



Gleichstellungsplan 2019–2024

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



Sehr geehrte Damen und Herren,

der vorliegende Gleichstellungsplan für die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg setzt die Frauenförderpläne der letzten Jahre fort. Ihm liegen zugrunde: die Daten aller weiblichen und männlichen Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg und die Ergebnisse einer Umfrage an allen Schulen zur Nachhaltigkeit bereits getroffener Gleichstellungsmaßnahmen. Die Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung ist Voraussetzung für die Weiterentwicklung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft.

Im Vergleich zur letzten Umfrage befindet sich die Einstellung von Müttern und Vätern zu Familie, Betreuung sowie zur Rollenteilung weiter im Wandlungsprozess. Immer mehr Männer nehmen Elternzeit für sich in Anspruch. Allgemein steigt der Bedarf nach einer Vereinbarkeit von Beruf und flexibler Betreuung von zu pflegenden Angehörigen. Aber nach wie vor sind es hauptsächlich Frauen, die nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit wesentlich und oft dauerhaft verkürzen. Die Entscheidung, mehr Zeit für die Sorgearbeit aufzubringen, wird meistens durch zugewiesene Rollenmuster und -erwartungen getroffen. Dies erfordert neue Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. Mit diesem Gleichstellungsplan werden konkrete Beispiele aus der Schulpraxis bereitgestellt.

Die aktualisierten Daten zur Geschlechterverteilung zeigen eine stetige Erhöhung der Vertretung von Frauen in höheren Vergütungsgruppen. Dennoch sind sie nach wie vor nicht entsprechend ihrem hohen Anteil an Lehrkräften, insbesondere in einzelnen Schulformen, vertreten.

Mit Mentoring als Personalentwicklungsinstrument für weiblichen Schulleitungsnachwuchs hat die Bezirksregierung Arnsberg bereits einen innovativen und erfolgreichen Weg bei der Besetzung von Leitungsstellen beschritten, der nun auch für Männer geöffnet wird. Der Schulversuch „TopSharing“ an Grundschulen, in dem zwei Führungskräfte in Teilzeit eine Schule in gemeinsamer Verantwortung leiten, befindet sich in der Erprobungsphase und soll insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Leitungspositionen ermöglichen.

Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Berichterstattung und eines planvollen Vorgehens zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird auch in den Berichten des Weltwirtschaftsforums deutlich. So ist im Vergleich von 2017 zu 2018 in Deutschland die paritätische Teilhabe rückläufig. Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen und Männern sind aber gleichermaßen gewinnbringend für Fortschritte in allen gesellschaftlichen Fragen.

Allen, die im Prozess der gesetzlich verankerten Gleichstellung mitwirken und sich im besonderen Maße für den Schulbereich engagieren, gilt mein herzlicher Dank. Es gibt noch viel Arbeit, um die Gleichstellung von Frauen und Männern überall zu ermöglichen.

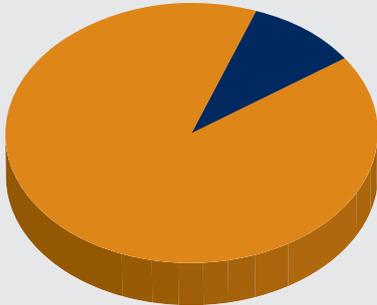
Hans-Josef Vogel
(Regierungspräsident)

INHALTSVERZEICHNIS

„AUF EINEN BLICK“	5
1. GESETZLICHER RAHMEN	7
2. WESENTLICHE ERGEBNISSE UND SCHWERPUNKTMASSNAHMEN	13
2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen	13
2.1.1 Schulleitung	13
2.1.2 Eignungsfeststellungsverfahren	17
2.1.3 Mentoring	19
2.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	25
2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten	25
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte und Beförderungssämter	29
2.2.3 TopSharing	33
2.2.4 Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	35
2.2.5 Best Practice Beispiele	37
2.3 Evaluation und Fortschreibung	41
2.3.1 Umfrage zur Umsetzung des Gleichstellungsplans	41
2.3.2 Maßnahmen	43
3. PERSONALENTWICKLUNG: DATENANALYSE UND PROGNOSE	49
3.1 Förderschulen	49
3.2 Hauptschulen	53
3.3 Realschulen	57
3.4 Gemeinschaftsschule, Sekundarschulen und Primusschule	61
3.5 Gesamtschulen	65
3.6 Gymnasien	69
3.7 Weiterbildungskollegs	73
3.8 Berufskollegs	77
3.9 Schulämter	81
3.9.1 Untere Schulaufsicht	81
3.9.2 Lehrkräfte an Grundschulen	83
3.10 Lehreraus- und -fortbildung	87
3.10.1 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung	87
3.10.2 Fortbildung	91
4. ANHANG	97
4.1 Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen - § 15a LGG	97
4.2 Handlungsempfehlung zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften	102
4.3 Umfrage zum Frauenförderplan Herbst 2018	104
4.4 Frauenförderung und Gender Mainstreaming	118
4.5 Gleichstellungsbeauftragte	119
4.6 Abkürzungsverzeichnis	120

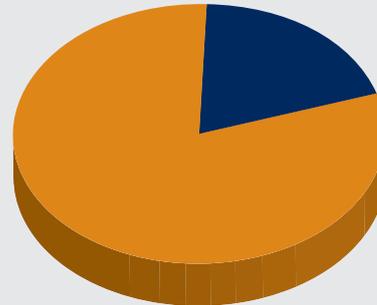
Grundschulen

Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

Frauen (8.555 = 90,2%) Männer (924 = 9,8%)

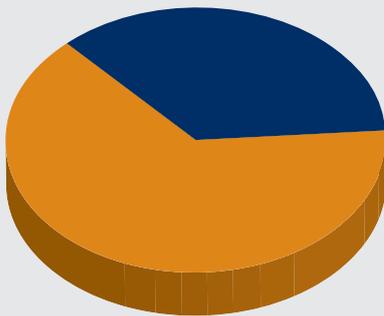


Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (412 = 80,3%) Männer (101 = 19,7%)

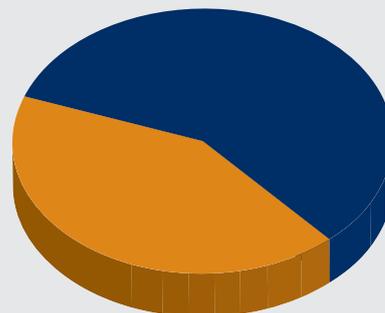
Weiterführende Schulen

Lehrerinnen und Lehrer im Vergleich zu den Schulleiterinnen und Schulleitern



Lehrerinnen und Lehrer

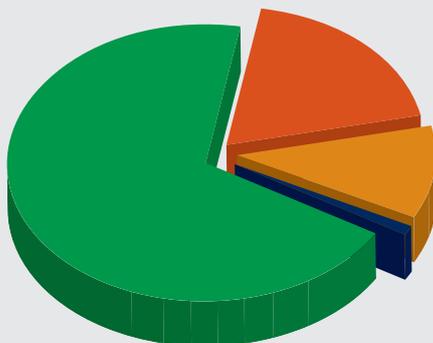
Frauen (16.460 = 63,6%) Männer (9.424 = 36,4%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (183 = 41,9%) Männer (254 = 58,1%)

Teilzeit und Elternzeit mit Betreuungspflicht (BPfl)



Vollzeit (24.511 = 69,3%)

Teilzeit ohne BPfl (3.892 = 11,0%)

Teilzeit Frauen mit BPfl (6.661 = 18,8%)

Teilzeit Männer mit BPfl (299 = 0,9%)

1. GESETZLICHER RAHMEN

Geltungsbereich

Der Personalentwicklungsbericht der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg sowie die Evaluation der Maßnahmenfelder beziehen sich auf den Zeitraum 01.04.2016 bis 31.03.2019, die neue Datenerhebung auf Dezember 2018. Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan gilt für die Zeit vom 01.04.2019 bis 31.03.2024, der Stichtag für die nächste Datenerhebung ist Dezember 2023.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Schulaufsicht bei den Schülern und für die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung im Regierungsbezirk Arnsberg entsprechend.

Die Schulleiter erstellen als verantwortliche Dienststellen jeweils für ihre Grundschulen einen eigenen Gleichstellungsplan. Hierbei können sie Gebrauch machen von der Experimentierklausel § 6a LGG. Da die paritätische Repräsentanz von Frauen in der Leitungsfunktion an den Grundschulen erfüllt ist, können sie zur Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans andere Schwerpunkte im Einvernehmen mit der BR nutzen, z.B. Teilzeit in Leitungsfunktionen, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege oder Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an den Schulen.

Aktualisiertes Landesgleichstellungsgesetz

Um Frauen im öffentlichen Dienst in NordrheinWestfalen gezielt zu fördern und Nachteile zu beseitigen sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege 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.

Am 15.12.2016 wird das LGG NRW von 1999 aktualisiert. Darin erscheint nun auch ausdrücklich die Gleichstellungsarbeit an Schulen (§ 2 LGG) und im Besonderen die Rolle der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG; § 15a LGG s. Anlage). Manche Kann- oder Sollvorschriften sind nun normiert, wie z.B. der Gebrauch einer gendergerechten Sprache (§ 4 LGG), der Bestellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) und mind. einer Stellvertreterin sowie das Recht auf Fortbildung einmal im Jahr (§§ 15-18 LGG). In Entsprechung zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGG) erhält die GB in NRW nun auch ein Klagerecht, wenn die Dienststelle ihre Rechte verletzt oder keinen entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§19a LGG).

Gleichstellungsplan

„Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 LGG).“ Jede personalverwaltende Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist gem. § 5 LGG verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten jeweils für den Zeitraum von nunmehr bis zu fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Nach spätestens zwei Jahren sind Ziele und Maßnahmen zu überprüfen. Für Lehrkräfte sind Bezirksregierung und Schulleiter Dienststellen im gleichstellungsrechtlichen Sinne § 3 Abs.1 Satz 2 LGG und damit für die Erstellung von Gleichstellungsplänen verantwortlich.

Inhalt des Gleichstellungsplans 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- und Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionsebenen der öffentlichen Verwaltung (§§ 5 - 6 LGG). Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz werden gem. § 7 LGG Vergleichsgruppen für

die jeweiligen Schulformen 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 Gleichstellungsplan der Schulabteilung, mit dem einerseits die bisherigen Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann in den einzelnen Schulformen aufgezeigt und bewertet, andererseits Maßnahmefelder 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 Gleichstellungsplan 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 Generalie gewertet. Schulrätinnen der Unteren Schulaufsicht sind als GB für die Schulämter bestellt, die allerdings nur für den Grundschulbereich zuständig sind. Fachbeauftragte unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten aller Schulformen und koordinieren die Gleichstellungsarbeit in der Schulabteilung.

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 UND LEITUNG ZFSL

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 sowie der Leitung des ZfsL.

In der (aktualisierten) Zuständigkeitsverordnung BASS 10-32 Nr. 32 und 44 werden den Leitungen Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15a LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen, vgl. Übersicht im Anschluss an dieses Kapitel.

Darüber hinaus gibt es optional erweiterte Aufgaben für Schulleitungen, die am Modellprojekt „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und denen bereits Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind (vgl. Zuständigkeitsverordnung).

Die Leitung 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 MSB oder Kooperationsvereinbarungen genutzt werden.

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 (§15a LGG im Anhang).

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 und Kollegen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen,
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch der Betroffenen,
- im Falle der Unterrepräsentanz Stärkung von Lehrerinnen hinsichtlich ihrer Laufbahn, Karriere, z. B. durch 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 98,5 % aller öffentlichen Schulen des Bezirks ist eine AfG bestellt. In 77,6 % (+ 33 Prozentpunkte) der Schulen wird sie auch durch eine stellvertretende AfG unterstützt. Im Zuge der Änderung des LGG vom 15.12.2016 und der damit einhergehenden Verpflichtung zur Bestellung einer Stellvertreterin sind schulinterne Nachsteuerungen notwendig.

Durch das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15a LGG) wird das Verfahren der Benennung von Ansprechpartnerinnen sowie deren Aufgaben beschrieben. Eine Wahl oder zeitliche Begrenzung der Aufgabe ist nicht vorgesehen. Eine Übergabe im Amt sollte dabei gleichfalls in den Blick genommen werden.

Qualifikation der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Der AfG ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihrer Aufgabenbereiche betreffen.

• Dienstbesprechungen

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

• Fortbildungen

Die BR 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 46.3 bietet bedarfsorientierte Basis- und Aufbaumodule mit den Schwerpunkten (Erprobungs-)Handeln in konkreten Praxisbezügen sowie Kommunikationsstrategien an.

Entlastung

Die Schulleitung soll durch organisatorische Maßnahmen die erforderliche Freistellung der AfG gewährleisten, 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, aktualisiert am 15.12.2016,
- Erläuterungen zu § 15a LGG (AfG) im Anhang,
- 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	MSB Online- Arbeitshilfe Musterformulare			
Alle Schulen	Auswahl für die Berufung in das Beamten- bzw. unbefristetes und befristetes Tarifbeschäftigungsverhältnis	Frühzeitige Beteiligung der AfG	Beteiligungsrecht „geborenes Mitglied“ bei der Auswahl	Beachtung § 8 LGG	§ 57 Abs. 7 i. V. m. § 59 Abs. 5 SchulG, Einstellungserlass	Vereinbarte Dokumentation			
	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung bei der Ausschreibung Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen Vorstellungsgespräche 								
Verpflichtend	<ul style="list-style-type: none"> Entlassung auf eigenen Antrag (Beamtinnen/Beamte), Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte) 	<p>vor dem Lehrerrat und der Schwerbehindertenvvertretung</p> <p>---</p> <p>schriftliche, ggf. auch mündliche Information</p> <p>---</p> <p>Dokumentation</p>	Information	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG	Falls keine AfG bestellt ist: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht	Vereinbarte Dokumentation			
	<ul style="list-style-type: none"> Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland 		bei Ablehnung Stellungnahme	§ 59 Abs. 5 SchulG, Einstellungserlass		Musterformulare MSB			
	<ul style="list-style-type: none"> Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit 		Beteiligung an der Erstellung von Grundsätzen	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Vereinbarte Dokumentation			
	<ul style="list-style-type: none"> Gelegentlicher Mehrarbeit 		Stellungnahme	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie			
	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßiger Mehrarbeit 		---	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Musterformular MSB			
	<ul style="list-style-type: none"> Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung (§§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrlV) 		---	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Musterformular MSB			
	<ul style="list-style-type: none"> Genehmigung und Ablehnung 		---	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Vereinbarte Dokumentation			
	Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 FrUrlV)		---	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Vereinbarte Dokumentation			
	Optional		Einstellung	Dokumentation		Stellungnahme	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG	Falls keine AfG bestellt ist: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht	Musterformulare MSB
			<ul style="list-style-type: none"> Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis (unbefristet / befristet) 			Stellungnahme	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG		Musterformulare MSB
<ul style="list-style-type: none"> Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit 	---	---	Stellungnahme	§ 7 - 11, 13 - 20 LGG	---	Musterformulare MSB			

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

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

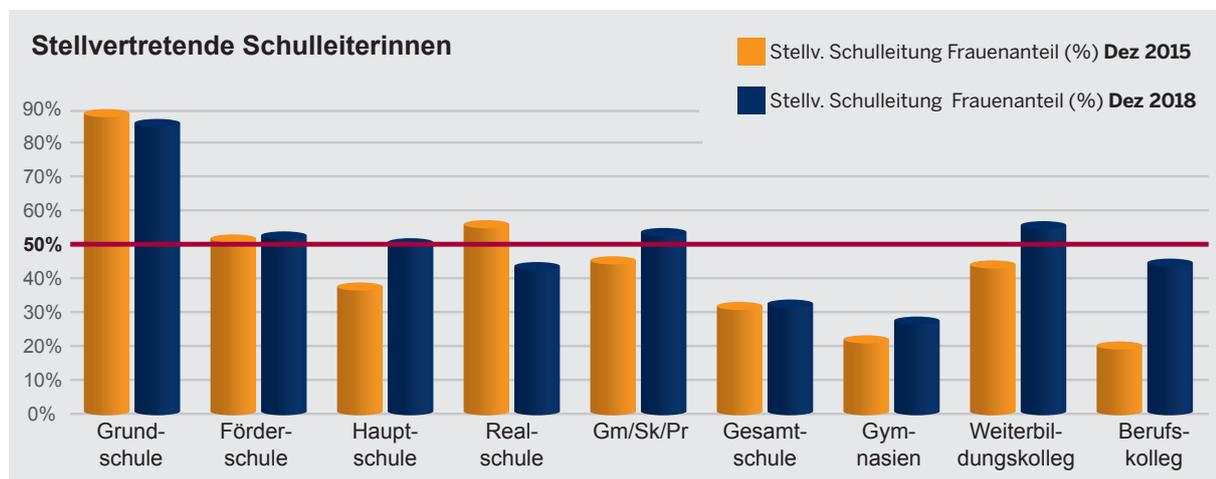
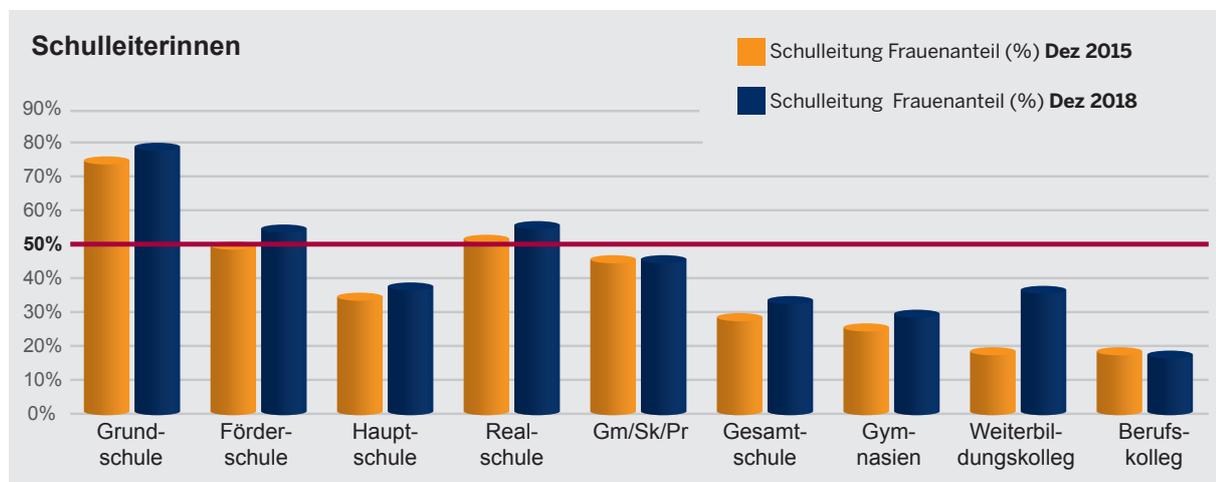
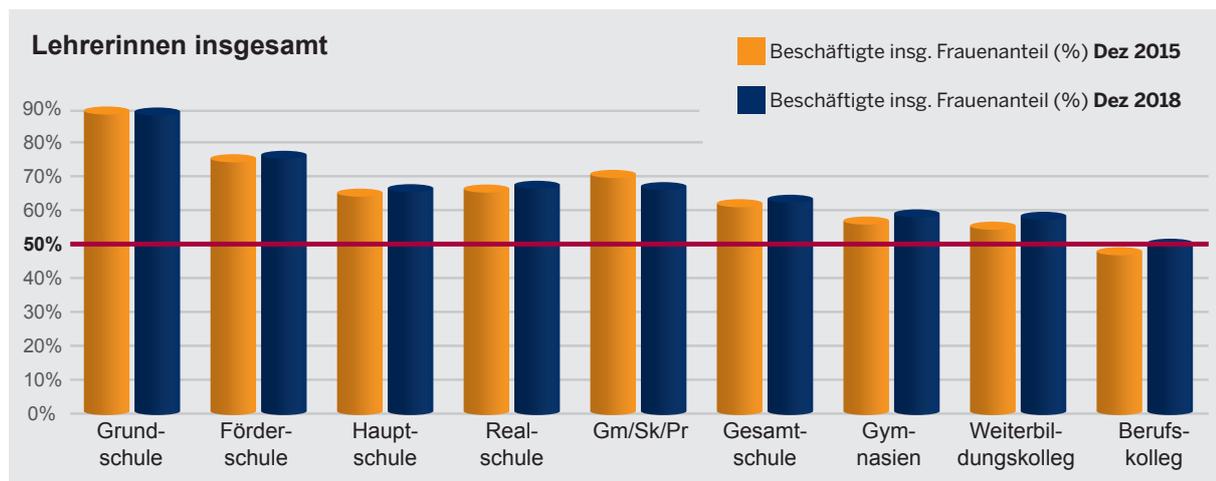
2. WESENTLICHE ERGEBNISSE UND SCHWERPUNKT-MAßNAHMEN

2.1 UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN

2.1.1 SCHULLEITUNG

„Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.“ (§ 6 Abs.3 Satz 1 LGG)

*In den Grafiken sind die Sekundarschulen, die Gemeinschaftsschule (1) und die Primusschule (1) zusammen 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 - 2018: Anteil an Schulleiterinnen jeweils in %

Entwicklung	1996	2001	2004	2006	2009	2012	2015	2018
Grundschule	36	45	52	59	64	72	76	80
Förderschule	26	23	29	33	41	50	51	56
Hauptschule	6	12	18	30	37	42	36	39
Realschule	20	26	33	37	37	44	53	57
Gemeinschafts-, Sekundar-, Primusschule	-	-	-	-	-	39	47	47
Gesamtschule	15	21	26	22	23	27	30	35
Gymnasium	9	8	16	19	22	25	27	31
Weiterbildungskolleg	-	-	16	15	10	18	20	38
Berufskolleg	10	12	16	17	18	25	20	19

2015 – 2018: Frauenanteil in der Schulleitung in %:

Schulform	Schulleiterin %		Stellv. Schulleiterin %		Lehrerinnen insgesamt %	
	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Entwicklung	2015	2018	2015	2018	2015	2018
Grundschule	76	80	81	87	90	90
Förderschule	51	56	53	54	77	78
Hauptschule	36	39	39	52	67	68
Realschule	53	57	47	45	68	69
Gemeinschafts-, Sekundar-, Primusschule	47	47	47	55	72	68
Gesamtschule	30	35	33	34	63	65
Gymnasium	27	31	23	29	58	60
Weiterbildungskolleg	20	38	45	57	57	60
Berufskolleg	20	19	21	46	49	52

2018: Männer und Frauen in der Schulleitung in absoluten Zahlen

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Dezember 2018	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Grundschule	101	412	38	263	924	8555
Förderschule	38	49	34	43	716	2483
Hauptschule	25	16	14	16	512	1080
Realschule	32	43	41	33	876	1933
Gemeinschafts-, Sekundar-, Primusschule	17	15	15	18	570	1236
Gesamtschule	33	18	31	16	1631	2986
Gymnasium	69	31	60	24	2613	3991
Weiterbildungskolleg	5	3	3	4	152	225
Berufskolleg	35	8	25	21	2354	2526

2015: Männer und Frauen in der Schulleitung in absoluten Zahlen

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Dezember 2015	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
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
Gemeinschaftsschule	1	3	3	1	335	860
Sekundarschule	14	14	13	13		
Gesamtschule	32	14	26	13	1492	2585
Gymnasium	71	26	62	19	2756	3861
Weiterbildungskolleg	8	2	6	5	185	243
Berufskolleg	35	9	36	10	2401	2331

Auswertung

Aus der Bestandsaufnahme der Vergleichsdaten zum Frauenanteil in Führungspositionen ergibt sich der Begründungszusammenhang zum einen zur Erstellung eines Gleichstellungsplans und zum anderen für gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung.

Mit Blick auf den Erhebungszeitraum 1996 – 2018 setzt sich die insgesamt positive Entwicklung der Zunahme von Schulleiterinnen auch an den weiterführenden Schulen fort. Im direkten Vergleich zu 2015 ist der Anteil der Schulleiterinnen in allen Schulformen mit Ausnahme des Berufskollegs gestiegen. Der Frauenanteil bei stellvertretenden Schulleitungen hat mit Ausnahme an Realschulen zugenommen. Am Berufskolleg ist der Anteil an stellvertretenden Schulleiterinnen um 25 Prozentpunkte gestiegen.

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 in Leitungspositionen immer noch signifikant. An Grundschulen sind 90 % der Lehrkräfte Frauen, sie stellen 80% der Schulleitungen. Knapp 10% der Lehrkräfte an Grundschulen sind Männer, ihr Anteil an den Schulleitungspositionen beträgt jedoch 20 Prozent. An weiterführenden Schulen arbeiten insgesamt 64 % weibliche Lehrkräfte, dem stehen 42 % (+2) Schulleiterinnen gegenüber.

Es ist durchaus eine Steigerung der Bewerbungsquote von Frauen auf Beförderungs- und Leitungsämter festzustellen, wenn auch geringer in den höheren Vergütungsgruppen A 15 und A 16. Gemessen an ihren Bewerbungen in den schulischen Beförderungsverfahren schneiden sie teilweise besser ab als ihre Mitbewerber und können daher aufgrund ihrer Spitzenbeurteilung die Stelle besetzen. In der aktuellen Online-Befragung (s. Anlage) wurden Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an öffentlichen Schulen zu ihrer Einschätzung bzgl. dieser Unterrepräsentanz befragt. Die Rangfolge der Antworten ist vergleichbar mit dem vorherigen Zeitraum (Differenz in Prozentpunkten):

1. In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, benötigen Frauen mit Familienaufgaben mehr Unterstützung (62,9 % / -3,3 Prozentpunkte).
2. Es fehlt an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben (54,9 % / +14,1 Prozentpunkte).
3. Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu (25,7 % / -1 Prozentpunkte).
4. Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (z. B. Elternzeit, Teilzeit) wirkt als Karrierehindernis (24,5 % / +1,5 Prozentpunkte).
5. Frauen sind an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert (21 % / +0,4 Prozentpunkte).
6. Es fehlt noch die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen (8,3 % / -1,5 Prozentpunkte).

Die Einschätzungen 1.-4. beziehen sich auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Die Datenerhebungen z. B. auch zur Teilzeit bestätigen, dass mehrheitlich weibliche Lehrkräfte aus Gründen der familiären Betreuungspflichten in Teilzeit beschäftigt sind und dies sehr selten in einem Beförderungsamt (nur 13,2 % der teilzeitbeschäftigten Frauen). Hier hat der Wunsch nach Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben signifikant zugenommen (+14,1). 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.), zumal 79 % durchaus an der Übernahme von Führungsaufgaben interessiert seien (5.). Die fehlende Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen (6.) bei mehrheitlich weiblichen Kollegien nimmt weiter ab (-1,5).

