen zur Unterrepräsentanz treffen Ihrer Einschätzung nach zu:



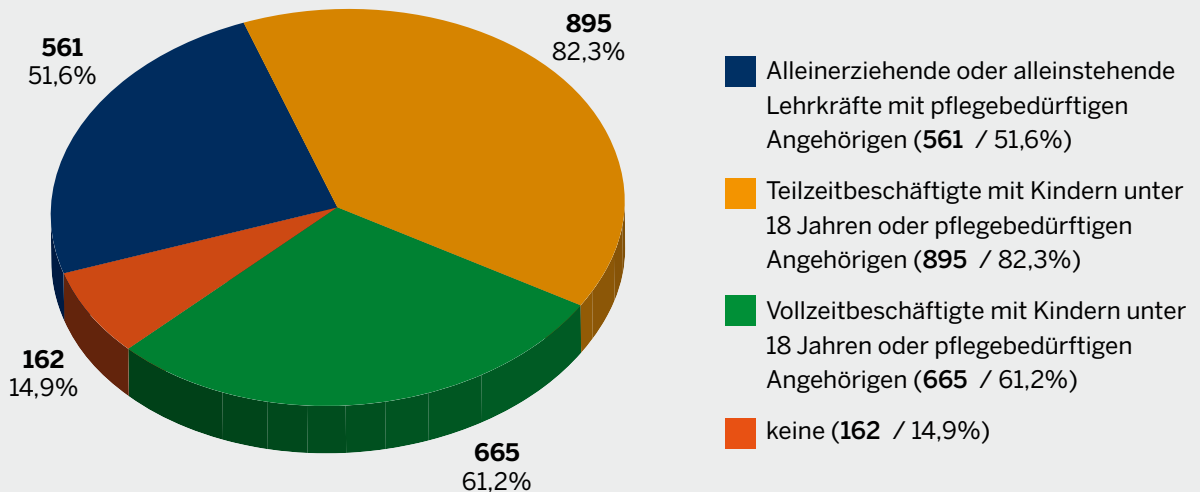
## Erhöhung des Frauenanteils in Gremien etc. (§ 12 LGG) durch:



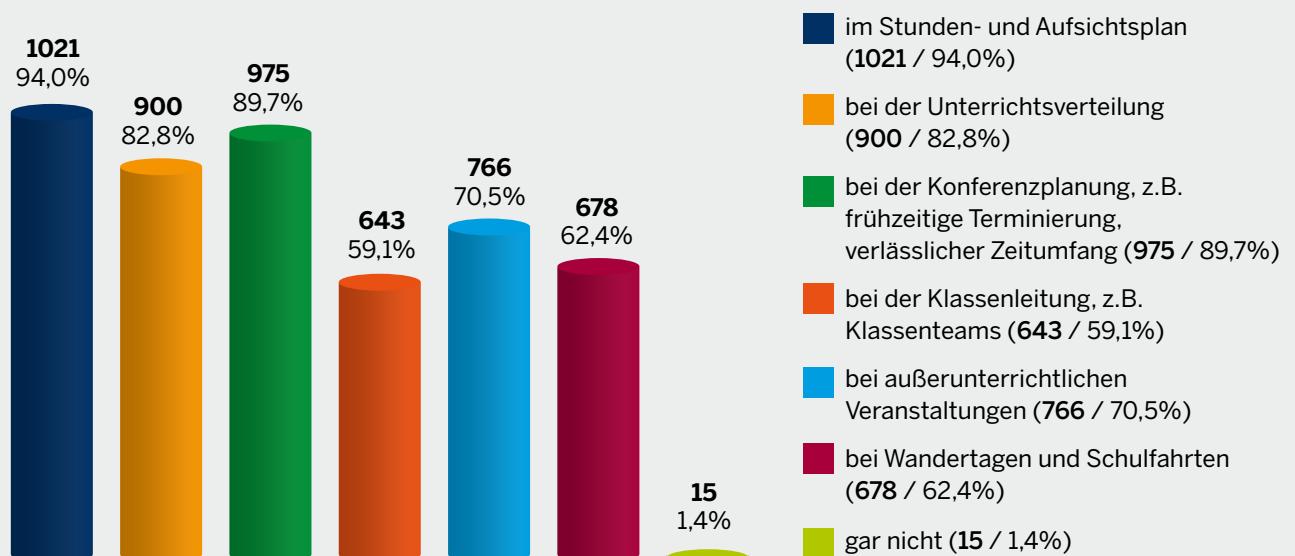
## Das schulinterne Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege



## Folgende Frauen und Männer werden besonders berücksichtigt:

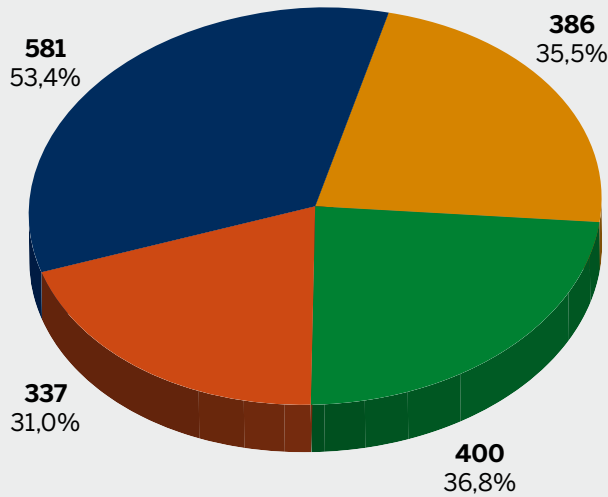


## Anspruchsberechtigte Frauen und Männer finden Berücksichtigung



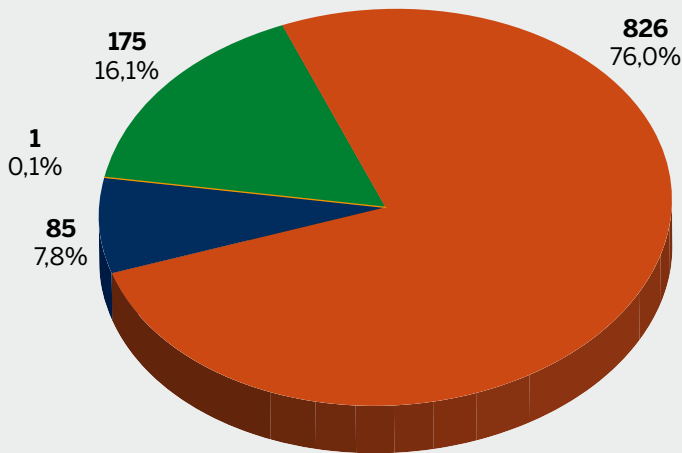


**Die Entwicklung der Erwerbskonstellation und der Familienarbeit in jungen Familien ändert sich (Institut für Demoskopie, Allensbach 2014). Folgende Aussagen treffen Ihrer Einschätzung nach zu:**