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 auch mit geschlechtshomogenen Gruppenbildungen, nachhaltige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege,
- Konzepte zur Teilzeit in Beförderungs- und Leitungsämtern (z.B. Schulversuch „Topsharing“ in der Grundschule).

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 weiterhin 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 2016-2018

Teilnahme in % und absolut			erfolgreiche Teilnahme		gemessen an der erfolgreichen Teilnahme							
					Ergebnis: Die Leistungen entsprechen den Anforderungen		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße		Stellen- besetzung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	79,7	20,3	84,7	86,7	20,0	15,4	40,0	46,2	40,0	38,4	38,0	61,5
absolut	59	15	50	13	10	2	20	6	20	5	19	8
Förderschule	53,0	47,0	87,5	71,4	0	40,0	28,6	40,0	71,4	20,0	0,0	40,0
absolut	8	7	7	5	0	2	2	2	5	1	0	2
Hauptschule	43,7	56,3	57,1	77,8	0	14,3	25,0	57,1	75,0	28,6	50,0	85,7
absolut	7	9	4	7	0	1	1	4	3	2	2	6
Realschule	68,8	31,3	45,5	80,0	0	25,0	60,0	50,0	40,0	25,0	60,0	75,0
absolut	11	5	5	4	0	1	3	2	2	1	3	3
Gesamt- schule	47,0	53,0	87,5	88,9	28,6	12,5	28,6	37,5	42,9	62,5	14,3	12,5
absolut	8	9	7	8	2	1	2	3	3	5	1	1
Gm, Sk, Ps	75,0	25,0	100,0	100,0	0	100,0	75,0	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0
absolut	3	1	3	1	0	1	2	0	1	0	2	0
Gymnasium	42,4	57,6	85,7	89,5	8,3	0	41,7	55,6	50,0	38,9	58,3	61,1
absolut	14	19	12	18	1	0	5	10	6	7	7	11
Weiter- bildungskol- leg	50,0	50,0	100,0	100,0	0	0	0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0
absolut	1	1	<5	<5	0	0	0	<5	<5	0	1	0
Berufskolleg	47,0	53,0	100,0	100,0	0	11,1	50,0	33,3	50,0	55,6	25,0	44,4
absolut	8	9	8	9	0	1	4	3	4	5	2	4
Gesamt in %	61,4	38,6	81,5	88,0	13,4	13,6	40,2	47,0	46,4	39,4	38,1	53,0
absolut	119	75	97	66	13	9	39	31	45	26	37	35

Erhebungszeitraum 2015-2018 ohne Grundschule

Gesamt in %	50,0	50,0	78,0	88,0	6,0	13,0	40,0	47,0	53,0	40,0	38,3	50,9
absolut	60	60	47	53	3	7	19	25	25	21	18	27

Erhebungszeitraum 2013-2015 ohne Grundschule

Gesamt in %	36,0	64,0	85,0	81,0	-	-	45,0	49,0	55,0	51,0	61,0	44,0
absolut	65	114	56	92	-	-	25	45	31	47	34	40

Veränderungen ohne Grundschule

	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
in %	+14,0	-14,0	-7,0	+7,0	-	-	-5,0	-2,0	-2,0	-11,0	-22,7	+6,9
absolut	-5	-54	-9	-39	-	-	-6	-20	-6	-26	-16	-13

Auswertung

Bei der Analyse muss berücksichtigt werden, dass sich die Daten auf die Ergebnisse des Eignungsfeststellungsverfahrens (EFV) der letzten drei Jahre beziehen. Die Stellenbesetzung weist aus, welche Lehrkräfte der jeweiligen Schulform in der Bezirksregierung Arnsberg grundsätzlich ein Schulleitungsamt angetreten haben. Die konkrete Stellenbesetzung erfolgt stellenweise in einer anderen Schulform. Es sind zum ersten Mal Bewerbende aus den Grundschulen dabei, was den Frauenanteil insgesamt deutlich erhöht. Um dennoch einen Vergleich zur letzten Erhebung ziehen zu können, werden die Veränderungen ohne den Grundschulanteil gesondert ausgewiesen.

Insgesamt ist die Teilnahme (ohne Grundschule) von Männern (- 14 Prozentpunkte) am EFV gesunken und die der Frauen um 14 Prozentpunkte gestiegen. 88 % der Männer und 81,5 % der Frauen waren erfolgreich. Bei der Beurteilung „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße“ liegt der Frauenanteil bei 46,4 %, der der Männer bei 39,4 %. Bei der Spitzenleistung an den weiterführenden Schulen beträgt der Frauenanteil 53 %, der der Männer 40 %. Die Tendenz der letzten Erhebungszeiträume, dass Frauen bedarfsorientiert das EFV absolvieren, um zeitnah in eine Schulleitungsstelle zu gehen, lässt sich für die vergangenen drei Jahre nicht mehr bestätigen (Frauen 38,1 %, Männer 53,0 %).

Seit dem 02.05.2016 müssen auch Lehrkräfte an Grundschulen das EFV absolvieren, wenn sie sich auf die Schulleitungsstelle bewerben wollen (BASS 21-01 Nr.30). Um die vakanten Schulleitungsstellen zu besetzen, wurden die Eingangsvoraussetzungen herabgesetzt. Grundschullehrkräfte können sich bereits nach der Probezeit auf eine Schulleitungsstelle bewerben. Von den Bewerbenden für das EFV aus dem Grundschulbereich sind 79,7 % Frauen gegenüber 20,3 % Männern. Frauen haben mit 84,7 % das EFV bestanden, Männer mit 86,7 %. Bei der Spitzenleistung sind Frauen mit 40 % vertreten, Männer mit 38,4 %. Allerdings haben mit 61,5 % mehr Männer als Frauen (38 %) anschließend eine Schulleitungsstelle besetzt.

Zielsetzung

In einigen Schulformen liegt der Anteil der Frauen, die das EFV absolvieren, noch unter 50 % (Hauptschule 43,7%, Gesamtschule 47%, Gymnasium 42,4 %, Berufskolleg 47%). Auch der Anteil der Bewerberinnen an Grundschulen mit 79,7 % entspricht nicht dem Anteil an Lehrerinnen in dieser Schulform (90,6 %)

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 nehmen als Metabeobachtende am EFV-Beurteilungsverfahren teil. Ein an Gender orientierter Evaluationsbogen für das Verfahren hat sich als Unterstützung in der Metabeobachtung bewährt und wird regelmäßig angepasst. Ergebnisse dieser Beobachtungen werden dem Schulmanagement regelmäßig mitgeteilt. Optimiert werden müssen insbesondere die Beachtung geschlechtersensibler Sprache und der Einbezug gleichstellungsrelevanter Inhalte.

2.1.3 MENTORING

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument für Führungskräfte nachwuchs

Die kurz- und mittelfristige Evaluation der beruflichen Erfolge von Frauen, die an den bisherigen Mentoring-Programmen der BR Arnsberg teilgenommen haben, belegt die Erfolge des Pilotprojekts. Es ist daher als Instrument zur Personalentwicklung in den Koalitionsvertrag und Landeshaushalt aufgenommen worden und trägt zur aktuellen Erlassbildung bei. Ab dem vierten Durchgang wird Mentoring auch für Männer geöffnet, wobei geschlechtshomogene Gruppen weiterhin möglich sein werden (§ 11.2 LGG).



FRAUEN IN FÜHRUNG Mentoring für Frauen als Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses	Pilot 2015-2016	Mentoring² 2017-2018	Mentoring³ 2018-2019
Berufliche Entwicklung der Mentees	15	12	13
Dezernentin Berufskolleg	1		
• Schulleiterin Berufskolleg	2		1
• Schulleiterin Gesamtschule	1		
• Schulleiterin Realschule		1	
• Schulleiterin Primusschule		1	
Bewerbung Schulleiterin Berufskolleg			2
• stellv. Schulleiterin Berufskolleg		1	
• stellv. Schulleiterin Gesamtschule	1		
• stellv. Schulleiterin Gymnasium	1		
• Konrektorin Realschule	1		
Bewerbung stellv. Schulleiterin Berufskolleg	1	1	
Bewerbung stellv. Schulleiterin Gymnasium		1	
• Koordination Gymnasium		2	2
• Koordination Gesamtschule		1	
• Didaktische Leiterin Gesamtschule			1
• Abteilungsleiterin Sekundarschule	1		
Veränderungen	9 = 60 %	8 = 67 %	6 = 46 %
Stand der Evaluation	30.04.2018	25.02.2019	30.01.2019

Auswertung

Das Arnsberger Programm hat von Anfang an alle Schulformen in den Blick genommen. Die Plätze wurden in Rücksprache mit den Personalräten je nach Unterrepräsentanz von Schulleiterinnen in den Schulformen vergeben, mit Ausnahme der Grundschule. Insbesondere das Berufskolleg hat hier einen erheblichen Zuwachs zu verzeichnen: neben einer Beförderung zur Dezernentin besetzen bereits drei Frauen eine Schulleitungsstelle und weitere zwei befinden sich im Bewerbungsverfahren. An der Gesamt-, Real- und Primusschule gibt es ebenfalls je eine erfolgreiche Stellenbesetzung als Schulleiterin. Auch der Anteil an Frauen in der Position der ständigen Vertretung oder an den Bewerbungen um die Stellvertretung ist gestiegen, ebenso wie die Besetzung von Positionen des Mittleren Managements an Gymnasien sowie Gesamt- und Sekundarschulen.

Mentoring als Programm für Frauen

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, auch im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes.

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 Führungsposition.

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.

Im Zusammenhang mit den landesweiten Anstrengungen um Schulleitungsnachwuchs ist auffällig, dass sich Frauen trotz hervorragender Qualifizierung weniger auf Beförderungs- und Schulleitungsstellen 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.

„Faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen wegen des Gleichberechtigungsgesetzes 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 Maßnahme zur Personalentwicklung, die auf spezifische Bedarfe einer „ergänzenden Qualifikation für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben“ (§ 3 LVO) ausgerichtet ist.

Mentoring für Frauen und Männer

Zielgruppe

Mentoring richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer 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 Lehrkräfte mit familiären Betreuungspflichten angesprochen, da Mentoring anders als formale Fortbildungen in zeitlicher Flexibilität durchgeführt werden kann.

Teilnahmevoraussetzungen und -auswahl

- Laufbahnvoraussetzungen für ein Leitungsamt gem. § 34 LVO,
- abgeschlossene Teilnahme an der vorbereitenden Qualifizierung auf die Übernahme eines Amtes als Schulleiterin / Schulleiter (SLQ) oder einer vergleichbaren Maßnahme werden bevorzugt,
- mindestens erstes Beförderungsamt (Schulformen SII),
- herausgehobene Aufgaben mit Führungsanforderung,
- Nähe zum Amt,
- Bevorzugung von weiblichen Lehrkräften gem. § 11 LGG.

Mit den Personalräten ist vereinbart, dass die abschließende Auswahl nicht durch die Schulaufsicht, sondern in einem Interview durch eine externe Expertin stattfindet. Wenn eine entsprechende Mentorin oder ein entsprechender Mentor zur Verfügung steht, werden im Matching die Tandems für die Arbeitsbeziehung im einjährigen Mentoring-Durchgang gebildet.

Zielsetzung

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat nach einer Pilotphase das Mentoring-Programm als Personalentwicklungsinstrument für Schulleitungsnachwuchs eingeführt, um den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen zu unterstützen. Das Mentoring-Programm wird nun für die Teilnahme von Männern geöffnet. Geschlechtshomogene Gruppen sollen aber weiterhin möglich sein.

Mentoring als Personalentwicklungsinstrument bedarf einer engen Zusammenarbeit zwischen der für die Personalentwicklung zuständigen Schulaufsicht und dem Fortbildungsdezernat unter Beteiligung der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Jetzt schon regt das Mentoring-Programm Schulleitungen zu informellen Mentoring-Prozessen innerhalb ihrer schulinternen Personalförderung an. Dies soll als Methode der Personalentwicklung insbesondere in den Fortbildungen für Schulleitungen weiter gefördert werden.

Mentoring Programm der BR Arnsberg

Termine	Mentoring	Mentee	Mentorin Mentor	Zeit
vor den Herbstferien		Ausschreibung - Bewerbung	Akquise	September bis Herbstferien
Januar	Matching	Interviews		November-Dezember nachmittags
Februar/März	Auftakt	Einführung und Zusammenführung der Tandems, Workshops zur Rolle und Methoden		2 Tage
März/April	6-8x Tandem-Treffen	Fortbildung: Umgang mit Ambivalenzen	-	2 Tage
Juni		Fortbildung: Als Frau und als Mann in Leitung	-	2 Tage
September	Zwischenbilanz	Evaluation, Reflexion, Weiterarbeit der Tandemtreffen, Workshops und Impulse		1 ½ Tage
Oktober bis Januar		Behördenshadowing	-	1 Tag pro Schulform
Februar	Abschluss	Evaluation, Rückblick, Perspektiven		1 Tag
November		Rückkoppelungstreffen	-	1 Tag

Exkurs

„PerMenti“ = Betriebliches Mentoring für qualifizierte, geflüchtete Frauen

Im Dortmunder Projekt „PerMenti“ werden Akademikerinnen mit Fluchthintergrund aus unterschiedlichen Berufsfeldern wie medizinische Berufe (Ärztin, Apothekerin etc.) sowie Frauen, die eine Berufstätigkeit in der Wirtschaft oder in der Verwaltung anstreben (Architektin, Informatikerin, Ingenieurin, Betriebswirtin, Buchhalterin u. a.) oder Lehrerinnen begleitet.

Auf Anregung der Gleichstellungsstelle der Schulabteilung hat die BR Arnsberg seit Ende 2016 mit „PerMenti“ kooperiert. Die damalige Regierungspräsidentin und die Schulabteilungsdirektorin sind in direkten Austausch mit den Lehrerinnen des PerMenti Programms getreten und haben nach Lösungen zur Integration in das deutsche Regelschulsystem gesucht, die der amtierende Regierungspräsident weiterhin tatkräftig unterstützt.

„Lehrkräfte Plus“

Zeitgleich hat im Herbst 2017 ein Programm „Lehrkräfte Plus“ an der Universität Bielefeld begonnen, ab Frühjahr 2018 auch an der Universität Bochum. Diese innovativen Programme für NRW finden in Kooperation mit dem MSB und LAKI statt. Die jeweils einjährigen Qualifizierungsprogramme werden von der Bertelsmann Stiftung und der Stiftung Mercator für insgesamt je drei Jahre unterstützt. Es bewerben sich bis zu 500 Lehrkräfte auf je 25 Plätze pro Jahr und Universität. „Lehrkräfte Plus“ hat das Ziel, Perspektiven für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zu eröffnen, in dem sie auf ein Sprachzertifikat hinarbeiten sowie durch Hospitationen und pädagogische Vorbereitungsseminare einen Einblick in das deutsche Schulsystem vermitteln.

Arnsberger Modell zur Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund (ILF)

Die Schulabteilung der BR Arnsberg hat nun die Bedarfe und Voraussetzungen gebündelt und erprobt inzwischen ein Anschlussprogramm. „ILF“ als zweijähriges Qualifizierungsprogramm hat Brückenfunktion und bietet den Lehrkräften eine Einstellung in Teilzeit bei gleichzeitiger berufsbegleitender Qualifizierung in Sprach- und Didaktik-/Methodikkursen an, um sich anschließend auf eine unbefristete Stelle bewerben zu können. Neben dem Ziel der Gewinnung von Lehrkräften und deren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt als Fachlehrerin bzw. Fachlehrer, verfolgt die Schulabteilung die Absicht, die Integrationspraxis insgesamt an deutschen Schulen zu verbessern und somit Lernenden mit Flucht- und Migrationshintergrund zusätzliche Ansprechpersonen zu bieten. Dieses Programm hat Unterstützung im MSB gefunden und soll eng verknüpft werden mit „Lehrkräfte Plus“.

Arnsberger Pilot-Modell zur Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund (ILF)

1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
<p>„Lehrkräfte Plus“ (Bielefeld/Bochum)</p> <p>Hospitation an Schulen für Lehrkräfte innerhalb der BR</p> 	<p>A. Einstellung auf eine befristete Stelle für die Dauer von 2 Jahren, möglichst an der Hospitationsschule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mathematik, Chemie, Physik, Englisch, Französisch, Sport, Kunst • in Teilzeit bis zu 12 Stunden • selbstständiger Unterricht, Team-Teaching, Parallelklassen-Hospitation • Qualifikation durch Sprach- und Methodik/Didaktik Kurse • Eingruppierung je nach Gleichwertigkeitsprüfung (KMK) • Verkürzung möglich 	<p>C2</p> <p>Sprachprüfung C2 bzw. DSH oder Goethesprachdiplom</p>	<p>Bei Bewährung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellung als Nicht-erfüllende/r möglich bei entsprechendem Stellenangebot • Bei Anstellung ist Teilnahme an Zertifikatskursen möglich z.B. IRU, Chemie etc. <p>B. Vertretungsstelle möglich (Verena)</p> <p>C. oder D. möglich</p>
„PerMenti“ Akademikerinnen mit Fluchthintergrund (Dortmund)	<p>Im Einzelfall Verlängerung (Drehtürmodell im Förderbedarfsfall)</p>		
<p>Fortbildung zur Methodik-Didaktik in Verbindung mit</p> <p>„Deutsch als Unterrichtssprache“</p>			

Direkte Einstellungsmöglichkeiten bei sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen im Anschluss an Lehrkräfte Plus

C. PE: Einstellung im Rahmen des Seiteneinstiegs mit Pädagogischer Einführung (LEO).

D. OBAS: Einstellung im Rahmen des Seiteneinstiegs mit 2-jähriger Ausbildung zum Erwerb des Lehramtes; (LEO)

E. Einstellung über HSU (Arabisch)

2.2 VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PFLEGE

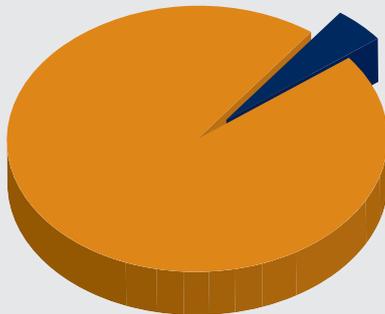
2.2.1 BESCHÄFTIGTE MIT FAMILIENBEDINGTEN BETREUUNGSPFLICHTEN

Beschäftigungssituation in absoluten Zahlen (ohne Lehramtsanwärter/innen)

Schulformen	Gesamtzahl		davon				in Elternzeit und/ oder in Teilzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW			
	Beschäftigte		Frauen		Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dezember 2015 / 2018	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015		2018	
Grundschulen	8943	9479	8103	8555	840	924	2808	18	3263	27
Förderschulen	3275	3199	2510	2483	765	716	566	36	777	31
Hauptschulen	2386	1592	1586	1080	800	512	292	24	205	8
Realschulen	3023	2809	2043	1933	980	876	489	30	547	29
Gemeinschaftsschule/ Sekundarschulen/ Primusschule	1195	1806	860	1236	335	570	152	5	329	13
Gesamtschulen	4077	4617	2585	2986	1492	1631	529	46	721	58
Gymnasien	6617	6604	3861	3991	2756	2613	784	127	1452	136
Weiterbildungskollegs	428	377	243	225	185	152	43	5	50	6
Berufskollegs	4732	4880	2331	2526	2401	2354	581	49	703	53
Gesamt	34676	35363	24122	25015	10554	10348	5678	340	8047	361

* alle Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten und Lehrkräfte in Elternzeit

Elternzeit und Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten



■ TZ Frauen (8.047 = 95,7%) ■ TZ Männer (361 = 4,3%)

Landesgleichstellungsgesetz NRW § 13 Abs. 1:

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegegesetzes vom 28.Mai 2008 (BGBl.I S.874,896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Auswertung

An den 1066 öffentlichen Schulen der Bezirksregierung gibt es zum Zeitpunkt der Datenerhebung 35.363 Beschäftigte, davon 25.015 Frauen (70,7 %) und 10.348 Männer (29,34 %). Nimmt man die Grundschulen heraus, für die die jeweiligen Schulämter als verantwortliche Dienststelle einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen, dann sind es 25.884 Beschäftigte, davon 16.460 weiblich (63,6 %) und 9.424 männlich (36,4 %).

Von den Beschäftigten – auch an den weiterführenden Schulen – sind nach wie vor überwiegend Frauen in Elternzeit und/oder familienbedingt teilzeitbeschäftigt (93%; +2 Prozentpunkte). Auch Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, z. B. zwei „Vätermonate“, dies vereinzelt sogar in der Schulleitungsposition. Dennoch belegen die Daten zur Elternzeit oder Teilzeit in Elternzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBG NRW, dass Frauen aufgrund von Familienarbeit ihre Gelderwerbstätigkeit und ihren beruflichen Werdegang (partiell) unterbrechen. Es besteht eine Pflicht, gem. § 68 LBG NRW auf reduzierte Renten- oder Pensionsansprüche hinzuweisen.

Die Datenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die aktuelle Umfrage zur Umsetzung des vergangenen Frauenförderplans an den Schulen bestätigen nach wie vor, dass der „Familienfaktor“ eine wesentliche Ursache dafür ist, warum sich Frauen weniger um ein Beförderungsamts bewerben bzw. ein Leitungsamts besetzen (MGEPA 2015).

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.

Schulische Verpflichtung vs. persönliche Arbeitszeitwünsche

Umfragen zur Generation Y zeigen, dass sich die Vorstellungen über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsalltag geändert haben. Work-Life Balance für sich selbst und/oder die Familie steht im Vordergrund und dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Sabbaticals.

Diese Ansprüche sind jedoch am Arbeitsplatz Schule nur eingeschränkt oder gar nicht zu realisieren, da die Unterrichtssicherung der Schülerinnen und Schüler im Vordergrund steht. Das Schulgesetz NRW § 57 und die Allgemeinen Dienstordnung (ADO) sind Ausgangspunkt für eine Arbeitsplatzbeschreibung für Lehrkräfte. Auf dieser Grundlage finden Lehrerinnen und Lehrer mit Betreuungspflichten besondere Berücksichtigung (§§ 13, 14 LGG NRW, PflegeZG, FPfZG).

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat zur Unterstützung der Schulen Handreichungen entwickelt, wie diese gesetzlichen Vorgaben unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange zu einer familienfreundlichen Arbeitszeit in der Schule umgesetzt werden können. Mit Blick auf die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Arbeitszeitverpflichtungen müssen aber auch Lehrkräfte ihre familienbedingte Betreuungsorganisation großzügig planen. Dies reduziert für die betreffende Lehrkraft den zeitlichen Druck. Es entlastet wegen des flexibleren Zeitrahmens, den die Lehrkraft für ihre Betreuungszeiten privat geregelt hat, auch das System Schule. Denn es muss auch ein Inter-

essensausgleich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Betreuungspflichten gewährleistet sein. (vgl. Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Vierter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen S.98/99).

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.).

Gem. § 57 SchulG sind Lehrkräfte dazu verpflichtet, für Unterrichtszeit und außerunterrichtliche Tätigkeiten dienstlich zur Verfügung zu stehen. 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 frei genommene Woche um jeweils 1 Zeitstunde erhöhen.

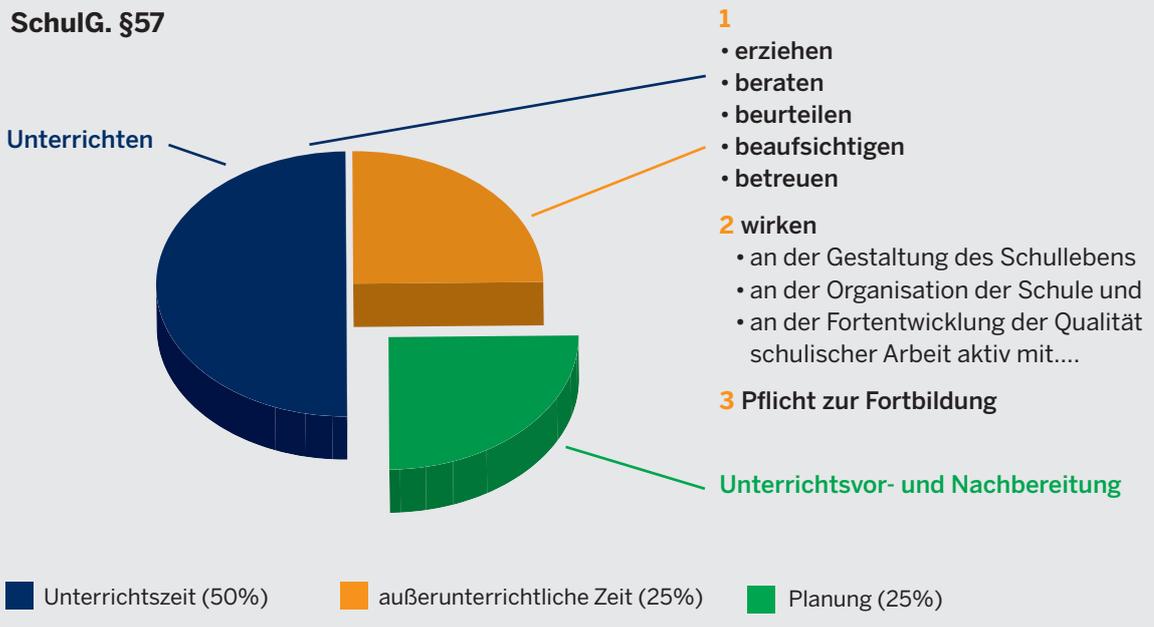
Arbeitszeit = 41 Zeitstunden/pro Woche		
Betreuungszeit		
Unterrichtszeit = ca. 50%	Außerunterrichtliche Tätigkeit = ca. 25 %	Unterrichtsvor- und Nachbereitung = ca. 25 %

Wochenarbeitszeit des öffentlichen Dienstes in Zeitstunden 41 Std. bei 30 Tagen Urlaub		Standort Schule			Standort Schule	Arbeitsplatz Zuhause
		Unterrichtsverpflichtung Unterrichtsstunden (45 Min. Raster)	Unterrichtsverpflichtung in Zeitstunden (60 Min.)	Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts in Zeitstunden	Außerunterrichtliche Tätigkeit ca. in Zeitstunden	Unterrichtsvor- und -nachbereitung ca. in Zeitstunden
Grundschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Hauptschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Realschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Gm/Sk/Ps	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Gymnasium	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Gesamtschule	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Berufskolleg	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Förderschule	41	27,5	20,6	20,4	10,2	10,2
Schule für Kranke	41	27,5	20,6	20,4	10,2	10,2
Weiterbildungskolleg	41	22	16,5	24,5	12,2	12,3
Abendreal-schule	41	25	18,8	22,2	11,1	11,1

(Unterrichtsstunden * 45 Minuten)/60

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

SchulG. §57



Zielsetzung

Es entspricht dem Wunsch der meisten jungen Männer und Frauen, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und gleichzeitig Zeit mit der Familie verbringen zu können (2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, Sachverständigenkommission). Dennoch ist die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungsaufgaben noch nicht in der Gesellschaft angekommen. Rollenbilder und Stereotype, persönliche Präferenzen und Erwartungen des sozialen Umfeldes wirken vielfältig und verhindern die angestrebte Gleichstellung auch im Schulalltag. Die aktuellen Daten bringen dies deutlich zum Ausdruck.