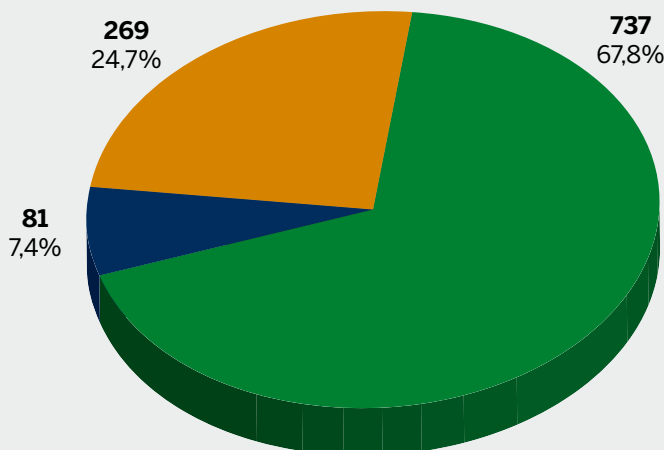
- Es nehmen vermehrt auch männliche Lehrkräfte die Möglichkeit von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit oder Teilzeit nach LBG § 66, § 67 / TV-L § 11 in Anspruch. (581 / 53,4%)
- Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus Gründen der Betreuung wird vermehrt auch von männlichen Lehrkräften in Anspruch genommen. (386 / 35,5%)
- Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen speziell für Männer sind ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung sinnvoll. (400 / 36,8%)
- keine (337 / 31,0%)

**Es gibt an der Schule Betreuungsangebote für Kinder:**



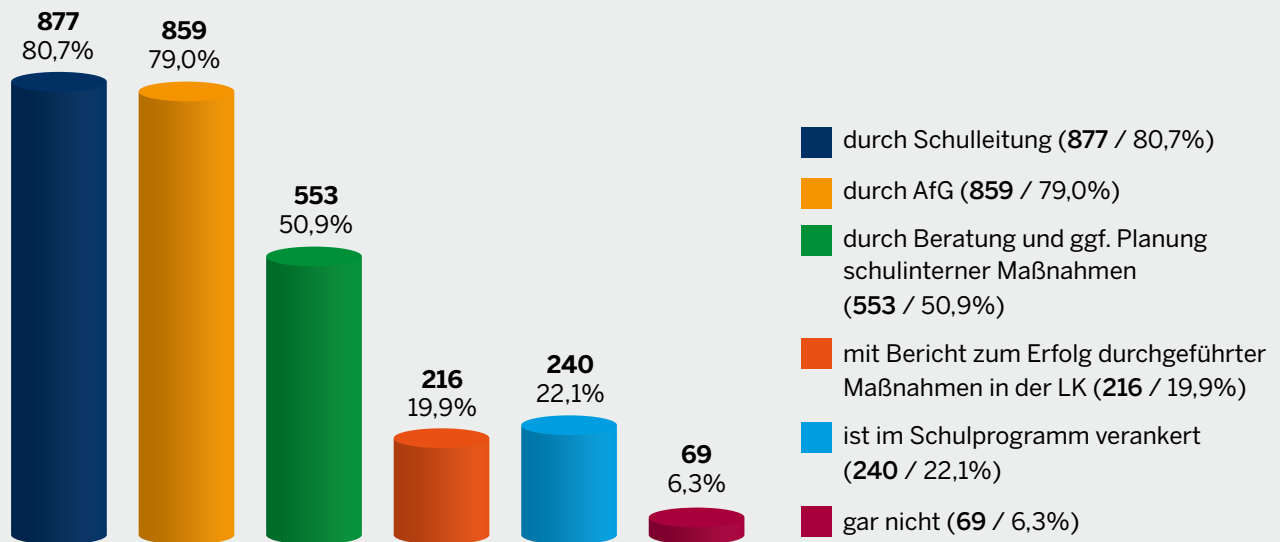
- Es gibt Betreuungsmöglichkeiten in der Schule während der Konferenzen o. ä. (85 / 7,8%)
- Es gibt einen Schulkindergarten. (1 / 0,1%)
- Es gibt keine Lehrkräfte mit Bedarf an Kinderbetreuung in der Schule. (175 / 16,1%)
- Nicht vorhanden (826 / 76,0%)

**Mit der Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für beamtete Beschäftigte und dem neuen Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte können Lehrkräfte Pflegezeiten in Anspruch nehmen (§§ 16, 33 Abs. 1 FrUrIV; §§ 2, 3 PflegeZG; § 3 FPfZG).**

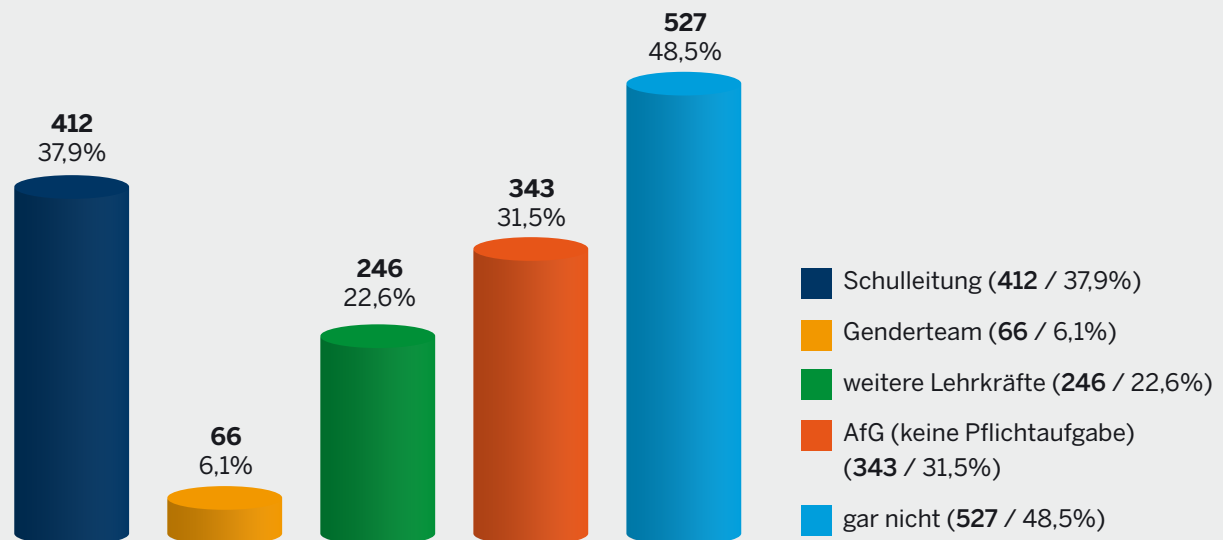


- Pflegezeiten werden in Anspruch genommen (81 / 7,4%)
- Pflegezeiten werden nicht in Anspruch genommen (269 / 24,7%)
- Es gibt keine Lehrkräfte mit Bedarf an Pflegezeiten (737 / 67,8%)

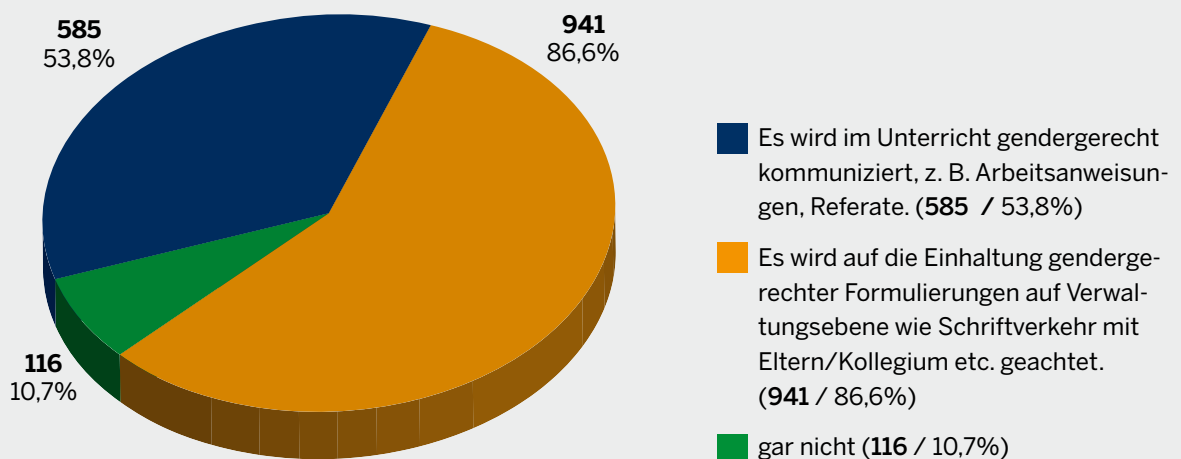
### Konkrete Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen:



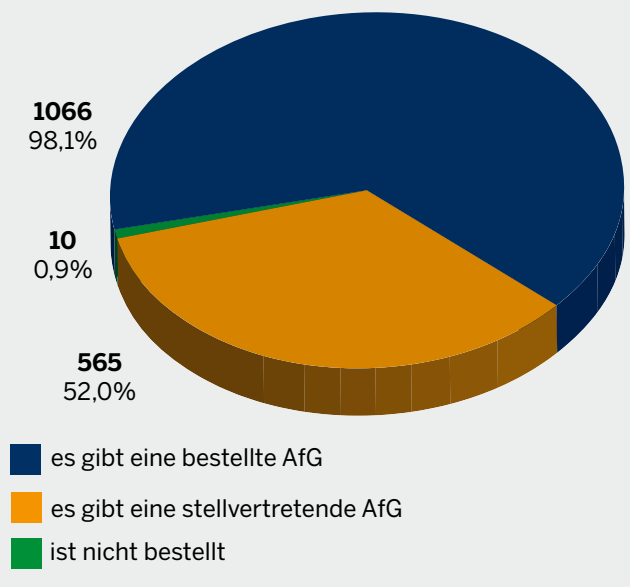
### Entwicklung eines Konzeptes zum Gender Mainstreaming für die Qualitätsanalyse durch



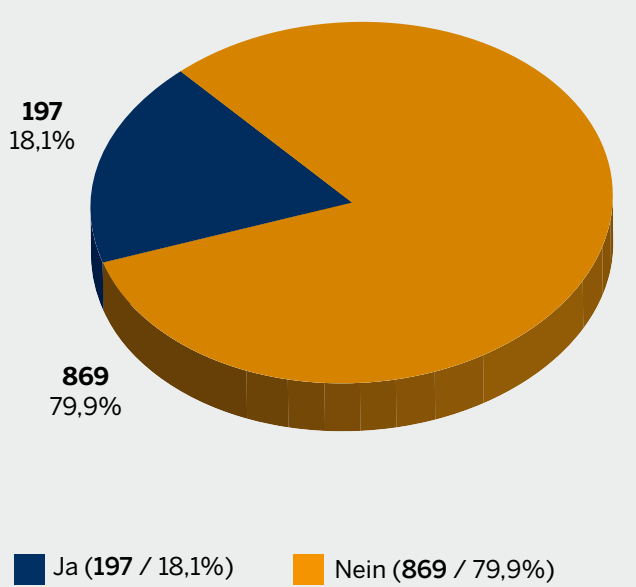
### Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 1, 4 LGG; § 2 SchulG; § 8 ADO)



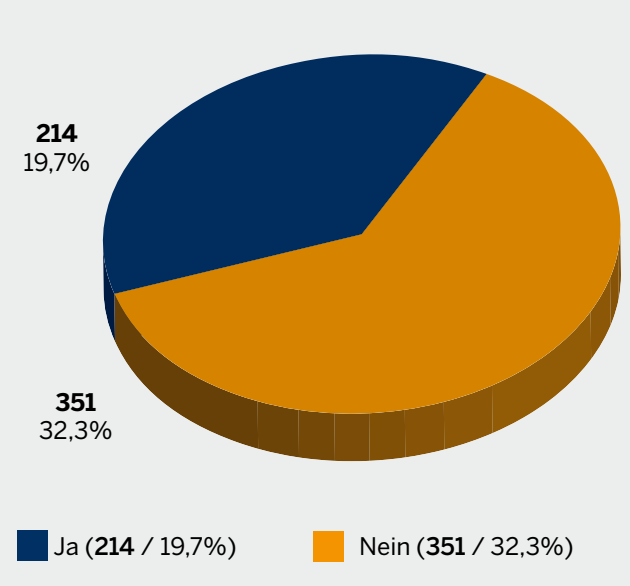
### Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen



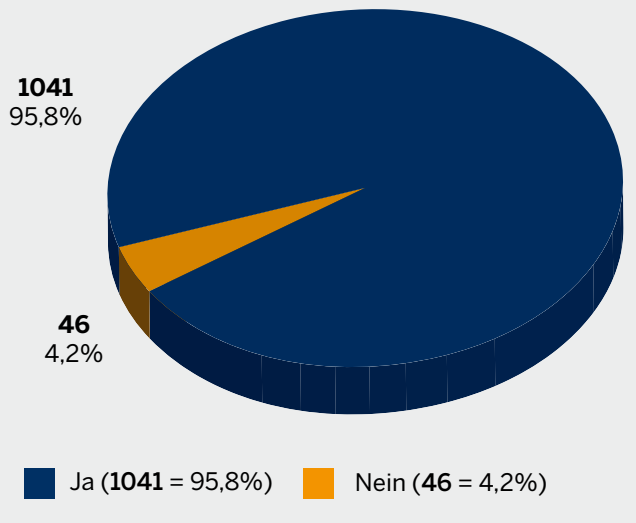
### Die bestellte AfG ist neu im Amt:



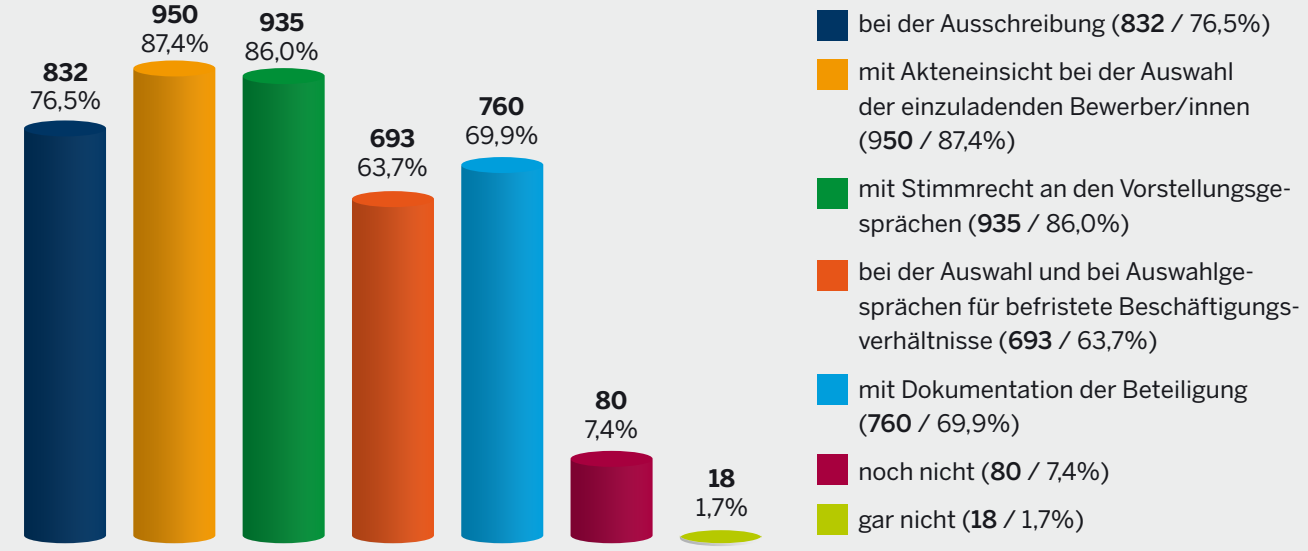
### Die stellvertretende AfG ist neu im Amt