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

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gem. § 13 LGG soll

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

Erfreulich ist, dass mittlerweile an 61 Prozent der Schulen Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Lehrerkonferenz beschlossen worden sind. An 27 Prozent der Schulen befindet es sich noch in der Entwicklung, aber an 4 Prozent ist es noch gar nicht vorhanden.

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, private und öffentlich zur Verfügung gestellte Betreuungsmöglichkeiten entlasten.

Zu berücksichtigen sind ebenso die Aufsichtsverpflichtungen der Lehrkräfte mit Kindern gem. § 1626 BGB (Elterliche Sorge) 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	§§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW und in Teilzeit in Elternzeit		gemessen an der Be- schäftigung von Frau- en und Männern ins- gesamt		von den Teilzeitbeschäftigten			
					mit Beförderungs- amt oder Zulage		gemessen an ihrer Teilzeitbeschäftigung	
					Frauen	Männer	Frauen	Männer
	absolut		in %		absolut		in %	
Grundschule	2777	19	32,5	2,1	106	1	12,2	5,3
Förderschule	658	27	26,5	3,8	14	0	2,1	0,0
Hauptschule	168	8	15,6	1,6	4	0	2,4	0,0
Realschule	458	23	23,7	2,6	132	7	28,8	30,4
Gm, Sk, Ps	241	8	19,5	1,0	15	0	6,2	0,0
Gesamtschule	534	42	17,9	2,6	57	12	10,7	28,6
Gymnasium	1192	114	29,9	4,4	311	49	28,4	43,0
Weiterbildungskolleg	43	5	19,1	3,3	4	1	9,3	20,0
Berufskolleg	590	53	23,4	2,3	233	25	39,5	47,2
Gesamt 2018	6661	299	26,6	2,9	876	95	13,2	31,8

* alle Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten und Teilzeitlehrkräfte in Elternzeit

Gesamt 2015	4686	229	19,4	2,2	611	48	13,0	21,0
Veränderung	1975	+70	+7,2	+0,7	+265	+47	+ 0,2	+10,8

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		Schullei- ter/in	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	23	1	-	-	-	-	-	-	68	-	15	-
Förderschule	5	-	-	-	2	-	1	-	4	-	2	-
Hauptschule	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Realschule	2	-	127	8	-	-	-	-	3	-	-	-
Gm, Sk, Ps	-	-	7	-	7	-	-	-	1	-	-	-
Gesamtschule	3	-	20	2	32	6	2	4	-	-	-	-
Gymnasium	5	2	-	-	299	42	34	5	-	-	-	-
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-	4	0	-	-	-	-	-	-
Berufskolleg	-	-	-	-	213	22	20	3	-	-	-	-
Gesamt 2018	38	3	156	10	557	70	57	12	78	-	17	-

Gesamt 2015	24	3	83	12	412	30	24	2	56	-	13	1
Veränderung	+ 14	+/- 0	+ 73	- 2	+145	+ 40	+ 33	+ 10	+ 22	-	+ 4	- 1

Arbeitszeitmodelle und Teilzeit gem. § 13 Abs. 8 LGG

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Auswertung

Neben den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Betreuungspflichten – auch als Allein-erziehende oder Alleinpflgende –, gelten für Teilzeitbeschäftigte im Schulbereich weitergehende Verwaltungsvorschriften wie z. B. § 17 ADO. Im Gleichstellungsplan werden gem. § 13 LGG nur Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten berücksichtigt (§§ 64, 65, 67 und 74 LBG NRW).

Von den 25.015 weiblichen Beschäftigten sind 32,2 % familienbedingt teilzeitbeschäftigt (8.047) oder abwesend in Elternzeit, bei den Männern sind es 3,4 % (361 von 10.348). Teilzeitbeschäftigt, auch während der Elternzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBG NRW sind 6.661 Frauen (26,6 %) und 299 Männer (2,9 %).

Von diesen weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind 13,2 % der Frauen (+0,2) in einem Beförderungsamtsamt oder als Fachleiterin mit Zulage (SI) tätig. Demgegenüber sind es mit 31,8 % der Männer (+10,8) mehr als doppelt so viele, die ein Beförderungsamtsamt in Teilzeit aus familiären Gründen innehaben, insbesondere in den Schulformen Gesamtschule, Gymnasium, Weiterbildungskolleg und Berufskolleg, wo es mehr verschiedene Beförderungsamtsämter gibt. Nicht untersucht werden konnte der Unterschied in der Anzahl der Stundenreduzierung jeweils bei weiblichen und männlichen Lehrkräften. Dennoch erscheint es angesichts dieser Daten, dass Männer sich ein Beförderungsamtsamt eher in Teilzeit zutrauen als Frauen. Die AfG berichten in den DB mit den Gleichstellungsbeauftragten, dass Frauen ggf. auf Grund der Komplexität der Aufgaben befürchten, die Arbeitsbelastung nicht mit der anteiligen Arbeitszeit erfüllen zu können, 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.

Diese gleichstellungspolitische „Schiefelage“ muss auch unter dem Aspekt der eigenen Alterssicherung betrachtet werden. „Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“ (§ 68 LBG NRW).

Die Schulabteilung hat daher als Ziel im letzten Frauenförderplan insbesondere die Optimierung von Teilzeit in Beförderungsamtsämtern in den Blick genommen. Vereinzelt erprobte Lösungsvorschläge sind mit Schulen und dem MSB diskutiert worden:

- 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.

Die schulfachlichen GB haben Schulleitungen aufgefordert, dies entsprechend umzusetzen und auf das Bundesverwaltungsgerichtsurteil hingewiesen¹. 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.

Eine anteilige Präsenz von Teilzeitbeschäftigten in der Schule bedeutet nicht eine geringere Leistungsorientierung bzw. Leistungsbereitschaft und darf sich nicht nachteilig im Vergleich zu der durchgängigen Erwerbsbiografie einer Vollzeitkraft auswirken. Dies ist auch in den neuen Beurteilungsrichtlinien berücksichtigt worden.

Neben den Überlegungen zur Teilung von Leitungsaufgaben im Mittleren Management oder der Ständigen Vertretung hat die BR im Bereich Grundschule das Pilotprojekt „TopSharing“ entwickelt.

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.

Der Zurückhaltung bei der Bewerbung auf ein Beförderungsamtsamt 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.

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. Mit TopSharing an Grundschulen soll erprobt werden, ob die Teilung der Führungsverantwortung auf der Position der Schulleitung möglich ist.

Der Gedanke des Job-Sharings sollte in diesem Zusammenhang zusammen mit dem MSB weiterentwickelt 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 Männer².

1 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 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.

2 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 TOPSHARING

Schulversuch „TopSharing“

Ein Ziel des letzten Frauenförderplans war die Entwicklung von Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben. Dazu ist zunächst ein Konzept zur Erprobung von Top-Sharing an Grundschulen entwickelt, im MSB als Schulversuch beantragt und Mitte 2018 genehmigt worden. Nun kann die Schulabteilung der BR Arnsberg sukzessive an bis zu fünf Grundschulen ein Pilotprojekt starten. Eine Planungsgruppe u.a. mit Mitgliedern der schulfachlichen und dienstrechtlichen Schulaufsicht begleitet den Schulversuch und kooperiert eng mit Vertreterinnen und Vertretern des MSB und QUA-LiS.



Mit diesem Schulversuch beschreitet unsere Schulabteilung einen innovativen Weg bei der Besetzung von Leitungsstellen und der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Ein gemeinsames Grundverständnis von Leitung, eine gute Basis für gelingende Kommunikationsstrukturen, eine Sicherung des Informationsaustausches – vor allem über Entscheidungen im Konfliktfall – sind essentielle Voraussetzungen für das Leitungsteam, auch in der Dreierkonstellation mit einer Konrektorin/einem Konrektor.

Neben der Optimierung der Arbeitsplatzsituation im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, könnte diese Team-Führung Vorteile für das Schulleitungsamt bedeuten, z. B. durch doppelte Kompetenz, Bereicherung durch Spezialisierungen und unterschiedliche Fächer, Reflexion durch das 4-Augen Prinzip, Entlastung bei arbeitsteiliger Zusammenarbeit, Motivation und Effizienz durch Arbeitszufriedenheit, ständige Präsenz einer Schulleitung oder Optimierung der Vertretungsmöglichkeiten.

Für Neubewerbungen gilt das reguläre Beurteilungsverfahren, u.a. eine Teilnahme an der Qualifikationserweiterung für Lehrkräfte, die ein Amt als Schulleiter oder Schulleiterin anstreben (SLQ) oder an einer vergleichbaren Maßnahme und am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV).

Eckpunkte Schulversuch TopSharing in der Grundschule (MSB, Stand 31.01.2019)

(1) Erprobungsziel

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Absatz 8 LGG).

In dem Schulversuch soll geklärt werden, ob die Zahl potentieller Interessentinnen und Interessenten für ein Schulleitungsamt erhöht werden kann, indem ermöglicht wird, eine Grundschule durch zwei Teilzeitkräfte gleichberechtigt in gemeinsamer Verantwortung zu leiten (=TopSharing). Dabei soll auch untersucht werden, ob durch dieses Modell der Anteil Teilzeitbeschäftigter in Schulleitungsfunktion erhöht werden kann.

Es sollen Erkenntnisse gewonnen werden, welche besonderen Voraussetzungen die Bewerberinnen und Bewerber mitbringen müssen und unter welchen Rahmenbedingungen ein solches Modell kooperativer Leitung funktionieren kann. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Schaffung flexiblerer Arbeitszeitmodelle für Lehrkräfte in Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Auch untersucht werden soll, welche Rolle unterschiedliche Ausgangssituationen und Anforderungen im städtischen und im ländlichen Raum spielen.

Schließlich soll die Übertragbarkeit des Modells auf andere Schulformen in den Blick genommen werden.

(2) Inhalt

a) Abweichungen von (schul)gesetzlichen Vorgaben

- § 59 Absatz 1 SchulG:
- „Jede Schule hat eine Schulleiterin oder einen Schulleiter, die oder der zugleich Lehrerin oder Lehrer ist.“
- § 5 Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (Leitungszeit)

b) Zielgruppe

Der Schulversuch hat insbesondere Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten im Blick:

- Teilzeitkräfte allgemein aus familiären Gründen
- Teilzeitlehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Rückkehrer/innen in Teilzeit
- Teilzeitlehrkräfte in Elternzeit

c) Organisation

Vereinbarungen über vertikale oder horizontale Aufgabenteilung und Präsenzzeiten erfolgen individuell.

(3) Zeitliche Festlegung

Die Dauer des Schulversuchs beträgt fünf Jahre (Schuljahre 2018/19 bis 2022/23). Eine Verlängerung auf insgesamt bis zu zehn Jahre ist möglich, wenn dies zur Sicherstellung einer aussagekräftigen Evaluation erforderlich ist.

Im Regierungsbezirk Arnsberg hat der Schulversuch mit dem Schuljahr 2018/19 begonnen. Ab dem Jahr 2019 können auf Antrag auch die Regierungsbezirke Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster an dem Schulversuch teilnehmen.

(4) Quantitative Begrenzung der Versuchsteilnahme

Vorgesehen ist die Teilnahme von bis zu 25 Schulen (bis zu fünf pro Regierungsbezirk) sowohl aus dem städtischen als auch aus dem ländlichen Bereich. Schulen mit 180-360 Lernenden und besetzter Konrektorstelle werden bevorzugt.

(5) Ressourcen

Für jede teilnehmende Schule beträgt der gemeinsame Stellenanteil bis zu 120 % einer Grundschulleitungsstelle in Vollzeit. Die Möglichkeit der Überschreitung des Stellenumfangs um 20 % erfolgt mit dem Ziel, einen möglichst großen Bewerberkreis anzusprechen. Darüber hinaus wird die Leitungszeit während des Schulversuchs pro Schule um zwei Lehrerwochenstunden erhöht, um Raum für erforderliche Absprachen und Koordination zu geben.

Ab dem Haushaltsjahr 2019 stehen für den hierdurch entstehenden Mehrbedarf 7 Stellen im Haushalt (Kapitel 05 310) zur Verfügung.

(6) Evaluation

Der Schulversuch wird durch die Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule evaluiert.

Informationen im Internet

Bezirksregierung Arnsberg
www.bra.nrw.de/3994411



Ministerium für Schule und Bildung NRW
www.schulministerium.nrw.de/docs/Schulsystem/Versuche/TopSharing/index.html



2.2.4 KONZEPTE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PFLEGE

Die folgenden Handreichungen der BR Arnsberg zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit den erprobten Best-Practice-Beispielen aus allen Schulformen stellen den Orientierungsrahmen für schuleigene Lösungen und Beschlüsse gem. § 68 SchulG dar. Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung der Zielsetzungen des LGG und damit für diese Handreichungen verantwortlich. Im Entscheidungsfall erhalten die schulinternen Konzepte formale Bedeutung (vgl. Oberverwaltungsgericht für das Land NRW, Beschluss vom 22.05.108 -6B 209/18-, juris). Die AfG kann die Schulleitung unterstützen.

Die berechtigten Ansprüche aller Beschäftigten mit Betreuungspflichten sind jedoch immer vor dem Hintergrund der Sicherung des Unterrichtsangebotes für die Schülerinnen und Schüler zu sehen. Auch muss es einen Interessensausgleich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Betreuungspflichten geben.

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 in Altersteilzeit im Blockmodell haben keinen Anspruch auf die in den schulinternen Konzepten beschriebenen Vereinbarungen.

Lehrkräfte mit Betreuungspflichten sollen besondere Berücksichtigung finden

- im Stunden- und Aufsichtsplan,
- bei der Unterrichtsverteilung,
- bei der Konferenzplanung, z.B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang,
- 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.

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.

Rechtliche Grundlagen

- Grundgesetz (GG Art. 3),
- Landesgleichstellungsgesetz (§§ 13, 14 LGG),
- Landesbeamtengesetz NRW (§§ 64, 65, 67, 68, 71, 74 LBG NRW),
- Teilzeit Tarifbeschäftigte (BASS 21-01 Nr.11),
- Schulgesetz (§§ 65, 68 SchulG),
- Allgemeine Dienstordnung,
- Elternzeitverordnung (EZVO),
- Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV NRW),
- Richtlinien zu Schulfahrten,
- Mehrarbeitserlass,
- Handlungsempfehlungen zum Umgang mit teilabgeordneten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten, Bezirksregierung Arnsberg, 02.07.2015 (s. Anhang).

2.2.5 BEST PRACTICE BEISPIELE

Erprobte Empfehlungen aus allen Schulformen:	Was könnte meine Schule übernehmen?
Termin- und Stundenplangestaltung	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> Die Schulleitung, Verwaltung, Abteilungsleitung oder die Fachkonferenzvorsitzenden befragen die Lehrkräfte (schriftlich) zur Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung. 	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
<ul style="list-style-type: none"> Eine verlässliche langfristige Terminplanung z. B. in Form eines Jahresarbeits- und Terminplans erleichtert es den Lehrkräften, ihren dienstlichen Aufgaben und Betreuungspflichten nachzukommen. 	
<ul style="list-style-type: none"> Alle laufenden zusätzlichen Termine werden unmittelbar in einen Kalender z.B. im geschützten Intranet eingetragen. 	
Teilzeitkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> Mögliche Gewährung von unterrichtsfreien Tagen <ul style="list-style-type: none"> bei 1/2 Stelle ein Tag (+ 1 Nachmittag bei Ganztagschulen); wenn aus pädagogischen und organisatorischen Gründen möglich <ul style="list-style-type: none"> bei 2/3 Stelle ein Tag (bzw. 2 halbe Tage bei Ganztagschulen), bei 3/4 Stelle ein Tag (bzw. 1 halber Tag bei Ganztagschulen). 	
<ul style="list-style-type: none"> Die Abwesenheitstage der Teilzeitbeschäftigten wechseln, um eine gerechte und gleichmäßige Verteilung zu erreichen. 	
<ul style="list-style-type: none"> Die an der Stammschule gewährten unterrichtsfreien Tage von Lehrkräften im GU werden schulformübergreifend berücksichtigt. 	
<ul style="list-style-type: none"> Der Konferenztag der Schule wird nach Möglichkeit nicht als freier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet. 	
<ul style="list-style-type: none"> Wunscharbeitstage können angegeben werden, finden aber nur Berücksichtigung, wenn sie pädagogisch vertretbar sind. 	
<ul style="list-style-type: none"> Wahl zwischen festen Zeiten entweder für den Unterrichtsbeginn <u>oder</u> für das Unterrichtsende, insbeson- 	

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

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

2.3 EVALUATION UND FORTSCHRIBUNG

2.3.1 UMFRAGE ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

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 Berichtspflicht des MGEPA zur Vorlage für den Landtag gem. § 22 LGG als auch die sechs obligatorischen Maßnahmefelder des Gleichstellungsplans.

Ergebnisse

Insgesamt haben 81 % der Schulen (858 von 1066) teilgenommen, so dass das Gesamtergebnis und die schulformbezogenen detaillierteren Daten sehr wohl als repräsentativ gelten können. In der Anlage zu diesem Gleichstellungsplan 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 (Veränderungen in Prozentpunkten gegenüber 2015 in Klammern).

Teilnehmende

Befragt wurden Schulleiterinnen und Schulleiter und AfG. In 78 % der Fälle haben die Schulleitungen und AfG die Umfrage in Kooperation ausgefüllt:

1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans (FFP)

An 87,3 % (-5,7) der Schulen haben die Schulleitungen oder die AfG den Frauenförderplan gem. § 5a LGG in der Lehrkräftekonferenz bekannt gemacht oder darüber referiert.

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet

An 88,7 % (-9,3) der Schulen sind sowohl das Internetangebot der Bezirksregierung zu Gleichstellungsfragen und an 60% (-7) die Online-Arbeitshilfe des MSB zum Dienstvorgesetztenstatus den Schulleitungen bekannt. Das geschützte Forum kennen/nutzen 53 % (-39) der AfG. Dieser Rückgang lässt sich u. a. mit der großen Anzahl an neuen AfG und insbesondere der neuen stellvertretenden AfG erklären, die seit 2016 verpflichtend bestellt werden müssen.

3. Maßnahmefeld: Personalentwicklung

Frauenförderung in der schulinternen Personalentwicklung wird durch Schulleitungen in Form von Gesprächsangeboten zur Karriereplanung (55%), Informationen und Beratung (62%) und Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben (76%) umgesetzt. Auch teilzeitbeschäftigte Frauen werden durch Information und Beratung (66%), Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben (73%) und Berücksichtigung im Geschäftsverteilungsplan (77%) gefördert. Die paritätische Besetzung der Gremien wird durch gezielte Ansprache von fachlich geeigneten Frauen (57 %) und durch familienfreundliche Sitzungszeiten (68 %) ermöglicht.

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege

Inzwischen haben 61 % (+8) Konzepte in der Lehrkräftekonferenz beschlossen. An vielen Schulen wird das vorhandene Konzept inzwischen mit Bereichen wie z.B. Pflege erweitert. 50,5 % können sich TopSharing an ihren Schulformen vorstellen, 72,4 JobSharing in Beförderungssämtern. Erfreulicherweise geben 97 % der befragten Schulen an, dass es ein familienfreundliches Arbeitsklima gibt.

5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben an der einzelnen Schule

Im Bereich der Pflichtbeteiligung der AfG gibt es immer mehr Sicherheit. Sie wird an mehr als 94 % der Schulen an den Personalmaßnahmen beteiligt. Unsicherheiten gibt es immer noch bei den befristeten Verträgen (69 %) und bei der Beteiligung ab der Ausschreibung (77%). An 23 % der Schulen hat die AfG mit der Schulleitung eine Vereinbarung über Verfahrensabsprachen gem. § 18 LGG getroffen. 51 % (+3) der AfG erhalten Entlastungen für ihre Aufgaben, 49 % (+3) noch keine Entlastung.

6. Maßnahmefeld: Fortbildung

75 % (+7) der AfG nehmen das Qualifizierungsangebot der BR wahr. An 23 % (+9) der Schulen wurden geeignete Lehrerinnen bereits auf das Mentoringprogramm hingewiesen. Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen blieb mit 15 % konstant, die Themen der Jungen- und Mädchenförderung wurden von 30 % (-2) wahrgenommen. Dieses Thema muss angesichts der internationalen Klassen eine erweiterte Bedeutung bekommen.

2.3.2 MASSNAHMEN

1. Maßnahmefeld : Berücksichtigung des Frauenförderplan (FFP)					Gleichstellungsplan (GP)		
Bestandsaufnahme 2016-2019					Fortschreibung 2019-2024		
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen	
<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz der Maßnahmefelder und Sensibilisierung aller Beteiligten: 						Ziel als Daueraufgabe	
<ul style="list-style-type: none"> • Schulaufsicht 	Thematisierung in Dezernats- und Schulrätekongferenzen	Erfahrungsberichte Schulaufsicht und GB			X	Thematisierung in Dezernats- und Schulrätekongferenzen	
<ul style="list-style-type: none"> • Seminar- und Fachleitungen 	Behandlung in Seminarkongferenzen	Schulaufsicht und Seminarleitungen		X		Behandlung in Seminarkongferenzen	
<ul style="list-style-type: none"> • Schulleitungen 	Thematisierung auf Dienstbesprechungen der Schulleitungen	Erfahrungsberichte Schulaufsicht und GB		X		Thematisierung auf DB der Schulleitungen	
<ul style="list-style-type: none"> • Lehrer/innen 	durch Vortrag der Schulleitung	Ergebnis der Online-Umfrage			33 % 74 %	Behandlung in Lehrerkongferenzen	
<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) 	Behandlung in Dienstbesprechungen (DB) für AfG durch die GB	Jährliche Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten mit den AfG		X		Behandlung in Dienstbesprechungen für AfG	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 2018, s. Anhang

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet		Gleichstellungsplan (GP)			
Bestandsaufnahme 2016-2019					
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt
<p>Veröffentlichung der Fortschreibung des FFP und Frauenfördermaßnahmen, ab 4/2019 als GP</p> <p>Sicherung des Angebots durch zentrale Bereitstellung von</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuellen Informationen • Grundlagenmaterial und praktischen Beispielen zur Umsetzung des LGG und FFP (GP) • Hinweisen auf Fortbildungsangebote <p>Informationen und Vernetzungsmöglichkeit für AfG</p>	<p>Fortschreibung der Internetseiten zu Gleichstellungsfragen für öffentliche Schulen z. B. durch Datenaktualisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Informationsbedarfs, • Anpassung der Internetseiten • Hinweis auf Online Arbeitshilfen des MSB für Schulleitungen zu Entscheidungsmaßnahmen 	<p>Internetauftritt der BR</p> <p>Internetseiten zu Gleichstellungsangelegenheiten im schulischen Bereich</p>		X	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Informationsbedarfs • Anpassung der Internetseiten • Hinweis auf Online-Arbeitshilfen • Newsletter zu aktuellen Informationen aus dem MSB 			Die Internetseiten sind in den Schulen bekannt: 90 %	
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortschreibung des geschützten Forums für AfG • Regelmäßige Newsletter an AfG 	<p>Erfahrungsbericht der Fachbeauftragten</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldungen in DB • Newsletter 	<p>Nutzung des AfG Forums durch AfG 61 %</p>
					<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an den DB • Fortschreibung des geschützten Forums für AfG z. B. zum Zwecke des Materialaustausches • Newsletter für AfG

3. Maßnahmenfeld: Personalentwicklung							Gleichstellungsplan (GP)	
Bestandsaufnahme 2016 - 2019							Fortbeschreibung 2019-2024	
Ziel	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen		
Motivation, Ermütigung und Unterstützung von Frauen (auch bei Teilzeitarbeit) für die Bewerbung um Beförderungsmöglichkeiten	<p>Schulleitung und Schulaufsicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenerfassung zur Unterrepräsentanz von Frauen • Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen • gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen • Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen • Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung 	Erfahrungsaustausch innerhalb der Schulaufsicht unter Einbeziehung der GB		Datenerfassung im FFP, Ansprache durch Schulaufsicht, Förderung durch Schulleitung	AG im MSB und Schulversuch Top-sharing	<p>Schulleitung und Schulaufsicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenerfassung zur Unterrepräsentanz von Frauen • Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen • gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen • Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen • Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung • TopSharing • Jobsharing in Funktionsstellen 		
	<p>Schulaufsicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoring für weiblichen Schulleitungsnachwuchs 	Evaluation der Mentoringprogramme		X		<p>Schulaufsicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoring • spezielle Fortbildungsangebote für Frauen 		
	<p>Schulaufsicht und Schulleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung auf DB mit SL und AfG • Gespräche mit Frauen über berufliche Perspektiven • Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen 	Erfahrungsaustausch in der Schulaufsicht unter Einbeziehung der GB		X		<p>Schulaufsicht und Schulleitung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung auf DB mit SL und AfG • Gespräche mit Frauen über berufliche Perspektiven • Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen • Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme in Schulen 		

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege						Gleichstellungsplan (GP)	
Bestandsaufnahme 2016 - 2019						Fortschreibung 2019-2024	
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"> Umsetzung und Weiterentwicklung des schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Berücksichtigung der Lehrkräfte mit Betreuungspflichten insbesondere der Teilzeitbeschäftigten (§17 ADO) in der Schulorganisation Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhältige Teilzeit, Kontaktschule, Beratung 	<p>Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht unter Einbeziehung der GB</p> <p>Umfrage zu den schuleigenen Konzepten</p>	Schulen ohne schuleigenes Konzept (4 %)	X		<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung und Weiterentwicklung des schulinternen Konzepts zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Berücksichtigung der Lehrkräfte mit Betreuungspflichten vor allem in Teilzeit (§17 ADO) in der Schulorganisation Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhältige Teilzeit, Kontaktschule, Beratung 	
Teilzeitbeschäftigung bei den Beförderungs- und Leitungsämtern darf grundsätzlich kein Hindernisgrund sein	<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung von TZ Beschäftigten Arbeitsplatzbeschreibung z. B. im Geschäftsverteilungsplan der Schule oder bereits in der Ausschreibung Entwicklung von Konzepten zur Ausübung von Funktionsstellen sowie Übernahme von besonderen Aufgaben in Teilzeit. 	<ul style="list-style-type: none"> Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht DB der GB im MSB Steuergruppe der GB Online-Umfrage 		Arbeitsgruppe zur Teilzeit in Beförderungs- und Leitungsämtern im MSB	TZ im Geschäftsverteilungsplan 77% Ermöglichung von Teilzeit in Beförderungsämtern 46 %	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatzbeschreibung, z. B. im Geschäftsverteilungsplan der Schule Hinweis in der Ausschreibung zu Teilzeitmöglichkeiten in Beförderungsämtern Entwicklung von Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben 	

5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in der Schule und im ZfsL						Gleichstellungsplan (GP)	
Bestandsaufnahme 2016-2019						Fortschreibung 2019-2024	
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen	
Schul- und Seminarleitung Umsetzung des LGG und des FFP (zukünftig GP)	<ul style="list-style-type: none"> Beratung in DB mit SL Hinweise auf DV Online-Arbeitshilfe Beratung in SL-DB über Entlastungsmöglichkeiten der AfG Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten 	Erfahrungsaustausch durch die Schulaufsicht und in der Steuergruppe GB		erfolgt durch GB der Schulformen und des ZfsL		<ul style="list-style-type: none"> Beratung in DB mit SL Beratung der ZfsL –Leitung auch zu Fragen der Teilzeit für LAA' Hinweise auf DV Online-Arbeitshilfe Beratung über Bestellungen und Entlastungsmöglichkeiten der AfG Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten 	
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) Unterstützung und Weiterqualifizierung der AfG in der Beteiligung bei personalverwaltenden Aufgaben in der Schule	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagentexte für AfG Information der AfG zu Pflichtbeteiligungen in Personalangelegenheiten Erstinformationen für neue AfG gemeinsame DB der SL mit AfG zu Pflichtbeteiligungen im Zusammenhang mit dem Dienstvergesetztenstatus 	Erfahrungsaustausch der GB mit den AfG		<ul style="list-style-type: none"> jährliche DB der GB für AfG in allen Schulformen Hinweise im FFP Umsetzung durch Fachbeauftragte 		<ul style="list-style-type: none"> Information und Beratung der AfG zu Pflichtbeteiligungen in Personalangelegenheiten 	
Unterstützung der AfG für die Beratung der SL bei der Umsetzung des FFP (GP)	<ul style="list-style-type: none"> Präsentation der BRA zum Gleichstellungsplan z. w. V. in der Lehrerkonferenz Informationen im Internet und im geschützten Forum 			X		<ul style="list-style-type: none"> (digitale) Bereitstellung von Präsentationen zur Nutzung in den Schulen 	

6. Maßnahmenfeld: Fortbildung			Gleichstellungsplan (GP)			
Bestandsaufnahme 2016-2019			Fortschreibung 2019 - 2024			
Ziele / -gruppe	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	Teilweise umgesetzt	Maßnahmen 2016-2019
Anspruchpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation und Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote für AfG (Kooperation zwischen Steuergruppe Gleichstellung und Dezernat 46) 	Auswertung durch KQ AfG, Dez. 46, Steuergruppe GB		X		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von weiteren Fortbildungsmodulen
Fortbildung für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> Implementation von Mentoring für Frauen (in Kooperation GB und Leitungsfortbildung Dez 46) Entwicklung und Durchführung von spezifischen Fortbildungen für Frauen (Dez 46, GB, ressourcenabhängig) Gendergerechte Auswahl der TeilnehmerInnen und Datenerhebung (Dez 46) Paritätische Besetzung in den Schulleitungsfortbildungen (Dez 46) 	Auswertung durch Fortbildungsdokumentation Dez. 46; Erfahrungsaustausch zwischen GB und Dez. 46	Fortbildungen zu spezifischen Themen für Frauen ; Frauen ; Zertifikatskurse – Frauen in Mintfächern	Mentoring für weiblichen Schulleitungs-nachwuchs; gendergerechte Auswahl und paritätische Besetzung		<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellungsthemen und geschlechtshomogene Gruppen im Mentoring (GB und Dez 46) Entwicklung und Durchführung von spezifischen Fortbildungen für Frauen (Dez 46, GB) gendergerechte Auswahl der Teilnehmenden und Datenerhebung (Dez. 46) paritätische Besetzung in den Schulleitungsfortbildungen (Dez 46 unter Beteiligung der GB)
Gender: Veränderung tradierter Rollenbilder	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen zur Mädchen- und Jungenförderung für alle Lehrkräfte Männerbild und Frauenbild in Hinblick auf internationale Klassen KT: Angebote zur Kompetenzstärkung/-erweiterung in Fragen der geschlechtersensiblen individuellen Förderung Gender in der Schul- und Unterrichtsentwicklung Gender in der Führungskräftfortbildung 	Erfahrungsaustausch der fortbildungsfachlichen Aufsicht und Dez 46 sowie KT	Auflösung der Gendergruppe im KT		Gender in Leitungsfortbildung 18%; Fortbildung zu Mädchen/Jungen/Jungmädcheneinförderung 30%	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildungen zum Männerbild und Frauenbild in Hinblick u. a. auf internationale Klassen Gender in der Führungskräftfortbildung Fortbildung zu gendergerechter Sprache
Moderator/-innen: nachhaltige Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> Gender als Kompetenzmerkmal in der Moderationsausbildung Weiterqualifizierung der Moderator/innen für Gender- und der AfG-Fortbildung Entwicklung von aufbauenden und vertiefenden Fortbildungsangeboten für AfG in formalrechtlichen und persönlichkeitsfördernden Fragen durch die KQ Gruppe (bedarforientiert) 	Erfahrungsaustausch zwischen GB, Moderatorinnen FB, Dezernat 46, MSB incl. Datenerhebung	X			<ul style="list-style-type: none"> Gender als Kompetenzmerkmal in der Moderationsausbildung Weiterqualifizierung der Moderator/innen auch durch externe Referent/innen

3. PERSONALENTWICKLUNG: DATENANALYSE UND PROGNOSE

3.1 FÖRDERSCHULEN

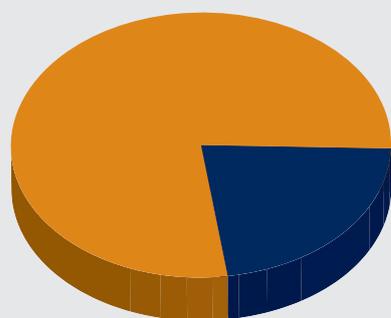
A. Allgemeine Beschäftigtenstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und %

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez.2018		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	Prozentpunkte
Beschäftigte insgesamt	3275	100	3199	100,0	- 2,3
Frauen	2510	76,6	2483	77,6	+ 1,0
Schulleiterin	58	51,3	49	56,3	+ 5,0
Stellvertretende Schulleiterin	43	53,1	40	54,1	+ 1,0
A 15	3	60,0	1	25,0	- 35,0
A 14	5	45,6	10	66,7	+21,1
Fachleiterin ZfsL	32	72,9	20	68,9	- 3,9
A 13	2019	77,5	2048	78,4	+ 1,0
Alle übrigen Besoldungsgruppen	359	84,1	295	83,3	- 0,8

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

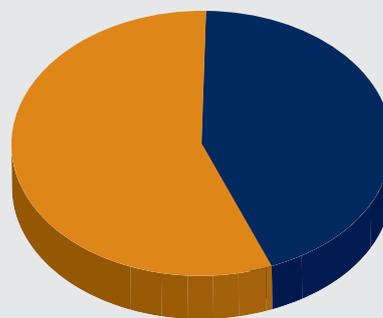
Insgesamt hat die Anzahl der Beschäftigten an Förderschulen geringfügig um 2,3 Prozentpunkte abgenommen. Dabei ist der Frauenanteil um ca. 1 Prozentpunkt gestiegen. Damit liegt er auch weiterhin deutlich über dem Anteil der unterrichtenden Lehrer. Auf allen Positionen bis auf A 15 als Beförderungssamt an nur einem Förderschul-Berufskolleg sind die geforderten 50 v. H. erfüllt.

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



Lehrerinnen und Lehrer

Frauen (2.483 = 78%) Männer (716 = 22%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

Frauen (49 = 56%) Männer (38 = 44%)

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungssämtern

Die Besoldungsgruppen der Funktionsstellen an Förderschulen richten sich nach der Größe der Einzelschule oder – wie in einem einzigen Fall – nach dem Schultypus Berufskolleg. Nur hier gibt es Beförderungsstellen von A 14 und A 15 bzw. A 16. In allen anderen Besoldungsgruppen auf Schulleitungsebene sind Frauen zu mehr als 50% vertreten.

Differenzierung der Schulleitungspositionen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Stellen Dez. 2018	Frauen absolut	in %
A 16 Schulleiterin	1	1	100,0
A 15 Schulleiterin	52	30	53,1
A 14 Schulleiterin	36	20	55,6
A 15 stellv. Schulleiterin	1	0	0,0
A 14 Stellv. Schulleiterin	73	40	54,8

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016-31.12.2018)

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Be- werbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	<5	<5
A 15	10	6	50,0	6	50,0	<5	66,7	<5	50,0
A 14	20	7	35,0	13	65,0	<5	42,9	8	61,5

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Be- werbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
A 15	10	5	41,6	5	50,0	5	83,3	5	83,3
A 14	20	7	35,0	13	65,0	7	100,0	13	100,0

In den A15 Verfahren ist die Bewerbungsquote von Frauen um 8,4 Prozentpunkte gesunken, in den A14 Verfahren ist die Bewerbungsquote ebenfalls um 12,7 Prozentpunkte gesunken.

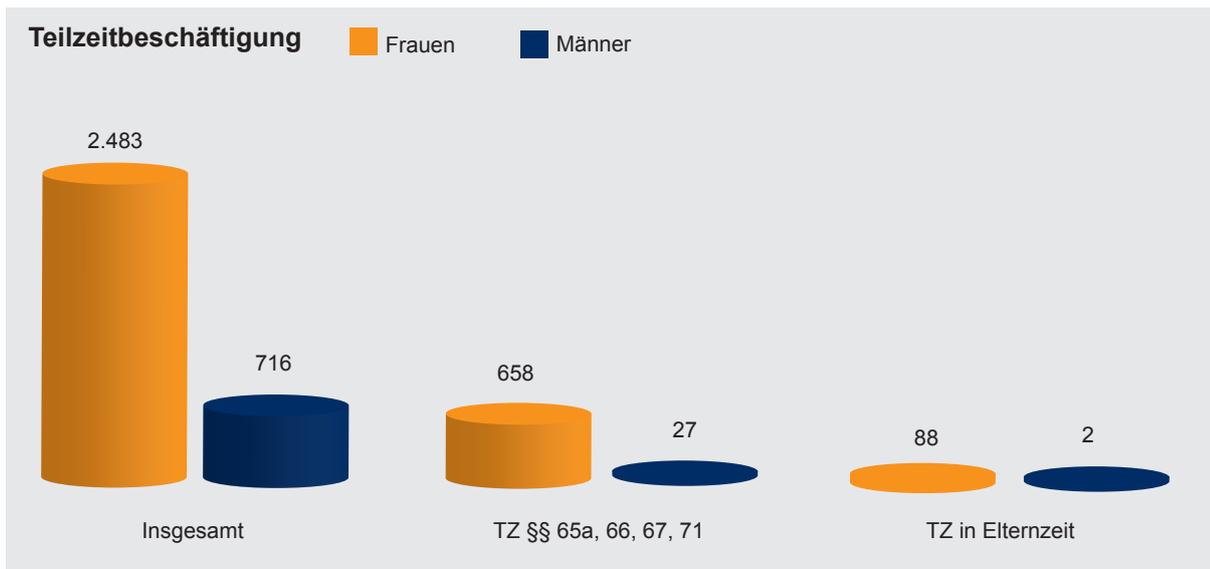
In den A 15 Verfahren wurden 50 % der Stellen mit Frauen besetzt, dies ist eine Steigerung von 7,1 Prozentpunkten. Von den A 14 Verfahren wurden 65 % mit Frauen besetzt.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderung %-Punkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3275	100,0	3199	100,0	-2,2
Davon					
Frauen	2510	76,6	2483	77,6	+1,0
Männer	765	23,4	716	22,4	-1,0
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	376	15,0	658	26,5	+11,5
Männer	18	2,4	27	3,8	+1,4
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	42	11,2	88	13,4	+2,2
Männer	2	11,1	2	7,4	-3,7

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten aus Betreuungsanlässen beträgt ca. 30% und hat sich bei den Frauen um 11,5 Prozentpunkte erhöht. Bei den Männern ergibt sich eine leichte Erhöhung (1,4 Prozentpunkte). Es sind überwiegend Frauen, die aufgrund der Übernahme familiärer Aufgaben in Teilzeit gehen und daher langfristig nur reduzierte Renten- bzw. Pensionsansprüche haben.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern (absolut)

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
A 16	0	0	0	0
A 15 Schulleitung	1	2	1	0
A 14 Schulleitung	0	0	0	0
A 15 Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
A 14 Stellvertretende Schulleitung	3	4	0	0
A 15	0	1	0	0
A 14	1	2	0	0
Fachleiter/in ZfsL	4	5	1	0

Auf Grund der Aufgabenvielfalt ist eine Teilzeitbeschäftigung in den Schulleitungspositionen noch schwieriger als in den anderen Beförderungssämtern. Dass hier Bedarf an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben besteht, zeigen die insgesamt nur zwei Schulleiterinnen und vier stellvertretenden Schulleiterinnen, sowie fünf Fachleiterinnen und zwei A 14 Kolleginnen, die ihre Aufgaben im Schulbereich in Teilzeit wahrnehmen.

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

Da in allen Beförderungssämtern und Höhergruppierungen der Frauenanteil mit 50 v. Hd. 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 Förderschulen auswirken wird.

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. Der Anteil an Lehrkräften, die im Gemeinsamen Lernen tätig sind und in Teilordnungen auch an anderen Schulformen tätig sind, haben durch unterschiedliche Einsatzorte, die mit Fahrwegen verbunden sind, besondere Belastungen.

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 alle Schulen geschickt wurde, zu berücksichtigen.

Inzwischen haben 76,6 % der Förderschulen schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 18,2 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 5,2 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung zur Erstellung bieten die Best Practice dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

3.2 HAUPTSCHULEN

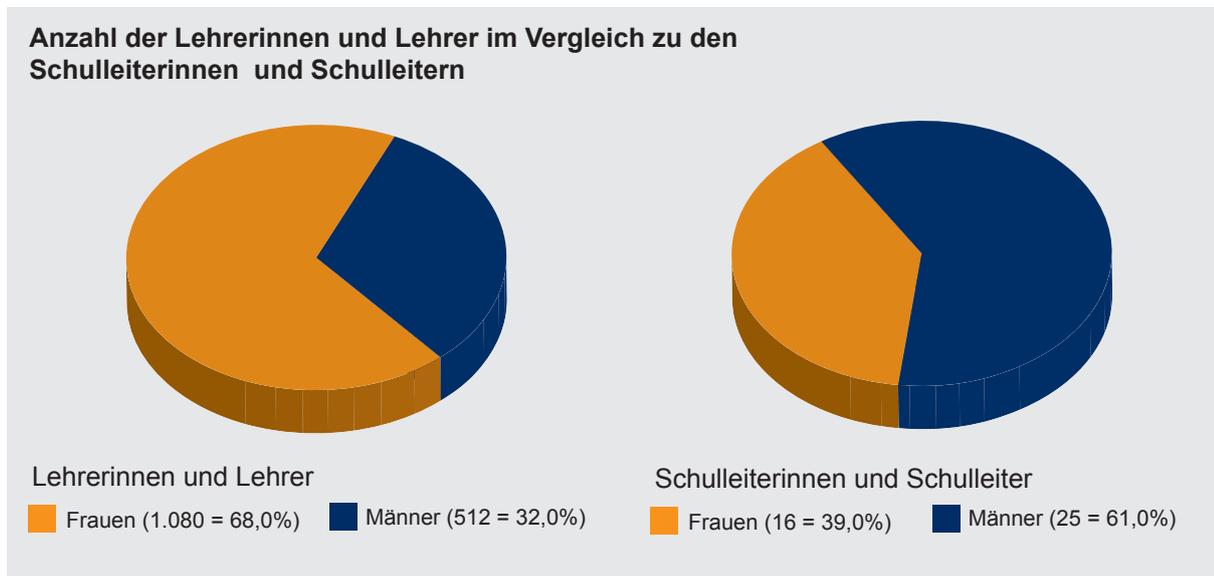
A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	2385	100,0	1592	100,0	-33,3
Frauen	1586	66,5	1080	67,8	+1,3
Schulleiterin	23	35,9	16	39,0	+3,1
Stellvertretende Schulleiterin	16	39,0	15	51,7	+12,7
Fachleiterin ZfsL	6	54,6	1	25,0	-29,6
A 13 SI	65	56,5	41	58,6	+2,1
A 12 SI	1360	69,5	901	69,5	+/- 0,0
Alle übrigen Besoldungsgruppen	116	59,2	105	70,0	+10,8

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 Schließungen vor allem Hauptschulen betreffen, sind Daten zur Beschäftigungsstruktur kaum repräsentativ und nur schwer im Sinne der Frauenförderung zu interpretieren.

Der Frauenanteil an Lehrkräften hat sich noch einmal um 1,3 Prozentpunkte erhöht. Allerdings hat sich die Anzahl der Beschäftigten an Hauptschulen insgesamt im Erhebungszeitraum von 2.385 auf 1.592 im Zuge der Schließung von Schulen deutlich verringert (Frauen – 506, Männer – 287). In der Position der Schulleiterin sind Frauen mit 39%, in der Position der Fachleiterin mit 25% unterrepräsentiert. In allen anderen Bereichen sind Frauen mit 50 v. H. gem. § 6 LGG vertreten.



B. REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN HÖHEREN BEFÖRDERUNGS- UND LEITUNGSÄMTERN

Der Anteil an Schulleiterinnen hat sich prozentual um 3,1 Prozentpunkt auf 39 % erhöht.

An den verbleibenden Hauptschulen ist der prozentuale Anteil an Schulleiterinnen gestiegen (von 35,9 % auf 39 %), in absoluten Zahlen ist die Zahl der Schulleiterinnen und Schulleiter jedoch gesunken.

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	2015			2018		
	Stellen	Frauen	%	Stellen	Frauen	%
Schulleitung						
A 14 Fn 8, Rektorin Verbundschule	2	1	50,0			
A 14 Rektorin	27	16	59,3	41	16	39,0
A 13 Fn 7 Rektorin	34	11	32,4			
A 13 Rektorin	3	1	33,3			
Stellvertretende Schulleitung						
A 13 Fn 7 Konrektorin Verbundschule	2	1	50,0			
A 13 Fn 4 Konrektorin	-	-	-	39	15	51,7
A 13 Konrektorin	26	6	23,1			
A 12 Fn 7 Konrektorin	15	10	66,7			

Seit 2017 sind alle Rektorinnen und Rektoren in der Besoldungsstufe A14 eingestuft worden. A 14 Fn entfällt, da die Verbundschulen aufgelöst wurden. Seit 2018 sind alle Konrektorinnen und Konrektoren in der Besoldungsgruppe A 13 Fn4 eingestuft. Alle anderen Besoldungsstufen entfallen.

Insgesamt gibt es durch die Schließung von Hauptschulen 38 % weniger Schulleitungsstellen (2015: 66 Schulleitungsstellen; 2018: 41 Schulleitungsstellen). Waren 2015 noch 43,9 % Schulleiterinnen, so sind es 2018 nur noch 39 %. Bei den stellvertretenden Schulleitungsstellen ist der Anteil an Frauen von 39,5% (2015) auf 51,7 % um 12,2 Prozentpunkte gestiegen.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	6	5	83,3	1	16,7	<5	60,0	<5	100,0
A 13 Z	6	4	80,0	1	20,0	<5	25,0	<5	<5
A 13	2	1	33,3	2	66,6	<5	<5	<5	<5
A 13 S I	4	0	-	2	100,0	-	-	<5	<5
A 12 Z	5	3	37,5	5	62,5	<5	33,3	<5	60,0

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen					
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	6	4	66,7	1	16,7	4	80,0	1	100,0
A 13 Z	6	4	66,7	2	33,3	4	100,0	1	100,0
A 13	2	1	16,7	1	50,0	1	100,0	1	50,0
A 13 S I	4	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	100,0
A 12 Z	5	2	33,3	3	60,0	2	66,7	3	60,0

Der Frauenanteil an Hauptschulen ist von 66,5 % auf 67,8% leicht gestiegen. Im Verhältnis dazu sind Frauen in den noch vereinzelt stattfindenden Bewerbungsverfahren im Bereich A 14 und A 13 Z unterdurchschnittlich vertreten.

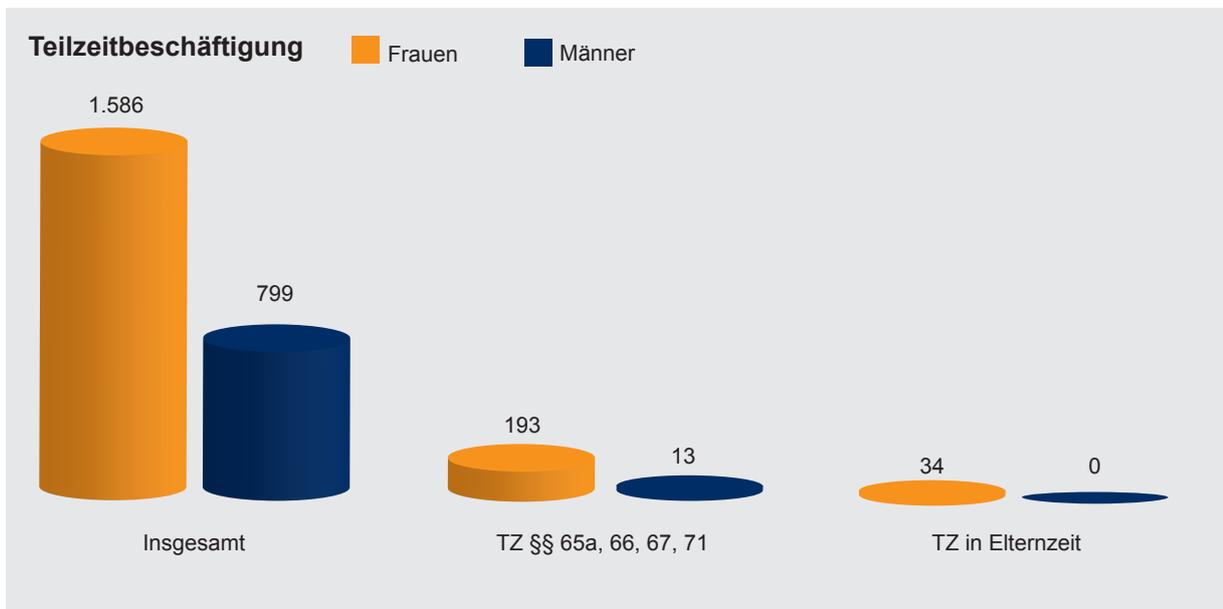
D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

	absolut	%	absolut	%	%-Punkte
Beschäftigte insgesamt	2385	100,0	1592	100,0	-33,2
davon					
Frauen	1586	66,5	1080	67,8	+2,3
Männer	799	33,5	512	32,2	-1,3
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	193	12,2	168	15,6	+3,4
Männer	13	1,6	8	1,6	0,0
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	34	17,6	20	11,9	-5,7
Männer	0	0,0	1	12,5	+12,5

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“

Im Hauptschulbereich nehmen 15,6 % (168) der Frauen insgesamt gegenüber 1,6 % (8) der Männer familienbedingt eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Nach wie vor sind mehrheitlich Frauen aufgrund ihrer Betreuungspflichten besonders in der Schulorganisation zu berücksichtigen.



Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsjahren

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
Schulleiter/in	1	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	3	2	0	0
A 13 SI	4	2	2	0
Fachleiter/in ZfsL	1	0	0	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.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
A 14 Rektorin	39,0	+7,0
Fachleiterin ZfsL	25,0	+2,0

Zur Gewinnung von Schulleiterinnen (Rektorinnen) erfolgen gezielte Ansprachen von Schulleitungen im Zuge ihrer Verantwortung der Personalführung und Personalentwicklung. Hierbei wird auch für die Teilnahme am Mentoring-Programm als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.

Inzwischen haben 42,9 % der Hauptschulen schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 51,0 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 6,1 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

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 MSB für Personalmaßnahmen bei Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungsplänen weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Bezirksregierung die frühzeitige gleichstellungsrechtliche Beteiligung sicherstellt, um eine sozialverträgliche Gestaltung im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege des Veränderungsprozesses zu gewährleisten.

3.3 REALSCHULEN

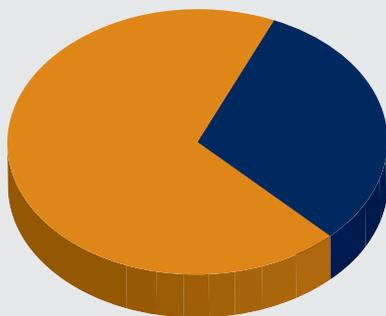
A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3023	100,0	2809	100,0	-7,1
Frauen	2043	67,6	1933	67,6	+/- 0
Schulleiterin	45	52,9	43	57,3	+4,4
Stellvertretende Schulleiterin	43	47,3	33	44,6	-2,7
A 13	607	64,0	553	66,8	+2,8
A 12	1286	71,4	1241	72,0	+0,6
Fachleiterin ZfsL	15	60,0	16	47,1	-12,9
Alle übrigen Besoldungsgruppen	29	63,0	15	65,2	+2,2

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

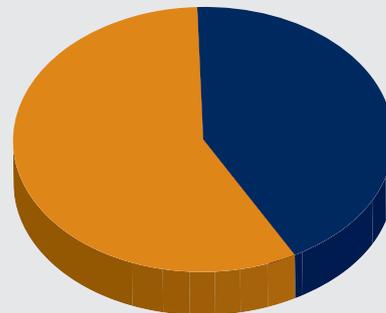
Auch an den Realschulen ist durch die in Auflösung gestellten Schulen die Zahl der Beschäftigten um 7,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Der prozentuale Anteil der Lehrerinnen ist dabei konstant geblieben. Bis auf die Position der stellv. Schulleiterin und der Fachleiterin am ZfsL sind die geforderten 50 v. Hd. erfüllt. Gab es im Erfassungszeitraum 2013-2015 bei den Fachleitungsstellen noch eine Steigerung um 12,3 Prozentpunkte, so sinkt diese im Erfassungszeitraum um 12,9 Prozentpunkte unter die geforderten 50%.

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



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (1.933 = 69,0%) ■ Männer (876 = 31,0%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (43 = 57,0%) ■ Männer (32 = 43,0%)

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

In der Schulleitungsposition hat es eine Steigerung um 4,4 Prozentpunkte gegeben. Inzwischen sind 57,3 % der Schulleitungspositionen von Frauen besetzt, sodass die Prognose von 2,7 % überschritten worden ist. Lediglich in der Position der stellvertretenden Schulleitung sind Frauen mit 44,6 Prozent unterrepräsentiert.