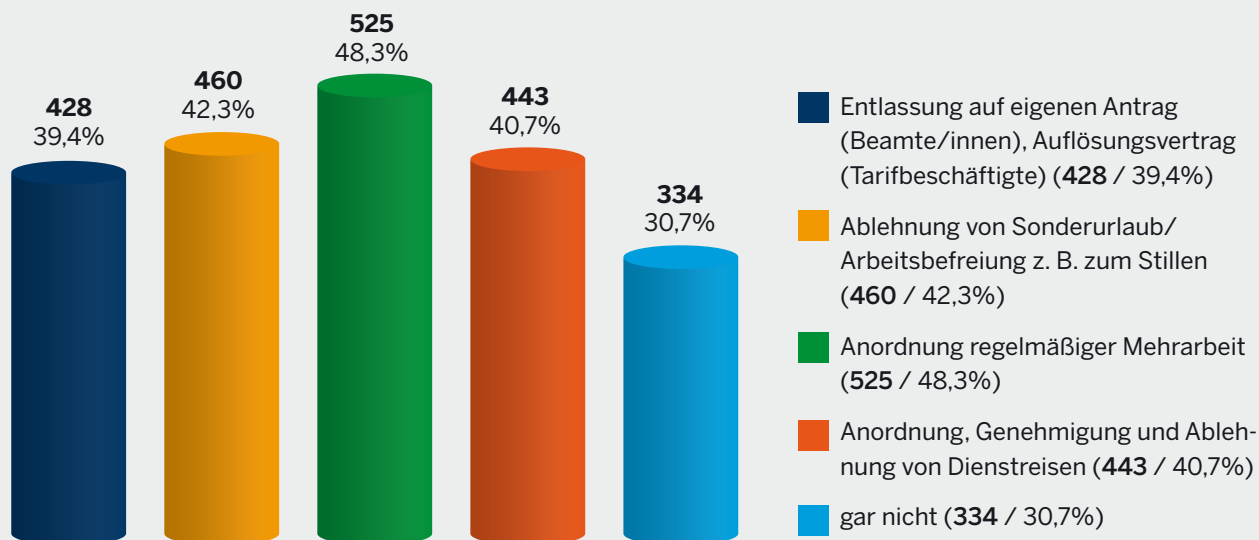
### Die Auswahlkommissionen sind mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vgl. hierzu § 9 LGG, Grundlagenerlass zur Lehrereinstellung NRW)



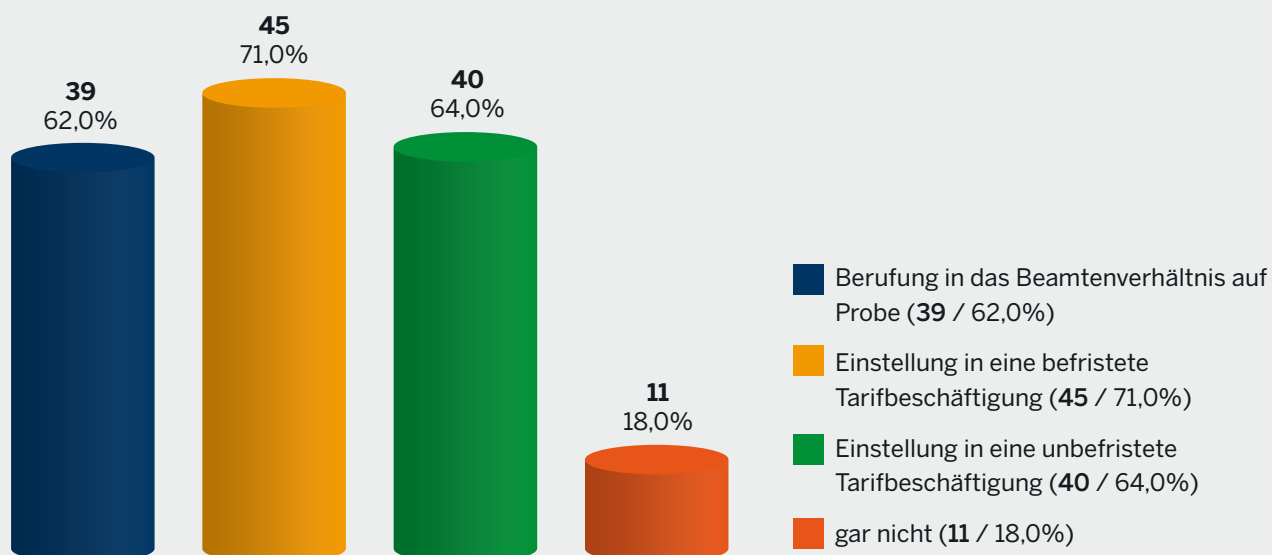
### Beteiligung der AfG bei der Personalauswahl von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen



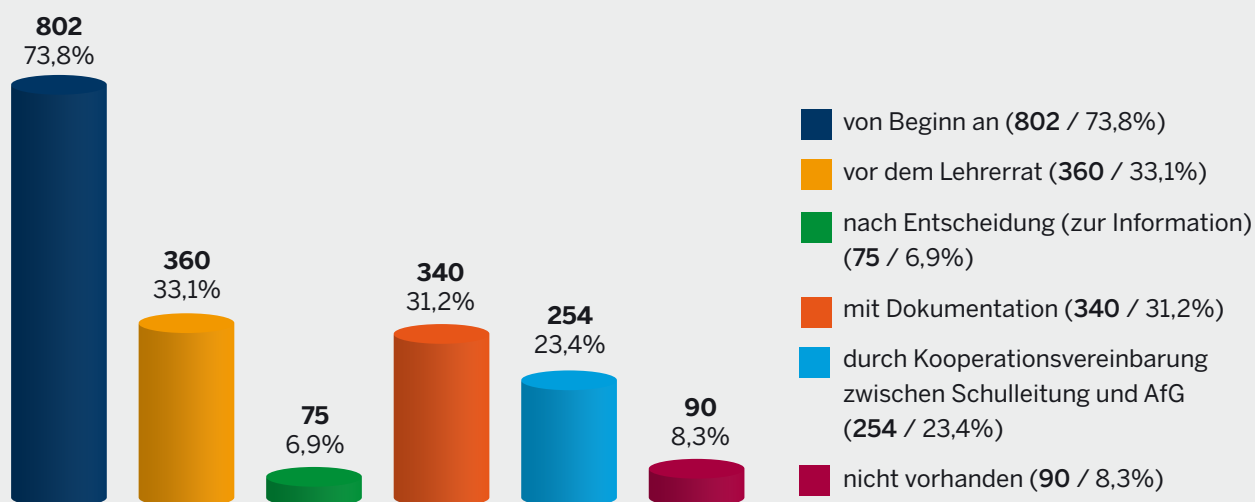
### Weitere Beteiligungspflichten der AfG bei:



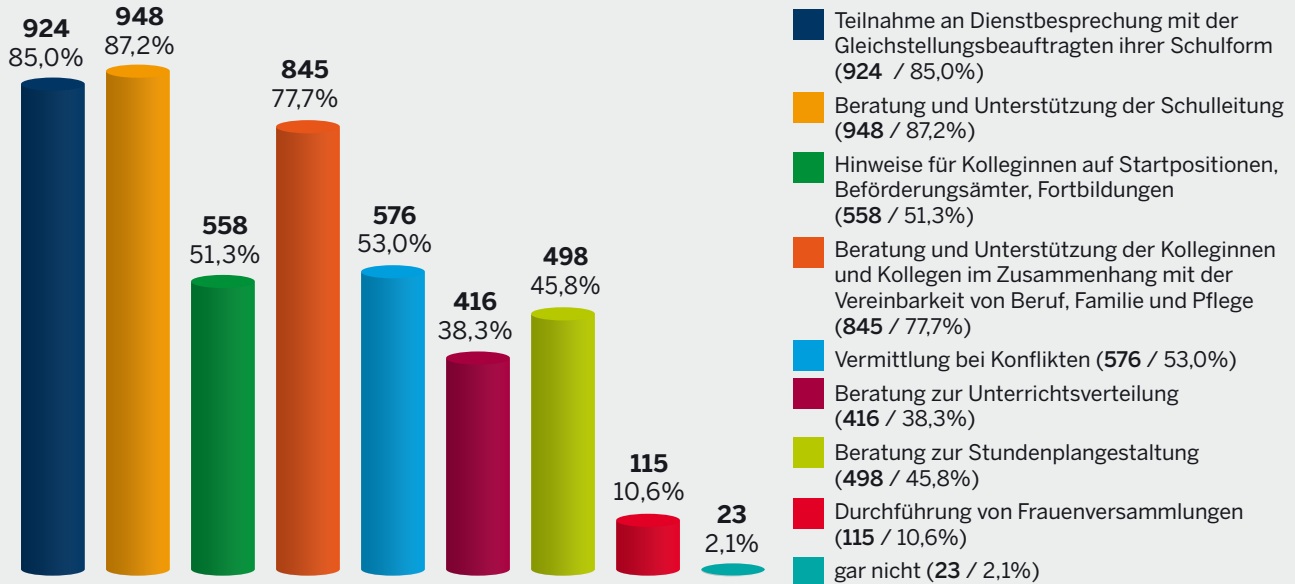
### Weitere Beteiligungspflichten der AfG an Schulen mit erweitertem Status (63 von 71):



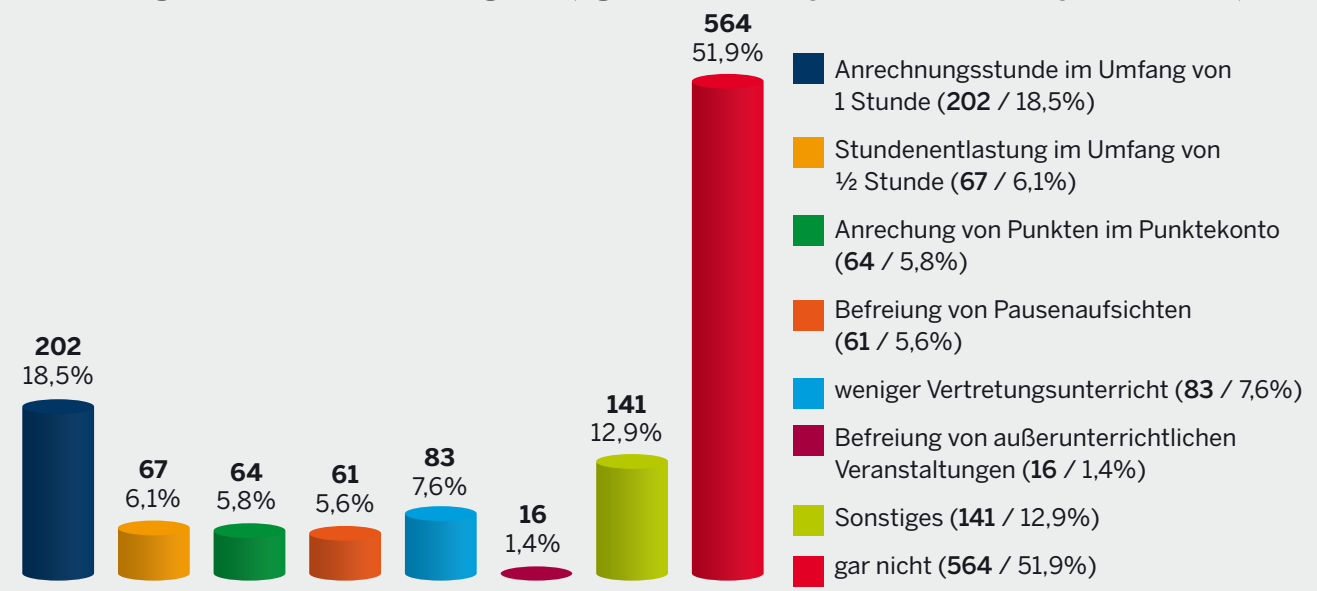
### Beteiligungsmodus der AfG bei Personalmaßnahmen:



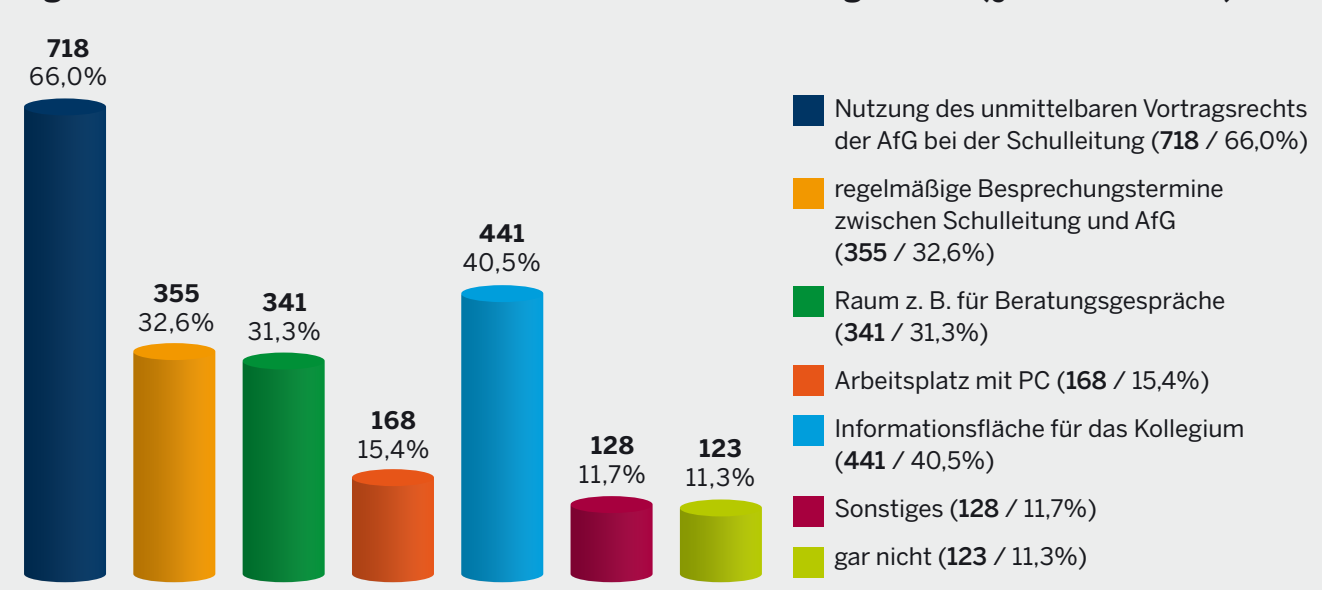
## Aufgabenwahrnehmung der AfG in Angelegenheiten der Gleichstellung:



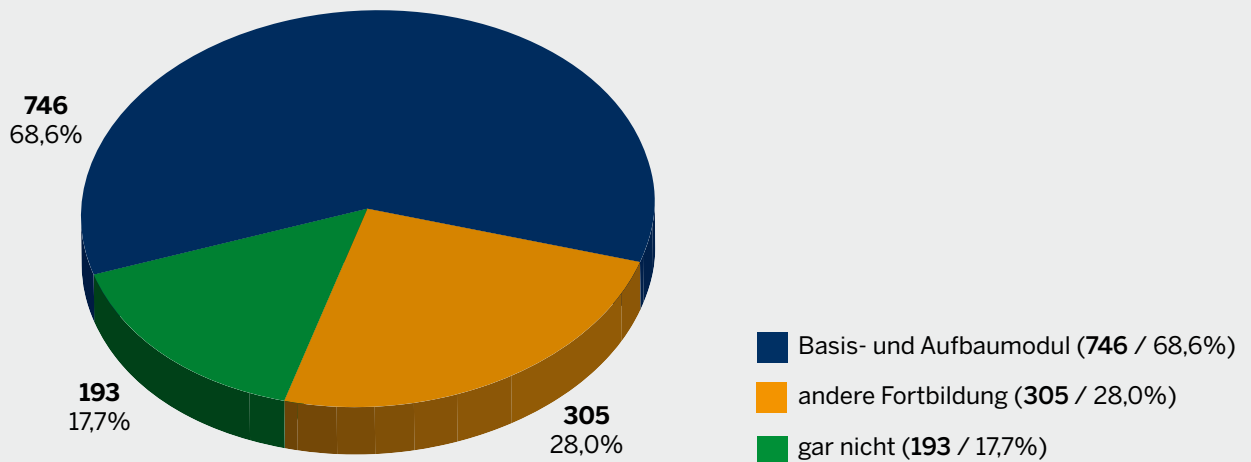
## Entlastung der AfG für ihre Tätigkeit (vgl. hierzu z.B. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 SchulG):



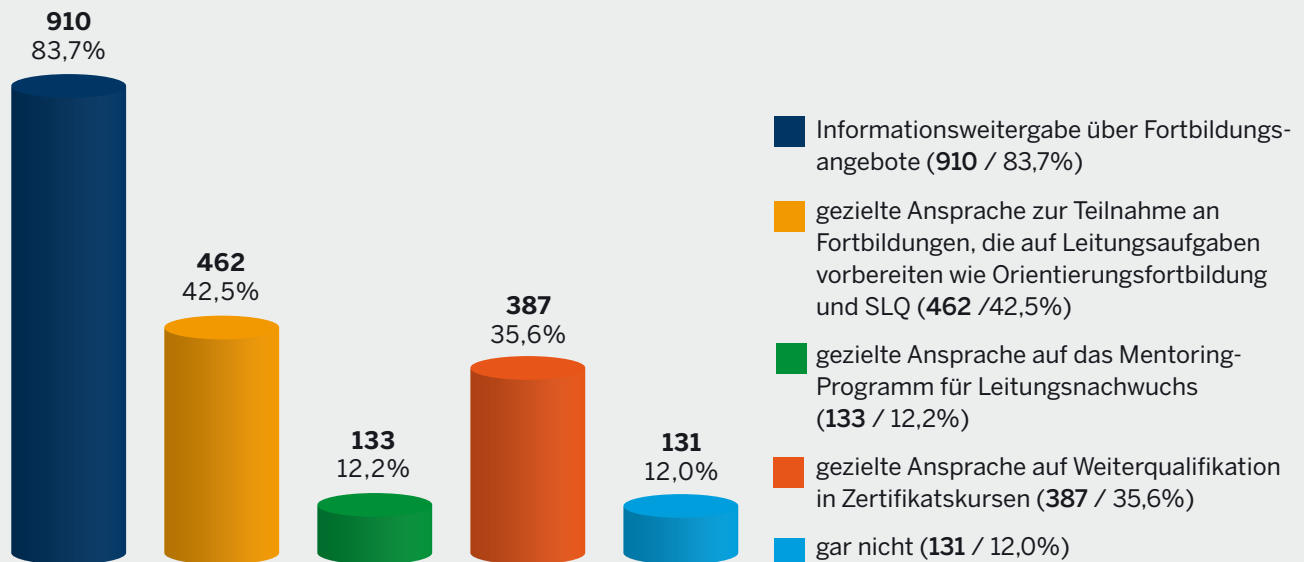
## Organisatorischer Rahmen für schulische Gleichstellungsarbeit (§ 16 Abs. 2 LGG):



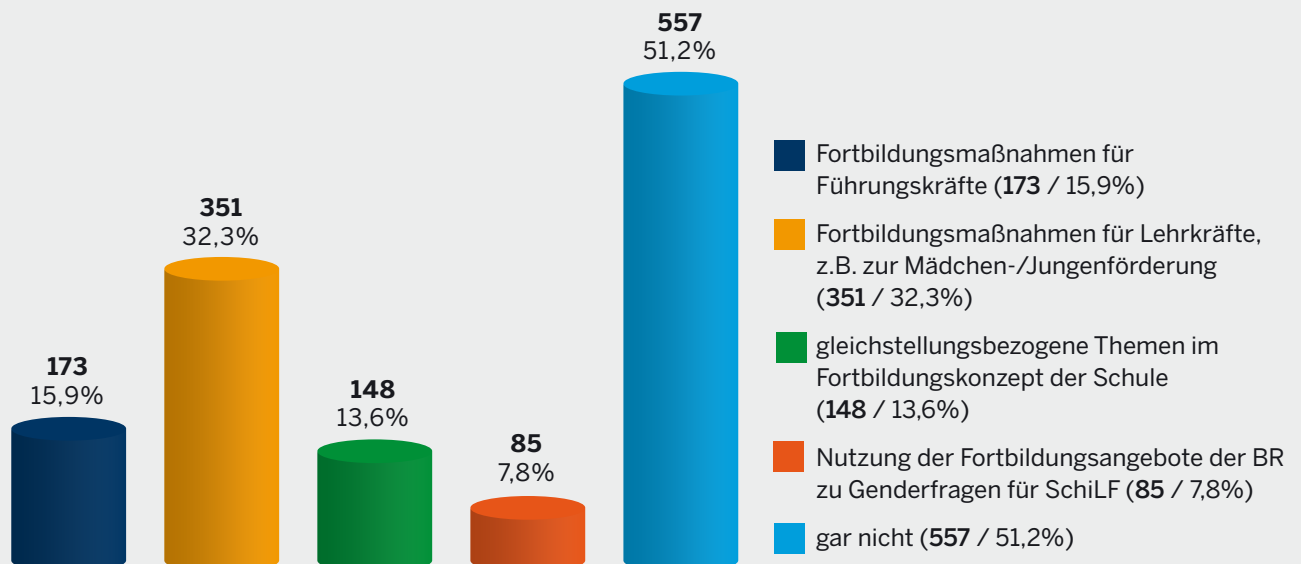
## Qualifikation der AfG:



## Qualifizierung von Frauen zur beruflichen Weiterentwicklung



## Qualifizierung von Frauen und Männern zum Thema Gleichstellung/Gender:



## 4.4 Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Der Frauenförderplan ist ein politisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung (LGG). Darüber hinaus besteht die Verpflichtung und Verantwortung vor allem in den Führungsebenen (Top-down) zur Umsetzung von „*Gender Mainstreaming*“<sup>1</sup>.