Differenzierung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Frauenanteil			
	Dez. 2015		Dez. 2018	
	absolut	%	absolut	%
A 15 Rektorin	39	50,0	39	56,5
A 14 Z Rektorin	5	83,3	4	66,7
A 14 Rektorin	1	100,0	0	0,0
A 14 Z 1. Konrektorin	41	67,7	31	46,2
A 14 1. Konrektorin	2	33,3	2	28,6
A 14 2. Konrektorin	29	58,0	26	59,1

Frauen sind nur noch in den Ämtern der 1. Konrektorin mit den Besoldungsstufen A 14 und A 14 Z unterrepräsentiert.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15 Rektorin	12*	11	33,3	22	66,7	5	45,5	8	36,4
A 14 Z 1. Konrektorin	10**	15	71,4	6	28,6	<5	26,7	<5	16,7
A 14 1. Konrektorin	6	6	42,9	8	57,1	<5	33,3	<5	<5
A 14 2. Konrektorin	5***	11	61,1	7	38,9	5	45,5	<5	<5
A 13 SI	105****	109	37,6	181	62,4	87	79,8	165	91,2

* 4 weitere Stellen konnten durch amtsgleiche Versetzungen im Zuge von Schulschließungen besetzt werden.

** 6 weitere Stellen konnten durch amtsgleiche Versetzungen im Zuge von Schulschließungen besetzt werden.

*** 5 weitere Stellen konnten durch amtsgleiche Versetzungen im Zuge von Schulschließungen besetzt werden.

**** 35 weitere Verfahren stehen noch aus, die erst 2019 abgeschlossen werden und zur Besetzung führen.

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15 Rektorin	12	5	41,7	7	58,3	1	9,1	2	9,1
A 14 Z 1. Konrektorin	4	2	50,0	2	50,0	2	13,3	1	16,7
A 14 1. Konrektorin	6	3	50,0	3	50,0	2	33,3	0	0,0
A 14 2. Konrektorin	5	3	60,0	2	40,0	2	18,2	0	0,0
A 13 SI	105	32	30,5	73	69,5	32	29,4	73	40,3

Der Anteil der weiblichen Bewerbungen für eine Schulleitungsposition ist im Vergleich zum vorherigen Zeitraum gleich geblieben, hat sich aber prozentual von 52,4 % auf 66,7 % erhöht. Bis auf die Position der 2. Konrektorin mit der Besoldungsstufe A 14 besetzen Frauen zur Hälfte oder häufiger die freien Stellen.

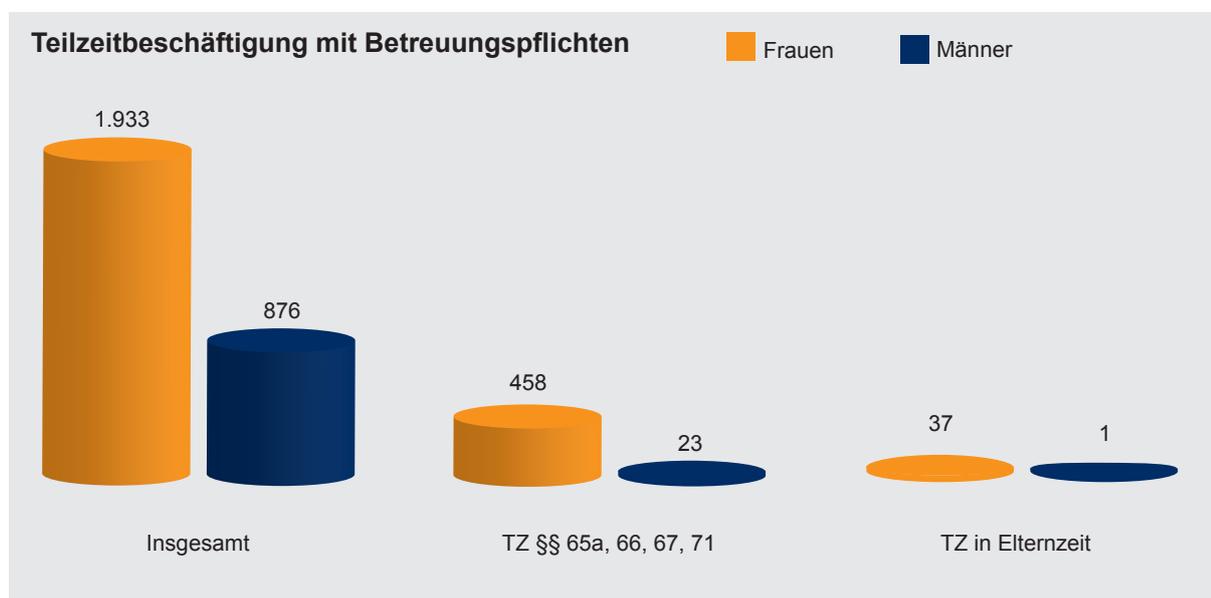
Erfreulich ist, dass sich mehr Frauen (22) auf eine Stelle als Realschulrektorin bewerben als Männer (11). Die Bewerbungsquote von Frauen auf A 13-Stellen SI liegt weiterhin über 50 % und ist um 6,1 Prozentpunkte weiter gestiegen.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez 2018		Veränderung %-Punkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	3023	100,0	2809	100,0	-7,1
davon					
Frauen	2043	67,6	1933	68,8	+1,2
Männer	980	32,4	876	31,2	-1,2
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	365	17,9	458	23,7	+5,8
Männer	26	2,7	23	2,6	-0,1
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	35	9,6	37	8,1	-1,5
Männer	2	7,7	1	1,3	-6,4

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsanlässen gem. § 13 LGG ist bei Frauen gestiegen (+ 5,8), während er bei männlichen Lehrkräften minimal gesunken ist (- 0,1). Nach wie vor sind es in der Mehrheit Frauen, die Beruf und Familie in Teilzeit miteinander vereinbaren (23,7 % Lehrerinnen; 2,6 % Lehrer).

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsjahren

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
Schulleiterin	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleiterin	3	3	0	0
A 13 SI	53	127	8	7
Fachleiter/in ZfsL	2	2	0	0

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Teilzeitbeschäftigten mit familiären Betreuungsaufgaben in Beförderungsjahren, so nehmen lediglich 7 Männer ausschließlich im ersten Beförderungsjahr Teilzeit in Anspruch. Dem gegenüber sind 130 Lehrerinnen familienbedingt in Teilzeit beschäftigt, 3 davon in der Position der stellvertretenden Schulleiterin.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
A 14 Z 1. Konrektorin	46,2	+3,8
A14 1. Konrektorin	28,6	+5,0
Fachleiterin ZfsL	47,1	+2,9

Das Ziel von 50 v.H. gem. § 6 LGG an Realschulen auf den Positionen 1. Konrektorin A14 und Fachleiterin ZfsL soll im nächsten Erhebungszeitraum erreicht werden.

Zur Gewinnung von stellvertretenden Schulleiterinnen (1. Konrektorinnen) erfolgen gezielte Ansprachen von Schulleitungen im Zuge ihrer Verantwortung der Personalführung und -entwicklung. Hierbei wird insbesondere für die Teilnahme an der SLQ als Personalentwicklungsinstrument sensibilisiert.

Inzwischen haben 68,1 % der Realschulen schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 26,4 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 5,6 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

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 MSB für Personalmaßnahmen bei Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungsplänen weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Bezirksregierung die frühzeitige gleichstellungsrechtliche Beteiligung sicherstellt, um eine sozialverträgliche Gestaltung im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege des Veränderungsprozesses zu gewährleisten.

3.4 GEMEINSCHAFTSSCHULE, SEKUNDARSCHULEN UND PRIMUSSCHULE

A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	1195	100,0	1806	100,0	+51,1
Frauen	860	71,2	1236	68,4	-3,5
A 14	10	77,0	43	55,8	-21,1
A 13	205	69,7	322	67,7	-2,1
A 12	608	74,4	751	69,2	-5,0
Fachleiterin ZfsL	6	85,7	5	55,6	-30,1
Alle übrigen Besoldungsstufen	4	57,1	1	50,0	-7,1

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

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 68,4 % überdurchschnittlich hoch. Auf allen Positionen bis einschließlich A 14 sind Frauen mehrheitlich vertreten. Die teilweise großen Differenzen und scheinbar negativen Tendenzen haben vor allem mit der ständig wechselnden Anzahl der neu gegründeten Schulen und Umwandlungen, z.B. von der Gemeinschaftsschule zur Gesamtschule, zu tun.

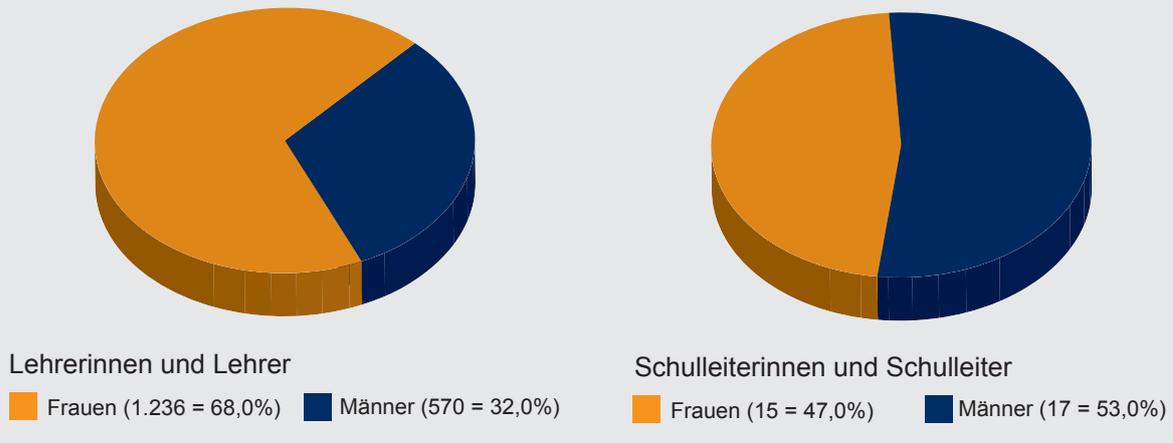
	Sekundarschulen (31)			
	2015	2018		Veränderungen
	%	Absolut	%	Prozentpunkte
Schulleiterin	50,0	14	45,2	-4,7
Stellv. Schulleiterin	50,0	17	54,8	+4,8

	Gemeinschaftsschule (1)			Primusschule (1)	
	2015	2018		2018	
	%	absolut	%	absolut	%
Schulleiterin	75,0	0	0,0	1	100,0
Stellv. Schulleiterin	25,0	0	0,0	1	100,0

Die Positionen der Schulleiterin und der stellvertretenden Schulleiterin können aber getrennt aufgeführt werden. Für die verbliebene Gemeinschaftsschule gibt es keine weibliche Besetzung der Führungsposition. Der Status der Leitungsposition an der Primusschule ist unverändert.

An den 31 Sekundarschulen ist zum Stichtag Dez 2018 eine geringfügige Reduktion des Anteils der Frauen in der Führungsposition um 4,7 Prozentpunkte zu verzeichnen.

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



B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsmtern

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.

Differenzierende Aufschlüsselung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Dez. 2015			Dez. 2018	
	Frauenanteil in %			Frauenanteil absolut	Frauenanteil in %
	Gemeinschaftsschule	Sekundarschule	Primusschule	Sekundar-, Gemeinschafts-, Primusschule	
A 15 Schulleiterin	66,7	60,0	-	15	50,0
A 14 Schulleiterin	100,0	44,4	100,0	-	0,0
A 14 Stellv. Schulleiterin	33,3	50,0	-	14	53,8
A 13 Stellv. Schulleiterin	-	-	100,0	-	0,0
A 14 Didakt. Leiterin	-	85,7	-	19	86,4
A 14 Abteilungsleiterin	40,0	80,0	-	6	46,2
A 13 Didakt. Leiterin	50,0	100,0	-	-	0,0
A 13 Abteilungsleiterin	-	84,2	100,0	31	72,1
A 13 Koordinatorin	50,0	50,0	-	3	37,5

Nimmt man alle Schulformen zusammen, dann liegt der Frauenanteil auf allen Positionen – mit Ausnahme der Abteilungsleitung A 14 und der Koordination A 13 – bei zumeist über 50 Prozent. Allerdings kann sich durch eine weitere Stellenbesetzung der prozentuale Anteil verschieben.

**C. Beurteilung in Beförderungsverfahren an Gemeinschafts-, Sekundar- und Primusschule
(01.01.2016 – 31.12.2018)**

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	5	-	-	5	100,0	-	-	<5	<5
A 14	12	13	72,2	5	27,8	<5	15,4	<5	80,0
A 13 SI	66	56	37,3	94	62,7	36	64,3	74	78,7

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	5	-	-	5	100,0	-	-	5	100,0
A 14	12	5	50,0	5	50,0	5	38,5	5	100,0
A 13 SI	66	23	35,4	42	64,6	23	41,1	42	44,7

Insgesamt muss der Zusammenhang mit der jeweiligen Stellenkonstellation in den einzelnen Verfahren berücksichtigt werden und ob die Stellen besetzt werden konnten.

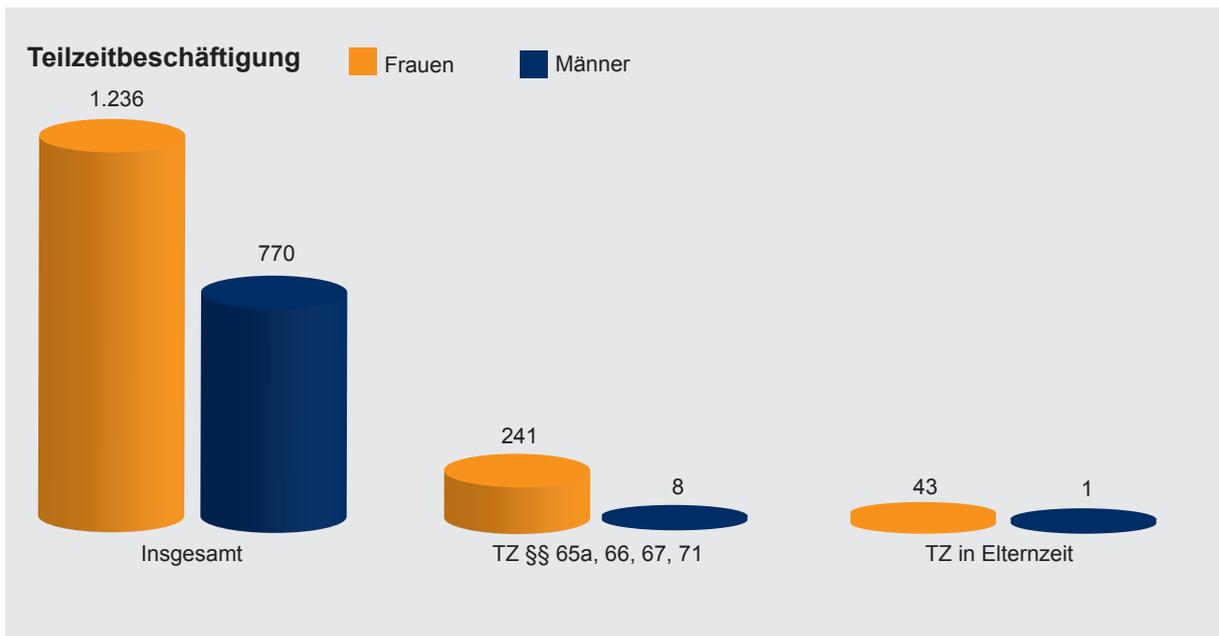
Im Bewerbungsverfahren A 15 haben sich nur Frauen beworben und konnten die Stellen entsprechend besetzen. Im Bereich A 14 gab es mehr Bewerbungen von männlichen Lehrkräften. Bei den Spitzenbewerbungen sind Frauen mit 80 % gegenüber 15,4 % bei den Männern vertreten, so dass alle Frauen die Stellen besetzen konnten. Auf die Stelle A 13 SI haben sich mit 62,7 % mehr Frauen beworben und mit 78,7 % auch besser abgeschnitten als ihre Mitbewerber. Die Stellenbesetzungen gemessen an den Bewerbungen stellt diese Unterschiede nicht so deutlich – mit 44,7 % Frauen gegenüber 41,1 % Männern – dar.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderung
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	1195	100,0	1806	100,0	+51,1
Davon					
Frauen	860	72,0	1236	68,4	-3,6
Männer	335	28,0	770	31,6	+3,6
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	113	13,1	241	19,5	+6,4
Männer	4	1,2	8	1,0	-0,2
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	9	8,0	43	17,8	+9,8
Männer	0	0,0	1	12,5	+12,5

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Von den insgesamt 1806 Beschäftigten an diesen drei Schulformen arbeiten 241 Frauen (19.5 %) gegenüber 8 Männern (1 %) als Teilzeitkräfte und sind damit im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation.

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	2015	2018	2015	2018
Schulleiterin	0	0	0	0
Stellv. Schulleiterin	1	1	0	0
A 14	3	7	0	0
A 13 SI	5	7	0	0
Fachleiter/in ZfsL	0	0	0	0

Nur ein geringer Anteil an Frauen bis hin zur stellvertretenden Schulleiterin nimmt Teilzeit in einem Beförderungsamt wahr. Keine männliche Lehrkraft nimmt Teilzeit aus familiären Betreuungsgründen in Anspruch. Auf den Positionen Schulleiterin und Abteilungsleiterin A 14 soll innerhalb des nächsten Erhebungszeitraumes 50 v.H. gemäß §6 LGG erreicht werden.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
Schulleiterin Sekundarschule	45,2	+ 3,8
A 14 Abteilungsleiterin	46,2	+ 3,8
A 13 Koordinatorin	37,5	+ 7,0

Zur langfristigen Personalentwicklung an Schulen sollten Funktionsstellen auch in Teilzeit ermöglicht werden.

Inzwischen haben 67,9 % der Gemeinschafts-, Sekundar- und Primusschule(n) schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 32,1 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

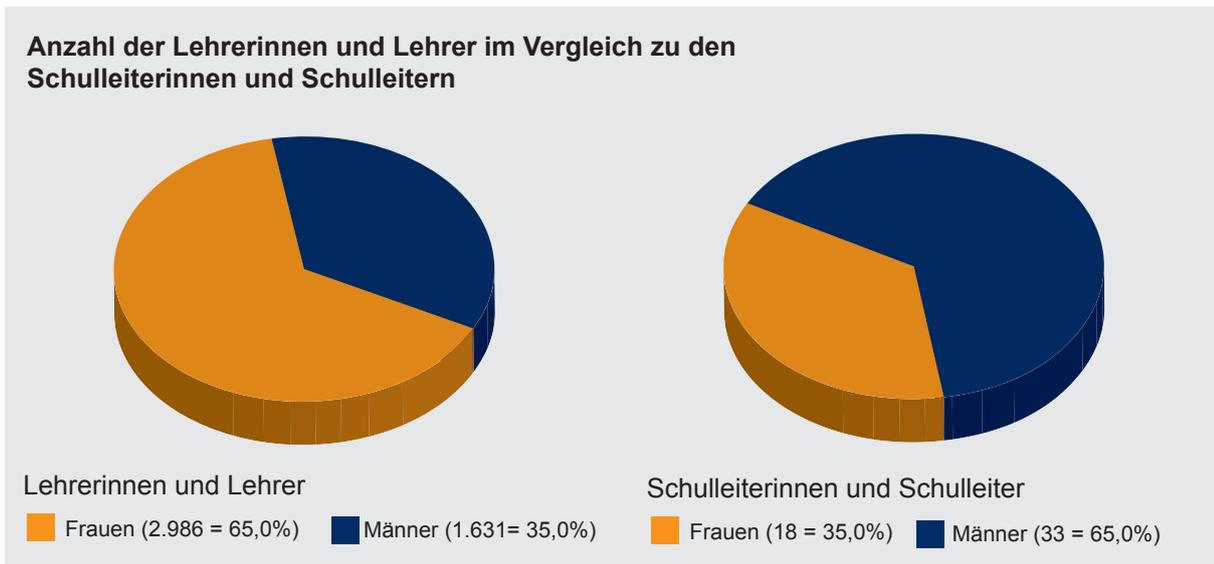
3.5 GESAMTSCHULEN

A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	4077	100,0	4617	100	+13,3
Frauen	2585	63,4	2986	64,7	+1,3
Schulleiterin	14	30,4	18	35,3	+4,9
Stellvertretende Schulleiterin	13	32,5	16	34,0	+1,5
A 15	78	47,9	87	54,4	+6,5
A 14	281	51,6	274	55,0	+3,4
A 13	1207	64,4	807	59,6	-4,8
Alle übrigen Vergütungsgruppen	992	64,4	1233	68,1	+3,7

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Der Anteil der Frauen in den Kollegien der Gesamtschulen hat inzwischen 64,7 Prozentpunkte erreicht. Sie sind in den Vergütungs- und Lohngruppen von A 13 bis A 15 mit mehr als 50 v. H. vertreten.



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 die Stabilisierung auf der Ebene der ständigen Vertretung und besonders der Schulleiterin, so dass wir seit 1996 in dieser Position deutlich über 30 Prozentpunkte erreicht haben. Hier wird die in der Prognose erhoffte 5 Prozent Steigerung knapp erfüllt.

Ebenso positiv ist die Steigerung im Bereich A 15 um 6,5 Prozentpunkte auf 54,4 Prozent. Damit sind die geforderten 50 Prozent gem. § 6 LGG erfüllt.

Differenzierende Aufschlüsselung der Schulleitungspositionen und Funktionsstellen nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	2015		2018	
	absolut	%	absolut	%
A 16 Schulleiterin	11	29,0	13	35,1
A 15 Schulleiterin	13	37,5	5	50,0
A 15 Stellvertretende Schulleiterin	12	31,6	12	32,4
A 14 Stellvertretende Schulleiterin	1	50,0	4	44,4
Didaktische Leiterin	20	58,8	36	75,0
Abteilungsleiterin S II	16	48,5	31	70,5
Abteilungsleiterin S I	47	55,3	67	62,0
A 14 Koordinatorin	6	27,3	9	32,1
A 13 Koordinatorin	17	51,5	22	53,7
Fachleiterin ZfsL SII	21	53,9	20	54,1
Fachleiterin ZfsL SI	15	62,5	16	72,7

Auffällig ist allerdings bei differenzierter Betrachtung der Frauenanteil nach Vergütungsgruppen innerhalb einer Funktion: abgesehen von der Position der Abteilungsleitung besetzen Frauen durchweg die niedrigere Besoldungsgruppe, z. B. 35,1 % (A 16) im Vergleich zu 50 % (A 15). Das gilt ebenso für die Stellvertretung, Koordination und 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 (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	9	7	63,6	4	36,4	5	71,4	<5	75,0
A 15	53	27	38,0	44	62,0	13	48,1	21	47,7
A 14	91	62	50,4	61	49,6	40	64,5	36	59,0
A 13 S I	32	30	30,3	69	69,7	19	63,3	39	56,5

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	9	6	46,2	3	33,3	6	85,7	3	75,0
A 15	53	21	39,6	32	60,4	21	77,8	32	72,7
A 14	91	41	45,1	50	54,9	41	66,1	50	82,0
A 13 S I	32	8	25,0	24	75,0	8	26,7	24	34,8

In Bewerbungsverfahren auf die Schulleitungsposition liegt die Bewerbungszahl von Frauen (4) immer noch unter der der Männer (7). Die männlichen Bewerber sind mit Ausnahme auf der A 16 Position erfolgreicher.

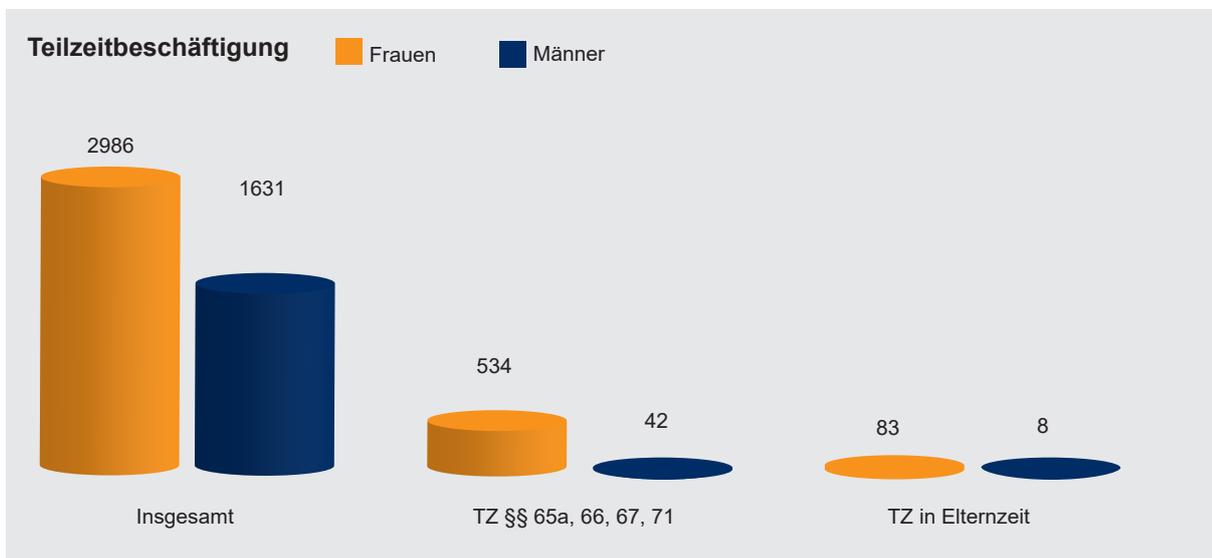
Im Bereich A 14 und A 13 SI können die Frauen auf Grund der Bewerbungskonstellation für das Verfahren an der jeweiligen Schule die Stellen häufiger besetzen, auch gemessen an der Anzahl ihrer Bewerbungen. Bei den A 15 und A 16 Stellen besetzen die männlichen Bewerber die Stellen.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2015		Dez. 2018		Veränderung %-Punkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	4077	100	4617	100	+13,2
Davon					
Frauen	2585	63,4	2986	64,7	+1,3
Männer	1492	36,6	1631	35,3	-1,3
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBG NRW					
Frauen	346	13,4	534	17,9	+4,5
Männer	33	2,2	42	2,6	+0,4
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	39	11,3	83	15,5	+4,2
Männer	2	6,1	8	19,0	+12,9

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Von den insgesamt nunmehr 4617 Beschäftigten an Gesamtschulen arbeiten 534 (+ 188) Frauen gegenüber 42 (+ 9) Männern als Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten und sind damit im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation. Hier ist eine eindeutige Tendenz zu mehr Teilzeit mit Betreuungspflichten bei beiden Geschlechtern festzustellen.

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
Schulleiter/in	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleiter/in	0	0	0	0
A 15	0	2	0	4
A 14	33	32	7	6
A 13 SI	21	20	2	2
Fachleiter/in ZfsL SII	1	1	0	0
Fachleiter/in ZfsL SI	0	2	0	0

Insgesamt ist eine leichte Reduzierung der Möglichkeit, in einem Beförderungssamt in Teilzeit zu arbeiten, zu beobachten. Dies gilt nicht für das Amt A 15. Teilzeit darf aber grundsätzlich kein Hinderungsgrund für Funktionen sein, sondern muss entsprechend ihrer Aufgabendefinition ausgeglichen bzw. entlastet werden.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez 2018	Prognose Dez. 2023
A 16 Schulleiterin	35,1	+ 6,0
A 15 Stellvertretende Schulleiterin	32,4	+ 7,0
A 14 Stellvertretende Schulleiterin	44,4	+ 5,6
A 14 Koordinatorin	32,1	+ 8,0

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.

Inbesondere 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.

Die deutlichere Klärung, dass Beförderungssämter in Teilzeit durchgeführt werden können, da die anteilige Reduzierung der Aufgaben sich nicht auf den Aufgabenbereich der Funktionsstelle bezieht, sollte zu verstärkter Bewerbung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten in Teilzeit führen. Alternativ zur Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung ist auch eine Teilung der Aufgabenbereiche möglich.

Inzwischen haben 77,8 % der Gesamtschulen schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 22,2 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

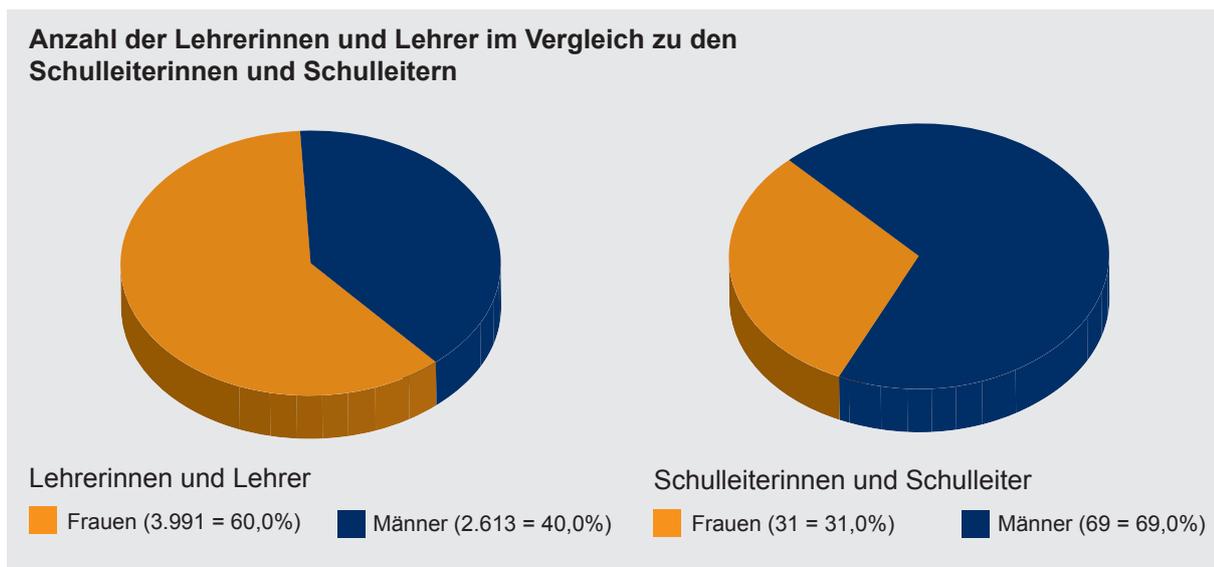
3.6 GYMNASIEN

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	6617	100,0	6604	100,0	-0,2
Frauen	3861	58,34	3991	60,4	+2,1
Schulleiterin	26	26,5	31	31,0	+4,5
Stellvertretende Schulleiterin	19	23,5	24	28,6	+5,1
Fachleiterin ZfsL	57	39,3	57	38,5	-0,8
A 15	130	42,2	161	48,6	+6,4
A 14	877	52,1	942	53,3	+1,1
A 13	2534	63,4	2522	66,1	+2,7
Alle übrigen Besoldungsgruppen	218	71,7	252	71,2	- 0,5

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

An Gymnasien hat die Zahl der Lehrkräfte geringfügig abgenommen (- 0,2), aber der Frauenanteil ist nochmal um 2,1 Prozentpunkte gestiegen. Im Eingangssamt A 13 beträgt der Frauenanteil 66 Prozent. Im ersten Beförderungssamt A 14 ist der Frauenanteil zum Stichtag um 1,1 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 53,3 %.



B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

In fast allen Beförderungsämtern und Schulleitungspositionen konnte mit Ausnahme der Fachleiterinnen die positive Tendenz der vergangenen Jahre erfolgreich fortgesetzt werden.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung in den beiden Schulleitungspositionen mit einer Steigerung von 4,5 Prozentpunkten bei den Schulleiterinnen und 5,1 Prozentpunkten auf der Position der Stellvertreterin.

Auch im Hinblick auf die Zuwachsrate von 6,4 Prozentpunkten bei den A 15 Stellen ist die Prognose des letzten Frauenförderplans von 3 Prozentpunkten verdoppelt 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 weiterhin überschritten, so 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 Beförderungsämtern stetig positive Entwicklungen.

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

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	33	53	67,1	26	32,9	29	54,7	15	57,7
A 15	126	156	52,2	143	47,8	42	26,9	46	32,1
A 14	515	663	49,7	670	50,3	324	48,9	356	53,1

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	33	21	63,6	12	36,4	21	39,6	12	46,2
A 15	126	57	45,2	69	54,8	57	36,5	69	48,3
A 14	515	177	42,7	238	57,3	177	26,7	238	35,5

Obwohl der Frauenanteil in der Gesamtheit der Lehrkräfte bei 60,4 Prozent liegt, bewerben sich mehr Männer als Frauen auf eine A 15 bzw. A16 Stelle. Im Vergleich zur letzten Erhebung ist die Anzahl der Bewerberinnen leicht gestiegen bei A 15 um 5,7 Prozentpunkte (42,1 Prozent zu 47,8 Prozent), bei A 14 um 1,3 Prozentpunkte (49 zu 50,3 Prozent), so dass im ersten Beförderungsamt die Quote nicht mehr zum Tragen kommt.

In den Schulleitungsverfahren ist die Bewerbungsquote von Frauen wieder leicht gesunken. Waren es 2015 noch 34,9 Prozent Frauen, die sich beworben haben, sind es 2018 nur noch 32,9 Prozent. Frauen schneiden auf allen Beförderungsstufen erfolgreicher ab als ihre Mitbewerber, was damit zu einer höheren Stellenbesetzung von Frauen führt.

Im Bereich A 15 bewerben sich 47,8 % Frauen. Sie schneiden bei den Spitzenbeurteilungen besser ab. Die positive Entwicklung in diesem Bereich zeichnet sich auch in der Stellenbesetzung ab: 54,8 % der A 15 Stellen werden von Frauen besetzt. Auch das erste Beförderungsamt A 14 wird mit 57,3 Prozent von Frauen besetzt.

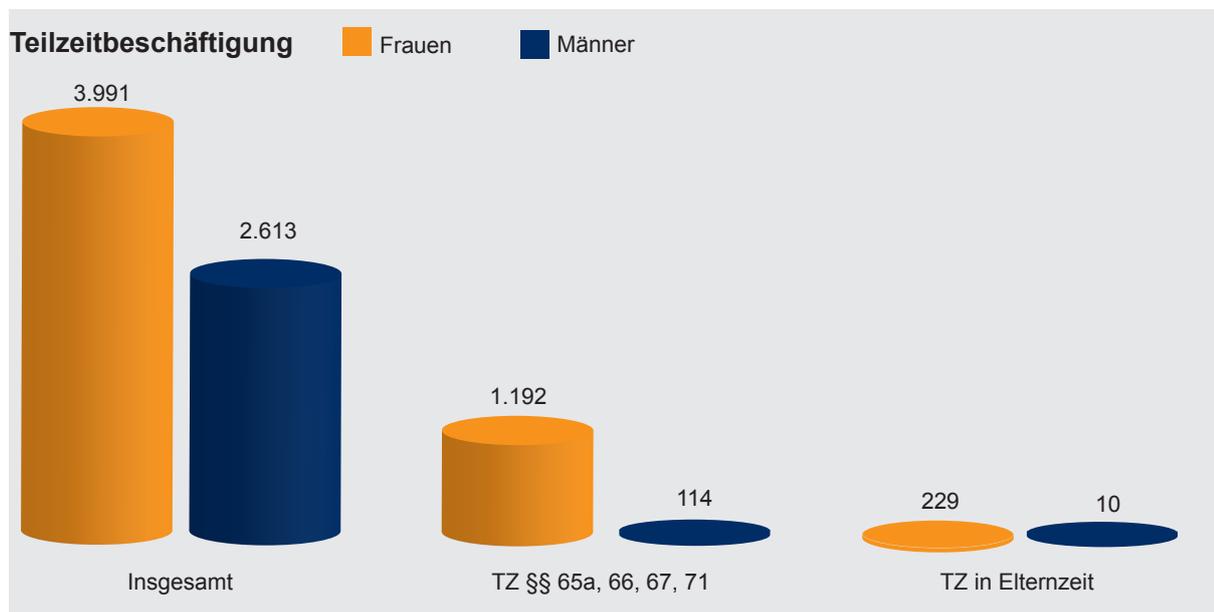
Insgesamt ist die Bewerbungs- und Stellenbesetzungsquote von Frauen gestiegen, bis auf die Situation für das Amt der Schulleiterin. Die sog. „Quote“ kommt selten zum Zuge, weil die Spitzenleistung von Frauen höher liegt als die der männlichen Kollegen.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderung %-Punkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	6617	100	6604	100	-0,2
Davon					
Frauen	3861	58,4	3991	60,4	+2,0
Männer	1834	41,6	2613	39,6	-2,0
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	710	19,2	1192	29,9	+10,7
Männer	82	4,2	114	4,4	+0,2
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	150	20,3	229	19,2	-1,1
Männer	11	13,4	10	8,8	-4,6

HINWEIS AUF § 68 LBG NRW INFORMATIONSPFLICHT

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Der Anteil der Männer (114) in Teilzeit mit Betreuungspflichten ist geringer gegenüber dem der Frauen (1192). Beide sollen in der Schulorganisation besondere Berücksichtigung finden (§ 13 LGG). Insgesamt ist der Anteil an Männern, die Teilzeit mit Betreuungspflichten in Anspruch nehmen, um 0,2 Prozentpunkte gestiegen, während bei den Frauen eine erhebliche Steigerung um 10,7 Prozentpunkte zu verzeichnen ist.

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	1	0	0	0
Fachleiter/in ZfsL	6	5	1	2
A 15	5	34	1	5
A 14	210	299	6	42

Im Beförderungssamt A 14 liegt der prozentuale Anteil der Frauen, gemessen an der Anzahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten, deutlich höher als bei den Männern (vgl. Kapitel Teilzeit in Beförderungssämtern: 299 Frauen: 28,4 % zu 42 Männern: 7,3%).

Die Teilzeitbeschäftigung im Beförderungssamt stellv. Schulleitung und Fachleitung ist bei Frauen insgesamt leicht zurückgegangen. Im Gegensatz dazu hat die Teilzeitbeschäftigung bei Männern in absoluten Zahlen zugenommen: A 14 von 6 auf 42, A 15 von 1 auf 5 und im Bereich Fachleitung von 1 auf 2.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
Schulleiterin	31,0	+ 5,0
Stellvertretende Schulleiterin	28,6	+ 6,0
Fachleiterin ZfsL	38,5	+ 5,0
A 15	48,6	+ 1,4

Seit 1996 hat die Bewerbungs- und Stellenbesetzungsquote um ein Amt als Schulleiterin erstmalig einen Wert über 30 Prozentpunkte erreicht. Allerdings ist eine erhebliche Unterrepräsentanz nach wie vor festzustellen, insbesondere bei einer Frauenquote von über 60 % an Gymnasien. Daher müssen hier weiterhin verstärkt Unterstützungsmaßnahmen getroffen werden. Eine vielversprechende Personalentwicklungsmaßnahme ist das Personalentwicklungsinstrument Mentoring für weiblichen Schulleitungsnachwuchs.

Die erfreulichen Tendenzen im Beförderungsamts A 15 sollten weiterhin beobachtend begleitet werden. Hier gibt es ebenfalls regionale Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten sowie im Bereich der Fachleitungsstellen.

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.

Die Schulleitungen sollten 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 Beförderungsamts – auch in Teilzeit – z.B. durch differenzierte Aufgabenbeschreibung und -teilung in entsprechenden Geschäftsverteilungsplänen.

Inzwischen haben 72,7% der Gymnasien schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 25,3 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 2 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

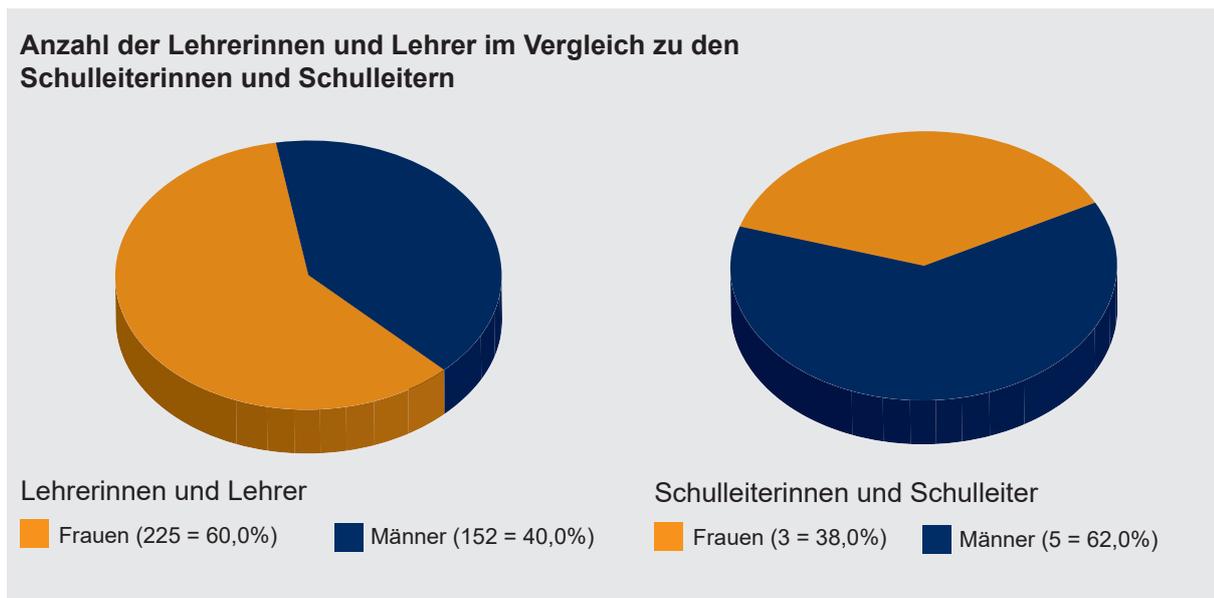
3.7 WEITERBILDUNGSKOLLEGS

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	428	100,0	377	100,0	-11,9
Frauen	243	56,8	225	59,7	+2,9
Schulleiterin	2	20,0	3	37,5	+17,5
Stellvertretende Schulleiterin	5	45,5	4	57,1	+11,7
Fachleiterin ZfsL	1	50,0	1	33,3	-16,7
A 15	7	48,9	9	39,1	-9,8
A 14	42	47,2	49	64,5	+17,3
A 13	142	61,5	126	62,1	+0,6
Alle übrigen Besoldungsgruppen	40	61,5	34	58,6	- 2,9

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Es gibt insgesamt 9 öffentliche Weiterbildungskollegs. Wegen der geringeren Anzahl von Weiterbildungskollegs kann durch eine marginale Veränderung eine vermeintlich große prozentuale Schwankung erscheinen. Es müssen also neben den Prozentpunkten die absoluten Zahlen mit in den Blick genommen werden.



B. REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN HÖHEREN BEFÖRDERUNGS- UND LEITUNGSÄMTERN

Der Frauenanteil der Beschäftigten an Weiterbildungskollegs liegt insgesamt leicht erhöht bei 59,7 Prozent. Im Bereich der Stellvertretung sowie A 13 und A 14 ist die Quote erfüllt, auf der Schulleitungsposition werden positive Tendenzen sichtbar, bei den Fachleitungen und A 15 Stellen prozentuale Verluste.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	1	0	-	1	100	-	-	<5	<5
A 15	6	1	16,7	5	83,3	<5	<5	5	83,3
A 14	13	3	13,6	19	86,4	<5	9,1	16	84,2

Besoldungs- gruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	1	-	-	1	100,0	-	-	1	100,0
A 15	6	1	16,7	5	83,3	1	100,0	5	83,3
A 14	13	2	15,4	11	84,6	2	66,6	11	57,9

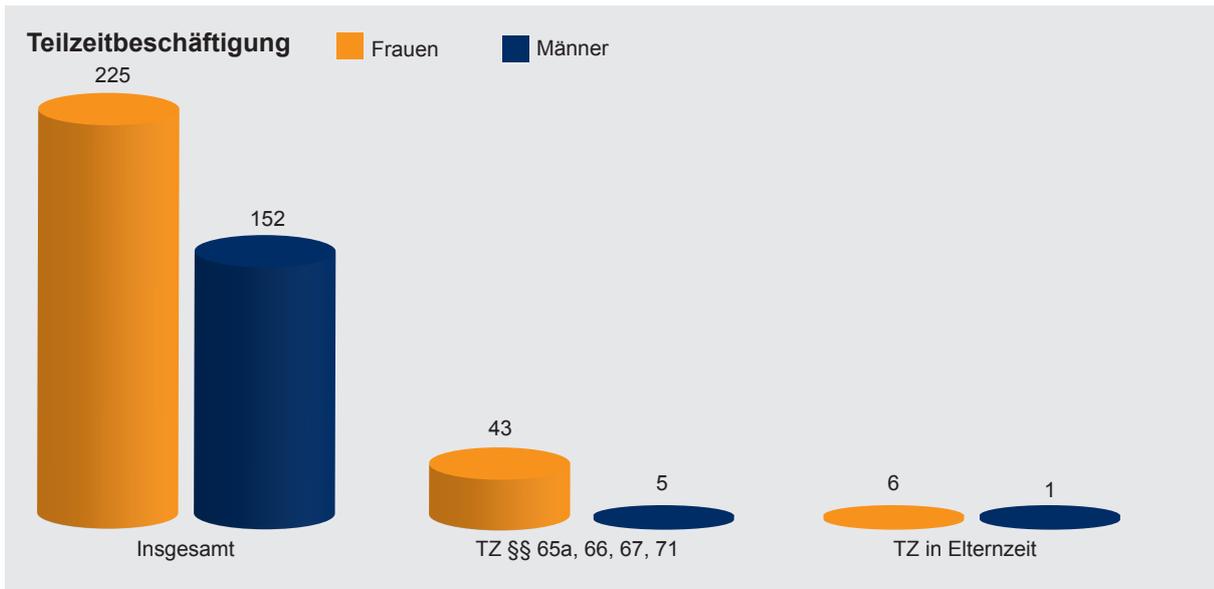
Es hat in den letzten drei Jahren ein Verfahren auf die Schulleitungsposition gegeben. In den A 15 Verfahren hat es eine Zunahme an Bewerbungen von Frauen gegeben. 83,3 Prozent der A 15 Stellen wurden mit Frauen besetzt. Dies bedeutet eine Zunahme von 54,7 Prozentpunkten. Auch in den Besetzungen in A 14 Verfahren hat es bei der Stellenbesetzung eine Zunahme von 34,6 Prozentpunkten gegeben. Bei den Spitzenbeurteilungen und Stellenbesetzung schneiden die Frauen besser ab als die Männer.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2015		Dez. 2018		Veränderung %-Punkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	428	100,0	377	100,0	-11,9
	Davon				
Frauen	243	56,8	225	59,7	+2,9
Männer	185	44,2	152	40,3	-2,9
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	30	12,4	43	19,1	+6,7
Männer	3	1,6	5	3,3	+1,7
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	4	13,3	6	14,0	+0,7
Männer	1	33,3	1	20	-13,3

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Von 377 Lehrkräften an Weiterbildungskollegs sind 43 Frauen (+13) und 5 Männer (+2) familienbedingt teilzeitbeschäftigt.

Im Vergleich zu anderen Schulformen gibt es an Weiterbildungskollegs eher wenige Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez 2015	Dez.2018
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleiter/in ZfsL	0	0	0	0
A 15	0	0	0	1
A 14	3	4	2	0

An Weiterbildungskollegs nehmen Schul- und Fachleitungen Teilzeit nicht in Anspruch. Der Anteil an Frauen und Männern mit Teilzeitbeschäftigung im Beförderungsamt A14 hat sich bei den Frauen verdoppelt, im A 15 Bereich gibt es eine Teilzeitstelle aus familiären Gründen.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
Schulleiterin	37,5	+ 8,0
Fachleiterin ZfsL	33,3	+ 5,0
A 15	39,1	+ 5,0

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 Gleichstellungsplans von drei Jahren auch nur eine Änderung im Amt der Schulleiterin ergeben sollte, dann würde sich daraus eine prozentuale Veränderung von z. B. 17 Prozentpunkten ergeben. Dennoch muss es gerade bei der Besetzung der beiden Schulleitungsämter weiterhin Zielsetzung sein, diese mit Frauen zu besetzen, um die 50-Prozentquote gemäß § 6 LGG auch an Weiterbildungskollegs zu erreichen. Als Basis für diese Leitungsämter müssen weiterhin in den Ämtern A 14 und A 15 Frauen auch in Teilzeit gefördert werden.

Inzwischen haben 25,0 % der Weiterbildungskollegs schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 62,5 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 12,5 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

3.8 BERUFSKOLLEGS

A. Allgemeine Beschäftigungssituation: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

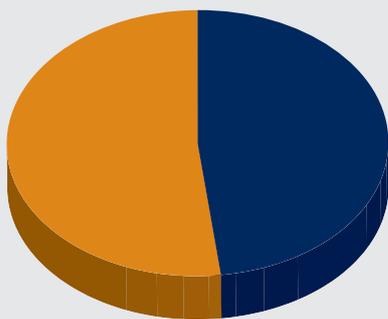
Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut	%	absolut	%	
Beschäftigte insgesamt	4732	100,0	4880	100,0	+3,0
Frauen	2331	49,3	2526	51,8	+2,5
Schulleiterin	9	20,5	8	18,6	-1,9
Stellvertretende Schulleiterin	10	21,7	21	45,7	+23,9
Fachleiterin ZfsL	22	42,3	20	38,5	- 3,8
A 15	129	33,8	138	37,6	+3,8
A 14	648	44,4	786	47,0	+2,6
A 13	1241	55,4	1360	60,4	+5,0
Alle übrigen Besoldungsgruppen	272	53,6	250	49,5	-4,1

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

An Berufskollegs hat die Zahl der Lehrkräfte insgesamt zugenommen (+ 3), wobei der Frauenanteil um 2,5 Prozentpunkte gestiegen ist. Lediglich auf A 13 sind Frauen mit mehr als 50 v. Hd. vertreten. Bei allen anderen Beförderungssämtern liegt der Anteil an Frauen zum Teil weit unter den geforderten 50 Prozent. Erfreulich ist der Anstieg bei stellvertretenden Schulleiterinnen: dort gab es eine Steigerung um 23,9 Prozentpunkte im Vergleich zum letzten Erfassungszeitraum. Gleichwohl ist aber auch hier der 50 % Anteil noch nicht erreicht. Da der Anteil der Frauen unter 50 Prozentpunkten liegt, gilt bei allen Beförderungssämtern über A 13 nach wie vor die Frauenförderung.

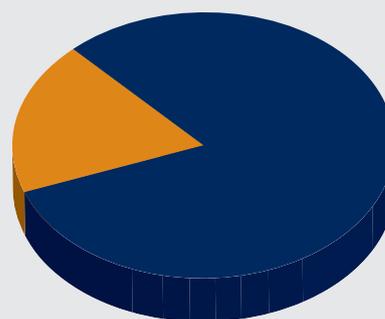
Seit 2018 gibt es für die Werkstattlehrkräfte das Beförderungssamt A 11. Bis zum Stichtag 01.12.2018 gab es 46 Verfahren, die zu dem Zeitpunkt alle noch offen waren. Eine Quotierung lässt sich demnach noch nicht feststellen. Insgesamt haben die Beförderungsmöglichkeiten von Werkstattlehrkräften keine Auswirkungen auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Schulleitungspositionen.

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



Lehrerinnen und Lehrer

■ Frauen (2.526 = 52%)
 ■ Männer (2.354 = 48%)



Schulleiterinnen und Schulleiter

■ Frauen (8 = 19%)
 ■ Männer (2.354 = 48%)

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Bis auf eine leicht negative Veränderung auf der Schulleitungsposition sind in allen anderen Besoldungsgruppen positive Steigerungsraten zu verzeichnen, insbesondere auf der Ebene der Stellvertretung hat sich der erwartete Zuwachs von 5% auf 24 % erhöht. Es besteht jedoch weiterhin ein deutlicher Förderungsbedarf, vor allem in der Schulleitungsposition bis der Anteil von 50 v. H. gem. § 6 LGG erfüllt werden kann.

Die erfreuliche Tendenz in den Positionen A 15 Stellvertretende Schulleitung (+ 24 Prozentpunkte) zeigt, dass die mittel- und langfristigen Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Mentoring) zum Abbau der Unterrepräsentanz in Führungspositionen greifen und inzwischen eine breitere Basis für eine positive Veränderung des Frauenanteils in zukünftigen Schulleitungspositionen bilden.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016-31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	19	20	66,7	10	33,3	16	80,0	7	70,0
A 15	124	77	54,6	64	45,4	29	37,7	31	48,4
A 14	520	300	49,8	303	50,2	70	23,3	85	28,1

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt mit				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	19	14	73,7	5	26,3	14	70,0	5	50,0
A 15	124	67	54,0	57	46,0	67	87,0	57	89,1
A 14	520	274	52,7	246	47,3	274	91,3	246	81,2

Insgesamt lässt sich durch verschiedene Maßnahmen eine höhere Bewerbungsquote von Frauen feststellen. Im Gegensatz zur letzten Erhebung haben sich auch mehr Frauen auf eine Schulleitungsstelle beworben. Im Beförderungsverfahren A 16 hatten sich im vergangenen Vergleichszeitraum nur sechs Frauen (20 %) beworben, in dem jetzt auszuwertendem Zeitraum sind es zehn Frauen (33 %).