„*Gender*“ kommt aus dem Englischen und beschreibt die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Rollen bzw. Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Dieses soziale Geschlecht - in Unterscheidung zum biologischen Geschlecht „sex“ – ist konstruiert und erlernt und damit auch veränderbar. „*Mainstreaming*“ bedeutet, dass eine bestimmte Perspektive in das Handeln einfließen soll.

„*Gender Mainstreaming*“ ist eine Strategie der Gleichstellungspolitik, die die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von und Auswirkungen auf Frauen und Männer in jedem Politikbereich und auf allen Handlungsebenen berücksichtigt.



„Gender-Brille“<sup>2</sup>

Gender-Orientierung soll als Querschnittsaufgabe zum grundsätzlichen Prinzip aller Planungen, Steuerungsprozesse und Maßnahmen werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten bei ihrer alltäglichen fachlichen Arbeit geschlechtsspezifische Aspekte. Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt nach den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und kann bei Bedarf aufgrund vorhandener gleichstellungspolitischer Kompetenz *beraten* und *informieren*.<sup>3</sup>

### Zur Unterscheidung:

Frauenförderung	Gender Mainstreaming
<ul style="list-style-type: none"> <li>• knüpft direkt an der Benachteiligung von Frauen an</li> <li>• zielt auf den Abbau von Benachteiligungen (GG)</li> <li>• fördert Frauen gezielt</li> <li>• Hinweise auf notwendige Veränderungen zu geben, gehört zur Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte kann kurzfristig wirksame Maßnahmen vorschlagen</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte übt Widerspruchsrecht aus</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte ist initiativ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geht aus von der Analyse der Situation <u>beider</u> Geschlechter</li> <li>• wirkt langfristig und weniger direkt als geschlechterdifferenzierte Förderungspolitik</li> <li>• zielt (auch) auf die Veränderung der Organisation</li> <li>• bewirkt qualitative Verbesserungen der Entscheidungsprozesse und -abläufe</li> <li>• ist Aufgabe von <u>Männern und Frauen</u> in Verwaltung und Politik</li> <li>• Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit als beratende Expertin</li> </ul>

nach Ute von Wrangell in „Gender Mainstreaming – Herausforderung für den Dialog der Geschlechter“ München 2003, 54

„*Gender Mainstreaming*“ ist also kein Ersatz für Frauenförderung, sondern Teil einer Doppelstrategie in der Gleichstellungspolitik - neben der Frauenförderung.

<sup>1</sup> Gesetzliche Grundlagen: Verpflichtung aus Art. 2 und 3 des EU-Vertrags von Amsterdam 1996 / Auftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG / Art. 4 LV NRW / Landtagsentschließung vom 15.11.2002 (Drs. 13/3225) / Kabinettsbeschluss vom 15.7.2003 u.a. zur Umsetzung des Steuerungskonzepts „Gender Mainstreaming im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung“

<sup>2</sup> Genderbrille © Anna Wiegers, 2004

<sup>3</sup> Quellen: MSJK NRW Gleichstellungsreferat 3/04 / Landesinstitut Soest, GM – eine neue Dimension in der Gleichstellungspolitik, Fachtagung 11/2000

## 4.5 Beratungsbeispiele für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Zur Umsetzung des FFP an der Einzelschule wurden Praxisbeispiele evaluiert und weitere konkrete Vorschläge von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an der Einzelschule als Hilfestellung für ihre Kolleginnen auf den Dienstbesprechungen 2005 mit den Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

<b>1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans</b>	
<b>Beratung der Schulleitung</b>	<b>Beratung der Kolleg/innen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionalisierung des Beratungsgesprächs mit der Schulleitung</li> <li>• Schulleitungsinformation auf der Lehrerkonferenz</li> <li>• Gespräch SL, AfG und Stundenplangestalter/in</li> <li>• Information der Ausbildungskoordination</li> <li>• Austausch über Schulleitungsdienstbesprechung in Bezug auf Umsetzung des FFP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwarzes Brett zur „Gleichstellung“</li> <li>• Verteilung Info-Blatt</li> <li>• Veröffentlichung auf der Schulhomepage</li> <li>• Ansprache Lehrerrat</li> <li>• Frauenstammtisch</li> </ul>

<b>2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet</b>	
<b>Beratung der Schulleitung</b>	<b>Beratung der Kolleg/innen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis auf Internetseite für Gleichstellung</li> <li>• Mitteilungsbuch</li> <li>• Ggf. Ermöglichung eines Internet-Arbeitsplatzes für das Online-Forum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweis auf Internetseite für Gleichstellung</li> <li>• Verlinkung der Gleichstellungsseite der BR auf der Homepage der Schule</li> <li>• Nutzung der Newsletter-Möglichkeit</li> </ul>

<b>3. Maßnahmefeld: Personalentwicklung</b>	
<b>Beratung der Schulleitung</b>	<b>Beratung der Kolleg/innen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise auf             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Startpositionen</li> <li>○ paritätische Mitarbeit in Gremien</li> <li>○ Assistenzen und Projektleitungen</li> <li>○ positive Bewertung von Klassenleitung</li> <li>○ Fortbildungsmöglichkeiten</li> </ul> </li> <li>• die Schulleitung auf fähige und interessierte Frauen aufmerksam machen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolleginnen beraten (Zielfindung)</li> <li>• Hinweis auf Startpositionen</li> <li>• Ermunterung zum Gespräch mit der SL über Karrieremöglichkeiten</li> <li>• Motivation weit im Vorfeld von Beförderungen</li> <li>• „Seilschaften“ oder Netzwerkbildung</li> </ul>



#### 4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Umsetzung der Handreichungen (FFP) → Unterrichtsverteilung → Stundenplangestalter/in</li><li>• Vereinbarungen treffen für Entlastungen</li><li>• Berücksichtigung bei der Verteilung der Klassen (-leitung) Teilzeit (§ 66 LBG)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auf Möglichkeiten in den Handreichungen (FFP) hinweisen</li><li>• Zusammenkunft Stundenplangestalter/in und Teilzeitkräfte organisieren</li><li>• Lehrerrat einbeziehen</li></ul>

#### 5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in der Schule

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gespräch mit der Schulleitung über Maßnahmefelder des FFP</li><li>• Bitte an Schulleitung, den FFP vorzustellen (Konferenz)</li><li>• Bestellung der AfG und Stellvertreterin an BR</li><li>• Konsens über Wahrnehmung der Pflichtenaufgaben</li><li>• Ermöglichung und Unterstützung der Teilnahme der AfG an Dienstbesprechungen</li><li>• ggf. Entlastungsmöglichkeit für AfG</li><li>• Gleichstellung im Schulprogramm, z.B. Leitbild: „Geschlechterbewusste Perspektive in Entscheidungsprozessen und Maßnahmefeldern zur Verwirklichung von Gleichstellung und Geschlechtsidentität“</li><li>• ggf. Beratung zu Gender Mainstreaming (Genderportfolio für die Qualitätssicherung)</li><li>• Gespräch über Einrichtung eines Gender-teams</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vorstellung des FFP</li><li>• Wahl der AfG und ggf. Stellvertreterin</li><li>• für fließenden Übergang AfG → AfG sorgen</li><li>• Material zur Gleichstellung weitergeben</li><li>• Teilnahme am schulscharfen Auswahlverfahren, ggf. Aufgabenteilung mit der Stellvertreterin</li><li>• ggf. Beratung in Konfliktfällen</li><li>• Hinweise auf Gremien- und Projektteilnahme</li><li>• ggf. Beratung des Genderteams</li></ul>

#### 6. Maßnahmefeld: Fortbildung

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hinweis auf Fortbildungen der BR für Schulleitungen, AfG und Frauen im Bereich Gleichstellung oder Gleichstellungsmodulen</li><li>• Ermöglichung der FB für AfG und Frauen (Vertretungsregelung)</li><li>• Unterstützung durch Reisekostenbudget</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hinweis auf Fortbildungen der BR am Schwarzen Brett oder durch persönliche Ansprache</li><li>• Ausschreibung auf der Internetseite „Gleichstellung“</li></ul>

#### Reader und Forum

Für die AfG an weiterführenden Schulen wurde ein Reader mit rechtlichen Grundlagen entwickelt und jeder Schule ein Exemplar zur Verfügung gestellt. Weitere Informationen werden im geschützten Forum für AfG fortlaufend aktualisiert.

## 4.6 Gleichstellungsbeauftragte

Bezirksregierung Arnsberg Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg	
<b>Förderschulen, Schulämter (Grundschulen)</b>	Koordination GB Schulämter <b>Elisabeth Hein-Schmidt</b> 02931 82-3290 elisabeth.hein-schmidt@bra.nrw.de
<b>Hauptschulen</b>	<b>Martina Hosbach</b> 02931 82-3355 martina.hosbach@bra.nrw.de
<b>Realschulen</b>	<b>Eva-Maria Mikat</b> 02931 82-3047 eva-maria.mikat@bra.nrw.de
<b>Gesamt-, Gemeinschafts-, Sekundar-, Primusschule</b>	<b>Sigrid Kuck</b> 02931 82-3087 sigrid.kuck@bra.nrw.de
<b>Gymnasien, Weiterbildungskollegs</b>	<b>Elke Schlecht</b> 02931 82-3269 elke.schlecht@bra.nrw.de
<b>Berufskollegs</b>	Sprecherin GB Schulabteilung <b>Monika Henneböhle</b> 02931 82-3127 monika.henneboehle@bra.nrw.de
<b>Lehreraus- und -fortbildung</b>	<b>Barbara Wachenberg</b> 02931 82-3223 barbara.wachenberg@bra.nrw.de
<b>Koordination Gleichstellung: Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen</b>	<b>Anna Wiegers</b> 02931 82-3150 anna.wiegers@bra.nrw.de  <b>Maria Sicking-Zühlke</b> 02931 82-3143 maria.sicking-zuehlke@bra.nrw.de

Schulamtsbezirke Gleichstellungsbeauftragte für Grundschulen	
<b>Bochum</b>	<b>Astrid Niemeyer</b> 0234 910-3885 astridniemeyer@bochum.de
<b>Dortmund</b>	<b>Anja Kästner</b> 0231 5022360 akaestner@stadtdo.de
<b>Ennepe-Ruhr-Kreis</b>	<b>Maria Reusch</b> 02336 932-231 m.reusch@en-kreis.de
<b>Hagen</b>	<b>Dagmar Speckmann</b> 02331 207-2792 dagmar.speckmann@stadt-hagen.de
<b>Hamm</b>	<b>Beate Schroeter</b> 02381 17-5014 beate.schroeter@stadt.hamm.de
<b>Herne</b>	<b>Andrea Christoph</b> 02323 16-3356 andrea.christoph@herne.de
<b>Hochsauerlandkreis</b>	<b>Martina Nolte</b> 0291 94-1307 martina.nolte@hochsauerlandkreis.de
<b>Märkischer Kreis</b>	<b>Annette Heinz</b> 02351 966-6573 a.heinz@maerkischer-kreis.de
<b>Olpe und Siegen-Wittgenstein</b>	<b>Ute Roth</b> 02761 81-755 u.roth@kreis-olpe.de
<b>Soest</b>	<b>Ilka Newerla</b> 02921 30-2465 ilka.newerla@kreis-soest.de
<b>Unna</b>	<b>Bettina Riskop</b> 02303 27-1940 bettina.riskop@kreis-unna.de

**Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW**  
Gleichstellungsbeauftragte des MSW, Referat 124  
Völklinger Str. 49 40221 Düsseldorf

**Dr. Birgit Klimeck**  
0211 5867-3643  
birgit.klimeck@msw.nrw.de

**Mechthild Walsdorf (stellv.)**  
0211 5847-3245  
mechthild.walsdorf@msw.nrw.de

## 4.7 Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz in Gesetzestexten
ADO	Allgemeine Dienstordnung
AfG	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
AVO-RL	Verwaltungsvorschriften zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG
BASS	Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW
BGB	Bundesgesetzbuch
BK	Berufskolleg
BR	Bezirksregierung
DB	Dienstbesprechung
Dez	Dezernat
Dez.	Dezember (Stichtag)
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
EZVO	Elternzeitverordnung
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
FB	Fortbildung
FFP	Frauenförderplan
Fn	Fußnote
FrUrlV	Freistellungs- und Urlaubsverordnung
Fs	Förderschule
G oder Gs	Grundschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Ge	Gesamtschule
Gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
Gm	Gemeinschaftsschule
GU	Gemeinsamer Unterricht (Inklusion)
Gym	Gymnasium
HRGe	Haupt-, Reals-, Gesamtschule (SI)
Hs	Hauptschule
Insg.	insgesamt
KT	Kompetenzteam

LBG NRW	Landesbeamtengesetz
LBG § 66	Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
LGB § 67	Unterhältige Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LK	Lehrerkonferenz
MGEPA	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MK	Material- und Konzeptgruppe
MSW	Ministerium für Schule und Weiterbildung
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PPT	PowerPoint
RdErl.	Runderlass
Rs	Realschule
SchA	Schulaufsicht
SchulG	Schulgesetz
SF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
SI	Sekundarstufe I
SII	Sekundarstufe II
Sk	Sekundarschule
SL	Schulleitung, Schulleiterin, Schulleiter
SLQ	Schulleitungsqualifizierung
Stellv.	Stellvertretung
TV-L	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder
VV	Verwaltungsvorschriften
WBK	Weiterbildungskolleg
WRL	Wanderrichtlinien
Z	Zulage
ZfsL	Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung





Bezirksregierung Arnsberg  
Abteilung 4 – Schulabteilung  
Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg  
poststelle@bra.nrw.de  
www.bra.nrw.de

März 2016