50% der Kandidatinnen konnten gemessen an Ihrem Bewerbungsanteil eine Stelle als Schulleiterin besetzen. Dass der Frauenanteil bei den Schulleitungen dennoch mit 18,6 % (-1,4) etwas rückläufig ist, hat mehrere Gründe. Zum einen liegt es an der Bewerbungskonstellation, dass z. B. mehrere Frauen sich auf dieselbe Stelle bewerben. Zum anderen liegen Bewerbungen für eine Schule im Zeitraum nach Dez. 2018 oder in einer anderen BR vor. In einigen Fällen folgt auf eine pensionierte Schulleiterin wieder eine Frau, so dass insgesamt der Frauenanteil im Erhebungszeitraum faktisch noch nicht gesteigert werden konnte.

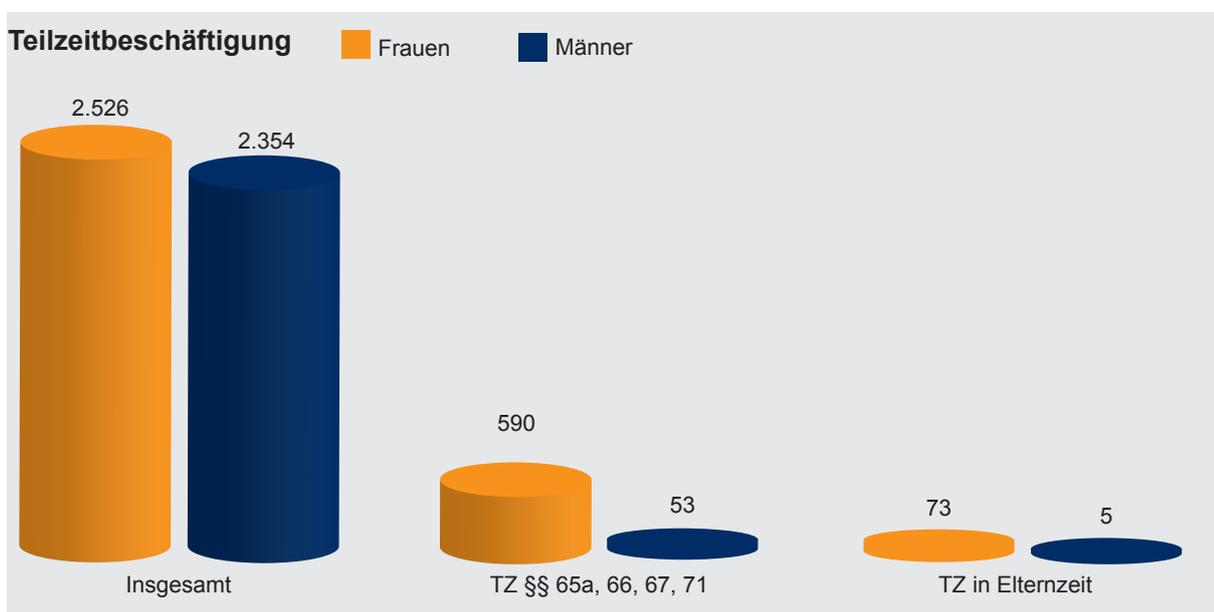
In Beförderungsverfahren für A 15 bzw. A 14 ist festzustellen, dass der prozentuale Anteil der weiblichen Bewerberinnen weiterhin zugenommen hat (A15 + 5,2 Prozentpunkte / A 14 + 3 Prozentpunkte). Auch die Spitzenbeurteilungen liegen bei den Frauen prozentual höher als bei den Männern, so dass die Quote je nach Konstellation in den meisten Fällen nicht zur Anwendung kommt.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez. 2015		Dez. 2018		Veränderung -Punkte
	absolut		absolut		
Beschäftigte insgesamt	4732	100,0	4880	100,0	- 0,8
	Davon				
Frauen	2331	49,3	2526	51,8	+2,5
Männer	2401	50,7	2354	48,2	-2,5
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	454	19,5	590	23,4	+3,9
Männer	37	1,5	53	2,3	+0,8
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	46	10,1	73	12,4	+2,3
Männer	4	10,8	5	9,4	-1,4

HINWEIS AUF § 68 LBG NRW INFORMATIONSPFLICHT

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Auch im Berufskolleg sind mittlerweile mehr Frauen als Männer beschäftigt (2526 zu 2354).

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern gibt es eine Zunahme an Teilzeit mit Betreuungspflichten (Frauen + 3,8, Männer + 0,8). Dennoch ist an den absoluten Zahlen zu erkennen, dass der Anteil von Männern im Vergleich zu Frauen sehr gering ausfällt (53 zu 590).

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
Monat / Jahr				
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleiter/in ZfsL	0	0	0	0
A 15	19	20	1	3
A 14	162	213	15	22

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 Beruf, Familie und Pflege

Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
Schulleiterin	18,6	+ 6,0
Stellvertretende Schulleiterin	45,7	+ 4,3
Fachleiterin ZfsL	38,5	+ 3,0
A 15	37,6	+ 3,0
A 14	47,0	+ 3,0

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.

In der Schulleitungsposition A 16 und den Beförderungssämtern müssen Frauen weiterhin ermutigt und gefördert werden, sich auf eine Beförderungs- und Schulleitungsstelle zu bewerben. Hier müssten die Beratungsgespräche zur Personalentwicklung durch die Schulaufsicht weiterhin intensiviert werden. In diesem Zusammenhang scheint auch das Projekt Mentoring für Frauen erfolgreich zu sein.

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 Gleichstellungsplan, 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.

Inzwischen haben 81,0 % der Berufskollegs schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 12,0 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 7,0 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5).

3.9 SCHULÄMTER

3.9.1 UNTERE SCHULAUF SICHT

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

Schulamt	Schulamtsdirektor/in		Schulrat/Schulrätin		Abordnungen	
Monat/Jahr	Dez. 2018		Dez. 2018		Dez. 2018	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bochum	2	1	0,5	0	0	0
Dortmund	1	0	1	2	0	1
Ennepe-Ruhr-Kreis	0	2	0	0	0	0
Hagen	0	2	0	0	0	0
Hamm	0	2	0	0	0	0
Herne	1	1	0	0	0	0
Hochsauerlandkreis	0	2	1	0	0	0
Märkischer Kreis	1	2	1	0	0	1
Olpe	1	1	0	1	0	0
Siegen-Wittgenstein	1	0	1	0	1	0
Soest	1	2	0	0	0	0
Unna	1	0	0,5	2	0	0
Gesamt 2018	9	15	5	5	1	2
Gesamt 2015	9	10	3	9	1	1
Veränderungen	+/- 0	+ 5	+2	-4	+/- 0	+ 1

B. Repräsentanz von Frauen in der unteren Schulaufsicht

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 auf allen Positionen erfüllt.

C. Beurteilung in Stellenbesetzungsverfahren (01.01.2016-31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Auswahl/Bewerbung				Spitzenbeurteilungen gemessen an Auswahl/Bewerbung			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	4	5	50,0	5	50,0	<5	<5	<5	<5
A 14	10	10	38,5	16	61,5	<5	40,0	<5	18,8

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	40,0	2	40,0
A 14	10	5	50,0	5	50,0	5	50,0	5	31,3

Das Stellenbesetzungsverfahren für das Amt der Schulamtsdirektorin/des Schulamtsdirektors war ausgeglichen. Bei den Bewerbungsverfahren für die Untere Schulaufsicht haben sich mehr Frauen als Männer beworben. Jeweils fünf Frauen und fünf Männer erhielten die Stellen.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

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

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

Auf allen Positionen der Unteren Schulaufsicht sind die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG erreicht.

F. Wahrnehmung von Gleichstellungsangelegenheiten in den Schulamtsbezirken

Schulämter sind Dienststellen im Sinne der Begriffsbestimmung des § 3 LGG. Die Personalverwaltungen erstellen daher je einen eigenen Gleichstellungsplan 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. In der Unteren Schulaufsicht sind auch einige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (HSK, OE/SI, MK). Darüber hinaus hat die Obere Schulaufsicht ausschließlich für die Teilnahme in Auswahlkommissionen des Schulamtes weitere Vertreterinnen bestellt, falls die Gleichstellungsbeauftragte selbst verhindert ist. Dies sind sowohl Schulleiterinnen aus dem Schulamt als auch Koordinatorinnen, die den GB in Gleichstellungsangelegenheiten der Schulen zur Seite stehen. Die Koordinatorinnen in Gleichstellungsfragen unterstützen die GB in ihren Aufgaben, vor allem bei der Betreuung der AfG. Die zuständige GB Dez 41 der Bezirksregierung führt einmal im Jahr eine Dienstbesprechung mit den GB der Schulämter durch und berät sie in Gleichstellungsfragen. Die Koordinatorinnen werden ebenfalls durch die BR in Dienstbesprechungen und Fortbildungen unterstützt.

An der Einzelschule ist die Schulleitung verantwortlich für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans 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 63% der Grundschulen entsprechende schuleigene Konzepte und an 33% der Grundschulen sind die Konzepte in der Evaluation oder Entwicklung. Nur 4 % der befragten Grundschulen haben ein solches Konzept noch nicht.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) berät und unterstützt die Schulleitung in diesem Auftrag (§ 15a LGG). 97 % aller öffentlichen Grundschulen in der Bezirksregierung Arnsberg haben eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) bestellt. An den übrigen Grundschulen, die keine AfG bestellt 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 unter Leitung der GB ein wesentliches Austauschforum. Die AfG bekommen hier die für die Ausübung ihrer Aufgabe notwendigen Informationen und weitere Unterstützung.

3.9.2 LEHRKRÄFTE AN GRUNDSCHULEN

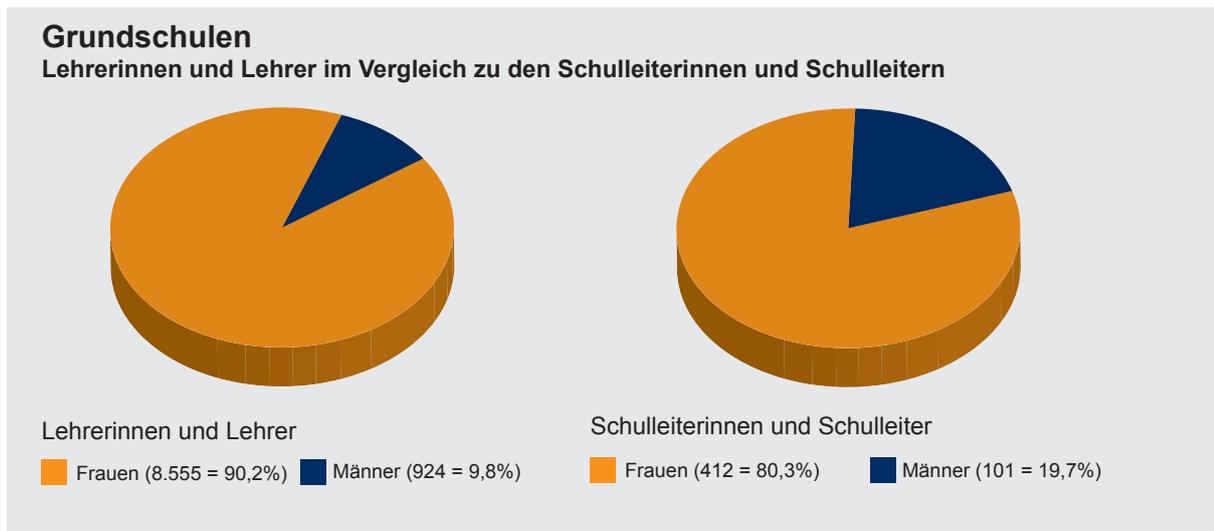
A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Im Gleichstellungsplan 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. 2015		Dez. 2018		Veränderungen Prozentpunkte
	absolut		absolut		
Beschäftigte insgesamt	8943	100,0	9479	100,0	+6,0
Frauen	8103	90,6	8555	90,6	+/- 0
Schulleiterin	83	76,1	412	80,3	+4,2
Stellvertretende Schulleiterin	225	83,6	263	87,3	+3,7
Fachleiterin ZfsL	60	80,0	56	87,5	+7,5
A 13 Lehramt Sonderpädagogik	501	87,0	540	87,5	+0,5
A 12	6734	92,3	7008	91,2	-1,1
Alle übrigen Besoldungsgruppen	185	91,6	275	92,0	+0,4

Anmerkungen: Alle Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung gibt es an 556 Grundschulen 9479 Beschäftigte. Dies bedeutet eine Zunahme von 6 Prozentpunkten im Vergleich zur letzten Erhebung. Der Frauenanteil ist in diesem Zeitraum prozentual gleich geblieben. Die Anzahl der männlichen Lehrkräfte hat sich erhöht (von 840 auf 924).



B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungs- und Leitungsämtern

Das Ziel des LGG von 50 v. Hd. in den Schulleitungspositionen ist weit überschritten. Der Anteil an Schulleiterinnen (80 %) entspricht jedoch nicht dem der weiblichen Lehrkräfte (90%) insgesamt. Dem gegenüber gibt es im Vergleich zu den beschäftigten Männern (10%) prozentual mehr Schulleiter (20%).

Differenzierung der Schulleitungspositionen nach Besoldungsgruppen: Frauenanteil in %

Besoldungsgruppe	Stellen	Frauen
	2018	
A 14 Schulleiterin	412	80,3
A 13 Z Stellvertretende Schulleiterin	263	87,4

Im vergangenen Erhebungszeitraum sind die Vergütungsgruppen der Schulleitungen und der stellv. Schulleitungen an allen Grundschulen auf A 14 bzw. A 13 Z angehoben worden.

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 gehört 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.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren (01.01.2016 – 31.12.2018)

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	56	14	22,6	48	77,4	11	78,6	21	43,8
A 13	48	7	12,5	49	87,5	<5	42,9	21	42,9
A 13 Z	29	9	25,0	27	75,0	<5	11,1	8	29,6
A 12 Z	73	8	9,6	75	90,4	<5	25,0	46	61,3

Besoldungsgruppe	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	56	13	23,2	43	76,8	13	92,9	43	89,6
A 13	48	6	12,5	42	87,5	6	85,7	42	85,7
A 13 Z	29	5	17,2	24	82,8	5	55,6	24	88,9
A 12 Z	73	2	2,7	71	97,3	2	25,0	71	94,7

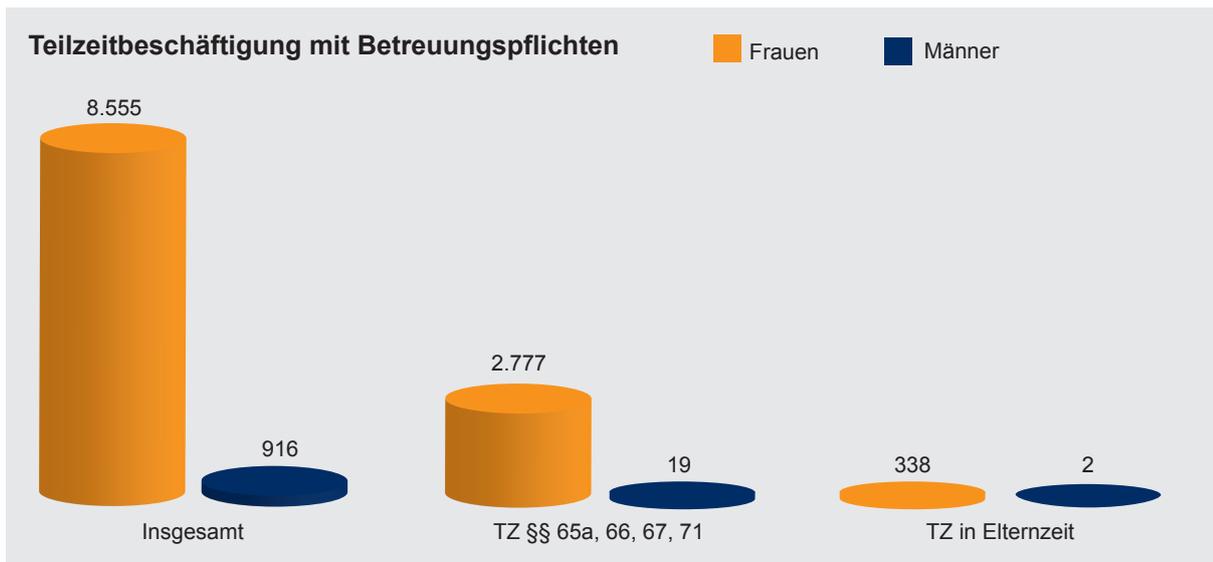
Alle Stellen werden zu mehr als 50 % von Frauen besetzt.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Monat / Jahr	Dez 2015		Dez. 2018		Veränderung -Punkte
	absolut		absolut		
Beschäftigte insgesamt	8943	100,0	9479	100,0	+ 1,9
davon					
Frauen	8103	90,6	8555	90,3	-0,3
Männer	840	9,4	916	9,7	+0,3
davon Teilzeit nach §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW					
Frauen	2069	25,5	2777	32,5	+7,0
Männer	13	1,5	19	2,1	+0,6
davon Teilzeit in Elternzeit					
Frauen	291	14,1	338	12,2	-1,9
Männer	1	7,7	2	10,5	+2,8

Hinweis auf § 68 LBG NRW Informationspflicht

„Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“



Der Anteil an Frauen, die Teilzeit aus familiären Gründen oder aufgrund von Pflege in Anspruch nehmen ist um 7 Prozentpunkte gestiegen, bei den Männer liegt die Steigerung nur bei 0,6 Prozentpunkten.

Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsräten

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2015	Dez. 2018	Dez. 2015	Dez. 2018
A 14 Schulleitung	11	15	0	0
A 13 Z Schulleitung				
A 13 Schulleitung				
A 12 Z Schulleitung				
A 13 Z Stellvertretende Schulleitung	44	68	0	0
A 13 Stellvertretende Schulleitung				
A 12 Stellvertretende Schulleitung				
Fachleitung ZfsL	10	23	1	1

An Grundschulen nehmen 15 (+4) Schulleiterinnen mit familiären Betreuungsanlässen die Schulleitungspositionen in Teilzeit wahr. An Grundschulen gibt es auch 68 (+24) Stellvertreterinnen, die diese Aufgabe in Teilzeit ausüben, bei Fachleitungen sind es 23 (+13) Frauen und ein Mann.

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

Es gibt keine Unterrepräsentanz von Frauen in den Schulleitungspositionen.

Auch wenn die Umsetzung des § 13 LGG zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege – bezogen auf viele kleinere Kollegien an Grundschulen – nicht immer einfach ist, müssen Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen in besonderer Weise unterstützt werden.

Inzwischen haben 70,6 % der Grundschulen schuleigene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, an 25,4 % dieser Schulform befinden sie sich in der Entwicklung und an 4,0 % gibt es bislang noch keine Vereinbarungen. Orientierung bieten die Best Practice Beispiele dieses Gleichstellungsplans (2.2.5) bzw. die Konzeptvorlagen der Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Schulämtern.

3.10 LEHRERAUS- UND -FORTBILDUNG

3.10.1 ZENTREN FÜR SCHULPRAKTISCHE LEHRERAUSBILDUNG

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in absoluten Zahlen und Prozent

Monat/Jahr	Dez 2015			Dez 2018			Veränderungen
	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Männer	Frauen	Frauen-anteil	
	absolut		%	absolut		%	Prozentpunkte
Leiter/in Zfsl	5	1	16,7	4	3	42,9	+26,2
Seminarleiter/in (lehramtsbezogen)	10	11	52,4	7	12	63,2	+10,8
Kernseminarleiter/in	66	86	56,6	84	78	48,1	-8,4
Fachleiter/in	233	281	54,7	222	269	54,8	+0,1
Lehramtsanwärter/in	629	1640	72,3	840	1691	66,8	-5,5

Im Regierungsbezirk Arnsberg gibt es 7 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (Zfsl). Drei davon werden von Frauen geleitet.

Die Leitungsstellen der den Zfsl zugeordneten lehramtsbezogenen Seminare sind inzwischen mit 63 Prozent 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 53 Prozent vertreten.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsmärtern Seminarleitung (lehramtsbezogene Leitung)

Dez. 2018	G		HRSGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen								
Arnsberg	1	0	0	1	0	1	-	-	-	-
Bochum	0	1	-	-	0	1	-	-	-	-
Dortmund	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
Hagen	0	1	-	-	1	0	0	1	-	-
Hamm	0	1	-	-	N.N.	N.N.	-	-	1	0
Lüdenscheid	1	0	1	0	-	-	-	-	N.N.	N.N.
Siegen	0	1	1	0	N.N.	N.N.	-	-	-	-
Gesamt	2	5	2	2	2	2	0	2	1	1
Frauen in %		71		50		50		100		50

2015 in %		71		33		33		100		33
Veränderung		+/- 0		+17		+17		+/- 0		+17

Bei einem Anteil von 66,8 Prozent Lehramtsanwärterinnen sind inzwischen in allen Lehrämtern Frauen in den Leitungen zu mindestens 50 Prozent vertreten.

Kernseminarleitung

Dez 18	G		HRSGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen								
Arnsberg	1	3	3	2	8	1				
Bochum	1	3			2	8				
Dortmund	1	3	4	3	6	5	5	2	3	4
Hagen	0	3			10	5	6	5		
Hamm	0	3			7	6			1	4
Lüdenscheid	0	3	2	4					1	4
Siegen	0	3	8	1	10	3				
Gesamt	3	21	17	10	43	28	11	7	5	12
Frauen in %		88		37		39		39		71
2015 in %		82		41		45		60		78
Veränderung		+6		-4		-6		-21		-7

Fachleiterinnen im Kernseminar sind in den Seminaren für das Lehramt an Grundschulen deutlich in der Mehrheit (88 %). In allen übrigen Kernseminaren ist der Frauenanteil gesunken, insbesondere im Bereich BK (-21 Prozentpunkte).

Fachleiter/in

Dez 18	G		HRSGe		Gym/Ge		BK		SF	
	Männer	Frauen								
Arnsberg	1	11	9	7	20	7				
Bochum	2	8			18	17				
Dortmund	2	13	14	22	19	24	18	11	5	15
Hagen	1	10			20	8	16	10		
Hamm	2	14			16	15			2	12
Lüdenscheid	2	7	5	10					6	10
Siegen	2	11	14	8	16	3				
Gesamt	15	76	50	51	109	74	28	22	15	42
Frauen in %		84		50		40		44		74
2015 in %		83		50		42		44		74
Veränderung		+1		+/- 0		-2		+/- 0		+/- 0

Ähnlich sieht es bei der Besetzung der Seminare mit Fachleiterinnen und Fachleitern aus. Hier ergeben weiterhin regionale Unterschiede kein einheitliches Bild. 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 immer noch signifikant niedriger als der der Männer.

C. Beurteilung in Beförderungs- oder Stellenbesetzungsverfahren (01.01.2016-31.12.2018)

Beförderungsamt	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Leitungen ZfsL	7	5	29,4	12	70,6	<5	60,0	<5	33,0
Seminarleitung	9	8	50,0	8	50,0	<5	50,0	<5	50,0
Fachleiter/in Gym./Ge/WbK,	74	114	48,7	120	51,3	6	5,3	7	5,8
Fachleiter/in BK	12	17	63,0	10	37,0	6	35,3	<5	<5
Fachleiter/in G, SI, SF	32	7	21,9	20	62,5	7	64,3	20	100,0

Beförderungsamt	Verfahren	Stelle wurde besetzt				Stellenbesetzung gemessen an Bewerbungen			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Leitungen ZfsL	7	3	43,0	4	57,0	3	60,0	4	33,0
Seminarleitung	9	4	44,0	5	56,0	4	50,0	5	63,0
Fachleiter/in Gym/Ge/ WbK,	74	14	18,9	16	21,6	10	8,8	14	11,7
Fachleiter/in BK	12*	7	58,3	3	25,0	7	41,2	3	30,0
Fachleiter/in G, HRSGe, SF	32	7	21,9	20	62,5	7	21,9	20	62,5

* 2 Stellen wurden nicht besetzt

Die Stellenbesetzungen der Kernseminarleitungen erfolgen nicht durch Beförderung, so dass sie hier nicht aufgeführt werden. Im Gegensatz zu den Schulformen Gymnasium und Berufskolleg sind die Beauftragungen zur Fachleitung im Bereich Primarstufe, SI und Förderschule nicht mit einer Beförderung verbunden.

Der Frauenanteil sowohl bei den Bewerbungen als auch Stellenbesetzungen hat mit Ausnahme am BK deutlich zugenommen. Einige Verfahren insbesondere im Lehramt Gym/Ge sind noch nicht abgeschlossen.

D. Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in der Fachleitung

Schulform	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Dez. 2015		Dez. 2018	
Grundschule	10	1	23	1
Förderschule	4	4	5	-
Hauptschule	1	1	-	-
Realschule	2	2	2	-
Gemeinschaftsschule, Sekundarschule, Primusschule	-	-	-	-
Gesamtschule	1	1	3	-
Gymnasium	6	6	5	2
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-
Berufskolleg	-	-	-	-

Teilzeit darf grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben darstellen. Fachleitungen nehmen im Gegensatz zu Lehrkräften an Schulen weniger Teilzeit in Anspruch. Die Leitungen der ZfsL und der schulformbezogenen Seminare nehmen keine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2018	Prognose Dez. 2023
Leiterin ZfsL	42,9	max. eine Stelle wird in diesem Zeitraum nachbesetzt werden
Kernseminarleiterin HRSGe	37,0	5,0
Kernseminarleitung Gym/Ge	39,0	5,0
Kernseminarleitung BK	39,0	5,0
Fachleiterin Gym/Ge	40,0	5,0
Fachleiterin BK	44,0	3,0

Im Bereich Kernseminarleitung HRSGE, Gym/Ge und BK muss weiterhin auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. In den Beförderungsverfahren für Fachleitungsstellen der Schulformen BK und Gym/Ge sollten Frauen zur Bewerbung 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 Gleichstellungsplans,
- 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 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.

Eine schon lange geübte Praxis an den ZfsL – die Bestellung einer AfG – hat im LGG und insbesondere auch in der aktualisierten Zuständigkeitsverordnung BASS 10-32 Nr. 32 und 44 Berücksichtigung gefunden.

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 Pflichtaufgaben 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: 1066 Schulen) unter Beteiligung von Dez 46 und 47 erfolgt, haben die AfG Anspruch auf Fortbildungen, um sich die Fähigkeiten für ihre Funktion anzueignen (§ 15a LGG). Die Fortbildungsangebote werden schulformübergreifend und zum Teil überregional 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 Koordinierungs- und Qualifizierungsgruppe (KQ) entwickelt daraus die Fortbildungsangebote für die AfG. Der KQ-Gruppe gehören Lehrerinnen aller Schulformen an, die neben einer fundierten Ausbildung als Moderatorinnen ebenfalls für diese verwaltungsfachlichen und persönlichkeitsfördernden Tätigkeitsbereiche fortlaufend qualifiziert werden.

Im Maßnahme-Zeitraum 2016 – 2019 ist das Landesgleichstellungsgesetz aktualisiert worden. Darin werden jetzt in einem eigenen § 15a LGG NRW Aufgaben, Rechte und Pflichten der AfG beschrieben (vgl. Kapitel „Gesetzlicher Rahmen“ und Anhang). Seit diesem Zeitpunkt ist jede Schule verpflichtet, neben der AfG mindestens eine stellvertretende AfG ebenfalls formal zu bestellen. Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die AfG. Daraus hat sich wieder ein verstärktes Interesse an den Fortbildungsmodulen ergeben.

2016-2018 lag der Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit in der Qualifizierung der AfG für ihre neue Rolle. Folgende Module wurden im Erhebungszeitraum angeboten:

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

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

Die Angebote sind in den Jahren 2016 – 2018 wie folgt wahrgenommen worden (absolute Zahlen):

2016/17		2017/18		2018/19	
Basismodul:	95 AfG	Basismodul:	117 AfG	Basismodul:	94 AfG
Aufbaumodule:	87 AfG	Aufbaumodule:	95 AfG	Aufbaumodule:	65 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. Als Projektkoordinatorin ist die Fachbeauftragte für Gleichstellungsfragen bestellt und das Projekt operativ im Bereich Schulleitungsfortbildung als schulexterne Fortbildung angesiedelt worden. Inzwischen ist Mentoring in der Schulabteilung der BR Arnsberg verstetigt und hat insgesamt drei Mal zur Förderung von Frauen erfolgreich stattgefunden (s. Kapitel Mentoring). Neben finanziellen Ressourcen aus dem Haushalt der Landesregierung steht eine Stelle für die Pädagogische Mitarbeit und Moderation zur Verfügung. Ab dem vierten Durchgang wird die Beteiligung von männlichen Mentees erprobt. Parallel dazu beteiligt sich das Fortbildungsdezernat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten des MSB und der BR auf der Basis des Arnsberger Pilot-Modells an der Erlassentwicklung durch QUA-LiS.

Weitere spezielle Fortbildungsangebote für Frauen konnten im Maßnahme-Zeitraum 2012- 2018 bisher nur angedacht, aber noch nicht erarbeitet oder angeboten werden. Rückmeldungen zeigen aber, dass dies nicht nur wünschenswert, sondern gem. § 11 LGG normiert ist: „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 Schulleitungsfortbildung NRW

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010-2012	268	154	57,5
2013-2015	260	168	64,6
2016-2018	133	75	56,4

Das Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsfortbildung NRW findet in der Bezirksregierung seit 2012 in gemischt geschlechtlichen Gruppen statt. Diese Fortbildung dient der Klärung der eigenen Karriereplanung. Das Fortbildungsangebot ist im Maßnahme-Zeitraum 2013-2018 für Lehrpersonen aller Schulformen geöffnet worden.

Bezogen auf die Zielsetzung „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen“ ist festzustellen, dass bei Auswertung der Statistik aller Teilnehmenden der Anteil der Frauen über 50 Prozent liegt. Daten, wie viele Lehrerinnen danach in die SLQ gehen oder sich um eine Funktionsstelle bewerben, liegen nicht vor. Das Konzept der „Orientierungsfortbildung“ hält die Möglichkeit einer Rückkopplungstagung vor, bei der nach etwa einem Jahr Erfahrungswerte erhoben werden können. Gründe für den Rückgang der Teilnahme sind vielfältig: Ressourcenknappheit, geringere Nachfrage, Bevorzugung von SLQ..

Qualifikationserweiterung Schulleitung 2 (SLQ)

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010-2012	310	157	50,6
2013-2015	288	171	59,4
2016-2018	443	282	63,7

Im Gegensatz zur Orientierungsfortbildung ist die Nachfrage nach der SLQ stark gestiegen. Der nochmals erhöhte Frauenanteil (+4,3) lässt sich nunmehr durch die Teilnahme der Grundschullehrkräfte erklären. Das Fortbildungsangebot richtet sich an Lehrkräfte, die ein Amt als Schulleiterin bzw. Schulleiter anstreben und (zeitnah) das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) 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.

D. Fortbildung für Schulleitungen

Im Fortbildungskonzept für Schulleitungen finden sich die rechtlichen Aspekte zur Gleichstellung. Bestandteil sind auch Auszüge aus dem Frauenförderplan bzw. Gleichstellungsplan 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 nur 37 % der Schulen bislang ein Konzept zum Gender Mainstreaming erarbeitet haben.

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
2016-2018	53	37	69,8

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.

Fortbildung für die Schulaufsicht

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

E. Zertifikatskurse

Fächer	Teilnehmende	Frauen	Frauenanteil in %	Teilnehmende	Frauen	Frauenanteil in %
	2013-2015			2016-2018		
Latein Sek I	17	11	64,7	-	-	-
Praktische Philosophie	62	46	74,2	150	104	69,3
Literatur SII	-	-	-	18	13	72,2
Englisch S I	74	63	85,1	81	66	81,5
Französisch*	11	10	90,9	-	-	-
Hauswirtschaft	-	-	-	135	119	88,1
Musik GS/FS	63	54	85,7	83	72	86,7
Musik SI	-	-	-	76	34	44,7
Kunst GS/FS/SI	13	13	100,0	60	55	91,7
Kunst Gym	-	-	-	55	50	90,9
HSU	-	-	-	73	51	69,9
Mathematik SI	61	41	67,2	132	75	56,8
Mathematik SII	-	-	-	24	17	70,8
Informatik S I	63	21	33,3	84	21	25,0
Informatik SII	-	-	-	53	14	26,4
Physik SI	64	25	39,1	98	43	43,9
Technik	63	21	33,3	165	60	36,4
Chemie SI	34	16	47,1	46	30	65,2
Mintfächer insgesamt	285	124	43,5	602	260	43,2
Gesamt:	525	321	61,1	1333	824	61,8

*Kooperationskurs mit der Bezirksregierung Münster

Bezogen auf die Zertifikatskurse ist festzustellen, dass der Frauenanteil stabil bezogen auf die Teilnehmenden über 60 % liegt. Im Hinblick auf die Mintfächer ist der Frauenanteil von ursprünglich 49 Prozent gesunken, nun aber bei ca. 43 Prozent stabil.

F. Moderatoren und Moderatorinnen

Moderation in der Fortbildung bei der Bezirksregierung und in den Kompetenzteams

Schulform	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
	2013-2015			2016-2018		
Grundschule	245	198	80,8	248	201	81,0
Förderschule (auch BK)	105	68	64,8	118	74	62,7
Hauptschule	82	49	59,6	45	25	55,6
Realschule	98	70	71,4	98	66	67,3
Sekundarschule	33	19	57,6	46	24	52,2
Gemeinschaftsschule	10	8	80,0	2	1	50,0
Primusschule	-	-	-	2	1	50,0
Gesamtschule	167	94	56,3	151	85	56,3
Gymnasium	244	104	42,6	269	117	43,5
Weiterbildungskolleg	12	6	50,0	11	6	54,5
Berufskolleg	253	101	39,9	199	104	52,3
Ohne zugewiesene Schulform	4	3	75,0	2	1	50,0
Gesamt	1253	720	57,5	1191	705	59,2

Moderation in den Kompetenzteams

Schulform	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
	2013- 2015			2016-2018		
Grundschule	233	192	82,4	167	139	83,2
Förderschule	83	52	62,7	53	35	66
Hauptschule	76	41	53,9	24	14	58,3
Realschule	71	53	74,6	56	41	73,2
Sekundarschule	33	17	51,5	33	18	54,5
Gemeinschaftsschule	7	6	85,7	1	1	100
Primusschule	-	-	-	2	1	50
Gesamtschule	141	81	57,7	92	52	56,5
Gymnasium	203	90	44,3	168	80	47,6
Weiterbildungskolleg	5	3	60,0	7	4	57,1
Berufskolleg	-	-	-	3	1	33,1
Ohne zugewiesene Schulform	4	3	75	1	-	0
Gesamt	856	538	62,9	607	386	63,6

Der Anteil von Frauen für Moderationsaufgaben der Bezirksregierung Arnsberg ist zu den vorherigen Maßnahme-Zeiträumen um fast 2 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 59,2 Prozent bezogen auf die Gesamtzahl der Moderierenden. In den Kompetenzteams (KT) ist der Frauenanteil leicht gestiegen und bewegt sich damit über alle betrachteten Zeiträume hinweg stabil bei ca. 63 Prozentpunkten. Detailliert betrachtet liegt bei allen Schulformen mit Ausnahme der Schulformen Berufskolleg (+1 Moderatorin) und Gymnasium (+3,3 Prozentpunkte) der Anteil bei Moderationsaufgaben bei über 50 Prozent.

Kompetenzteam

Kompetenz- team	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %	insgesamt	Frauen	Frauenanteil in %
	2013-2015			2016-2018		
Co-Leitung	18	9	50,0	11,7	6,7	57,3

Während die Leitung der Kompetenzteams in den Händen der unteren Schulaufsicht liegt, wird für die Co-Leitung eine Lehrkraft ausgewählt. Hier sind mehr Stellenanteile durch Frauen vertreten (+7,3).

Bildungsbüro

Bildungsbüro 2016-2018	Stellenzuweisung	Besetzte Stellen	Stellen besetzt mit Frauen	Frauenanteil in %
Pädagogische Mitar- beitende	13	10,9	5,9	54,4

Für die Leitung des Bildungsbüros ist die Kommune verantwortlich. Diese Stellen werden überwiegend in Teilabordnungen, also nicht mit der vollen Stundenzahl wahrgenommen. Nicht alle Stellen sind zum Dezember 2018 besetzt.

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 muss 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 Gleichstellungsplans. Die inzwischen standardisierten Fortbildungsmodule der BR werden auch in den kommenden Schuljahren stetig – in jeweiligem aktualisiertem Zuschnitt – angeboten werden. Weitere Fortbildungsangebote müssen entwickelt werden.

Fortbildung für Frauen

Das bisherige Programm „Mentoring für Frauen“ wird ab dem vierten Durchgang auch für Männer geöffnet. Andere bereits angedachte Fortbildungen für Frauen zur Unterstützung auf Bewerbungen für weiterführende Aufgaben sollten erneut entwickelt und umgesetzt werden.

Mentoring

Mentoring muss auch in Zukunft dem Aspekt der Frauenförderung gerecht werden, zumal dieses Instrument gerade Frauen durch Flexibilität, frauenspezifische Inhalte u. v. m. entgegenkommt. Um den Erfolg insbesondere für Frauen weiterhin zu sichern, sollen geschlechtshomogene Gruppen gebildet werden. Für Matching und ausgewählte Begleitprogramme für Mentees und Mentor/innen sind externe Expertisen gewünscht und gefragt.

Mentoring kann aber auch als Methode im System Schule eingesetzt werden, um z. B. neue Lehrkräfte in die Schule einzuführen oder Lehrkräfte in der Karriereplanung zu unterstützen. Daher sollte dieses Instrument der Personalentwicklung auch als Inhalt für Fortbildung der Schulleitungen und für das Mittlere Management entwickelt werden.

SLQ

Mit Blick auf die Zielsetzung „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen“ ist es gelungen, den Frauenanteil in diesem Fortbildungsangebot seit 2010 um 13 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.

Fortbildung für Schulleitungen

Die Auswertung der Evaluationsbögen hat ergeben, dass eine Vertiefung der Inhalte für alle Schulleitungsfortbildungen unter geschlechtsspezifischen Aspekten notwendig ist.

Gender

Gendermainstreaming ist insgesamt nicht als Zusatz, sondern als Querschnittsaufgabe in allen Fortbildungsangeboten zu verstehen. Gendermainstreaming ist eine ständige Aufgabe und in der Verantwortung aller Akteurinnen und Akteure im System Schule. Daher muss es in allen Fortbildungen vertiefend berücksichtigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten und AfG können zum Prozess-Element „Gendersensible Bildung in Schule“ unterstützende Impulse geben. Eine Planungsgruppe Gender oder Trainer/innen für die Moderator/innen sind anzustreben.

Moderatorinnen und Moderatoren

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

Insgesamt muss Gender in der Moderationsausbildung ein fester Bestandteil sein. Gendersensibilität bedeutet auch, dass alle Fortbildungsinhalte der KMK und den Vorgaben des LGG entsprechenden.

Die Moderatorinnen der KQ 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 auf der Ebene der Fachkonferenzen oder des Gesamtkollegiums organisiert. 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.

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 ANSPRECHPARTNERIN FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN - § 15A LGG

Pflicht zur Bestellung

Die vorgesehene Pflicht zur Bestellung von AfG an Schulen ist eine notwendige Folge schulrechtlicher Änderungen nach Inkrafttreten des LGG 1999: Im Zusammenhang mit der Verlagerung der Zuständigkeit für die Personalauswahl bei Lehrereinstellungsverfahren und für einzelne Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Ebene der Schulleitungen (§ 57 Absatz 7, § 59 Absatz 5 Schulgesetz NRW) wurde den AfG in diesem Rahmen die Wahrnehmung der Aufgaben der GB übertragen (§ 59 Absatz 5 Satz 2 SchulG NRW).

Die meisten Schulen haben inzwischen die bisherige Option zur Bestellung von AfG bereits genutzt. Mit der nun vorgesehenen Bestellungsspflicht wird dieser Stand der Praxis auf Normebene nachgezeichnet und der Regelung des § 15 Absatz 1 LGG angepasst, die unter anderem darauf abzielte, GB an weitgehend allen Dienststellen mit Zuständigkeiten für Personalentscheidungen zu installieren (Gesetzesbegründung 1999, Drucksache 12/3959, Seite 58).

Keine neuen Aufgaben

Zusätzliche Aufgaben werden mit der neu geregelten Verpflichtung zur Bestellung nicht übertragen. Die Neuregelung ist insofern haushaltsneutral.

Entlastung

Der Entlastungsanspruch für AfG an Schulen ist bereits in § 59 Absatz 5 SchulG NRW durch Verweis auf § 16 Absatz 2 Satz 2 LGG normiert. Die Erfüllung ist weitergehend konkretisiert durch die Nutzungsmöglichkeit des Kontingents besonderer Anrechnungsstunden an Schulen (§ 2 Absatz 5 der Verordnung zu § 93 Absatz 2 SchulG NRW). Daneben sind Entlastungen erreichbar durch organisatorische Maßnahmen wie z.B. durch Befreiung von Pausenaufsichten und Aufgaben bei schulischen Sonderveranstaltungen, Befreiung von Unterrichtsvertretungen, stundenplantechnische (Teil-)Freistellung an Tagen, die eine Mitwirkung in einer schulischen Auswahlkommission erfordern und durch die Bestellung mehrerer Stellvertreterinnen.

Fortbildung

Die Realisierung des Fortbildungsanspruchs ist weiterhin im Rahmen der jährlich bereitgestellten Mittel für Lehrerfortbildung zu gewährleisten.

Vergleich zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgrund der qualitativen und quantitativen Beschränkung gleichstellungsrechtlicher Mitwirkung im Vergleich mit den umfassenden Aufgaben, Pflichten und Rechten der GB von Dienststellen gem. § 15 Absatz 1 LGG gelten für die AfG folgende Regelungen entsprechend, soweit sie die Aufgaben der GB wahrnehmen: Nach § 15 wird folgender § 15a (neu) für die AfG an Schulen und am ZfsL eingefügt.

§ 15a LGG im Wortlaut

(1) An den Schulen wird durch die Leiterin oder den Leiter nach Anhörung der Lehrerkonferenz eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin bestellt. Soweit die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen für die den Schulleiterinnen und Schulleitern übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben die Pflichtmitwirkungsaufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt, gelten

§ 15 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2,
§ 16 Absatz 1 Satz 1 bis 4, Absatz 2 Satz 2, Absätze 3 und 5,
§ 17 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 und Absatz 2,
§ 18 Absatz 1 bis 6 und
§ 19 entsprechend.

In der nachfolgenden Synopse werden die o.g. Entsprechungen in der Gegenüberstellung der Rechte und Pflichten für die GB und die der AfG dargestellt.

<p>Wortlaut des Geltungsbereichs § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten</p>	<p>Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)</p>
<p>Absatz 1 Satz 2 (1).....Die Bestellung erfolgt nach vorheriger Ausschreibung oder Durchführung eines Interessenbekundungsverfahrens.</p>	<p>Bestellung nach vorheriger (interner) Ausschreibung oder Interessensabfrage</p>
<p>Absatz 1 Satz 3 Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten haben im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte selbst.</p>	<p>gleiche Rechte und Pflichten der Stellvertreterin im Vertretungsfall</p>
<p>Absatz 2 (2) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden</p>	<p>nur Frauen können für die Funktion bestellt werden; sie sollen über eine entsprechende fachliche Qualifikation verfügen</p>
<p>Wortlaut des Geltungsbereichs § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen</p>	<p>Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)</p>
<p>Absatz 1 Satz 1 bis 4 „(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei und entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen nicht gleichzeitig dem Personalrat, dem Richterrat oder dem Staatsanwaltschaftsrat angehören.“</p>	<p>Definition der Aufgabenebene = „Verwaltungsmodell“; Vorrang der Aufgabenwahrnehmung; Verbot des Interessenwiderstreits; Ausschluss der Mitgliedschaft im Lehrerrat</p>
<p>Absatz 2 Satz 2 (2)....Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.</p>	<p>Anspruch auf Entlastung „im erforderlichen Umfang (...) im Rahmen der verfügbaren Stellen“ (entspricht Verweis in § 59 Absatz 5 Satz 3 SchulG NRW)</p>
<p>Absatz 3 (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p>	<p>Benachteiligungsverbot in Bezug auf die Tätigkeit und die berufliche Entwicklung; Tätigkeit wird bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt</p>
<p>Absatz 5 (5) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.</p>	<p>Pflicht zur Verschwiegenheit,</p>
<p>Wortlaut des Geltungsbereichs § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten</p>	<p>Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)</p>
<p>Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Nummern 1 bis 3 (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf 1. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche, 2. organisatorische Maßnahmen, 3. soziale Maßnahmen,</p>	<p>Aufgabenrahmen (Kernaufgabe ist die Pflichtmitwirkung bei personellen, organisatorischen, sozialen Entscheidungen, soweit der Schulleitung übertragen, und</p>

<p>Absatz 2 (2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.</p>	<p>die Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; darüber hinaus unterrichts-/ schulfachliche Impulse vor dem Hintergrund der Generalklausel des Absatz 1 im Rahmen der Kapazitäten und des Rechts auf Schwerpunktsetzung).</p>
<p>Wortlaut des Geltungsbereichs § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten</p>	<p>Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)</p>
<p>Absatz 1 bis 6 (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Maßnahme abgesehen werden soll. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 83 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes.</p> <p>(2) Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren. Sofern die Dienststelle beabsichtigt, eine Entscheidung zu treffen, die dem Inhalt der Stellungnahme entgegen steht, hat sie dies vor Umsetzung der Entscheidung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.</p> <p>(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig. § 46 des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 1999 (GV. NRW. S. 602), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 15. November 2016 (GV. NRW. S. 934) geändert worden ist, bleibt unberührt. Ist eine Maßnahme, an der die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, noch nicht vollzogen, ist sie auszusetzen und die Beteiligung ist nachzuholen. Die Fristen des Absatzes 2 gelten entsprechend. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.</p> <p>(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur</p>	<p>Rechte: frühzeitige Unterrichtung, Akteneinsicht, Fristen zur Stellungnahme, Pflicht zur schriftlichen Dokumentation der Beteiligung, schriftliche Begründung seitens der Schulleitung bei abweichender Entscheidung, Folgen bzw. Heilung einer Nicht-Beteiligung, Vortragsrecht bei der Leitung, Angebot von Sprechstunden für die Beschäftigten, Austausch und Vernetzung mit anderen GB und dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium ohne Dienstweg. Möglichkeit von Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung; Anwendungsfälle und Grenzen dieser Vereinbarungen werden in den ressortspezifischen Verwaltungsvorschriften näher geregelt, (vgl. § 23 Satz 2.).</p>

<p>Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 1052) geändert worden ist.</p> <p>(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.</p> <p>(6) Die Gleichstellungsbeauftragten und die Dienststelle können Vereinbarungen über die Form und das Verfahren der Beteiligung treffen, die zu dokumentieren sind. Die Ziele dieses Gesetzes dürfen durch Verfahrensabsprachen nicht unterlaufen werden. Gesetzlich vorgegebene Beteiligungspflichten sind nicht abdingbar. Die gleichstellungsrechtliche Beteiligung, auch die Inanspruchnahme einer gleichstellungsrechtlichen Zustimmungsfiktion, ist zu dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit einzelfallbezogen ihre Beteiligung nach Maßgabe dieses Gesetzes verlangen.</p>	
<p>Wortlaut des Geltungsbereichs § 19 Widerspruchsrecht</p>	<p>Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)</p>
<p>Absatz 1 und 2 (3)</p> <p>(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Gleichstellungsplan oder dem alternativen Instrument nach § 6a, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Die Entscheidung über den Widerspruch ergeht schriftlich. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Absatz 3 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p>	<p>Widerspruchsrecht und Recht auf Beziehung der übergeordneten Dienststelle.</p> <p>§19a (neu) gilt nicht für AfG (kein Klagegerecht)</p>

§ 15a Abs. 2 und 3 für Ansprechpartnerinnen ZfsL und Fortbildung	Erläuterung für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)
<p>§ 15a Absatz 2 (2) An den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, an denen die Konferenz des Zentrums dies beschließt, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.</p>	<p>Studienseminare als Einrichtungen der II. Phase der Lehramtsausbildung sind durch gesetzliche Regelung in Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) umbenannt. Die Rolle der AfG ist an den ZfsL weiterhin angelegt als „verlängerter Arm“ der zuständigen GB in der BR, die dienstvorgesetzte Stelle sowohl der Beschäftigten als auch der Lehramtsauszubildenden ist. Die AfG am ZfsL berät die Beschäftigten in Angelegenheiten der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; daneben unterstützt und berät sie die Leitung des Zentrums und der Seminare bei der Implementation der Aspekte geschlechtergerechten Unterrichts in die Ausbildung.</p>
<p>§15a Absatz 3 (3) Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ihre Stellvertreterin haben im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Teilnahme an Fortbildungen, die die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse vermitteln.“</p>	<p>Den AfG und ihren Stellvertreterinnen wird nunmehr ausdrücklich ein gesetzlicher Anspruch auf Teilnahme an solchen Fortbildungen eingeräumt, die ihnen die erforderlichen Kenntnisse zur Erfüllung ihrer Aufgaben vermitteln.</p>

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: WELADED

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

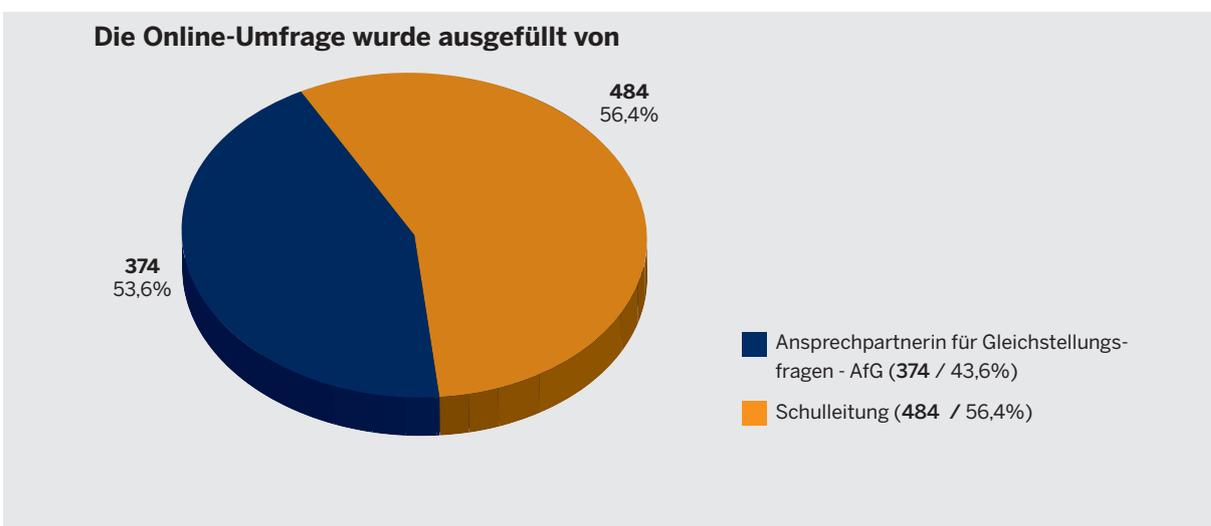
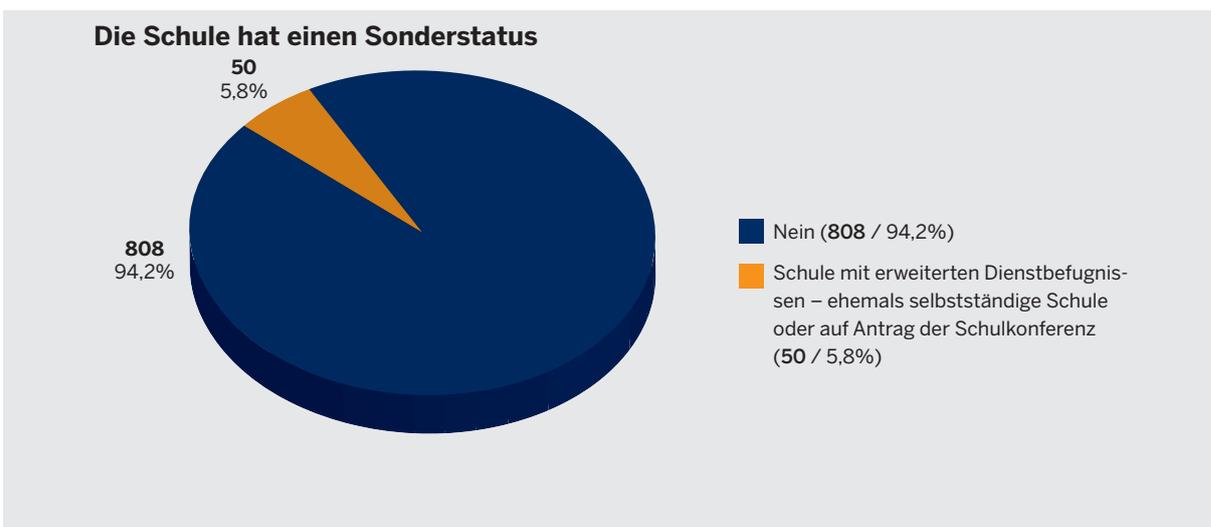
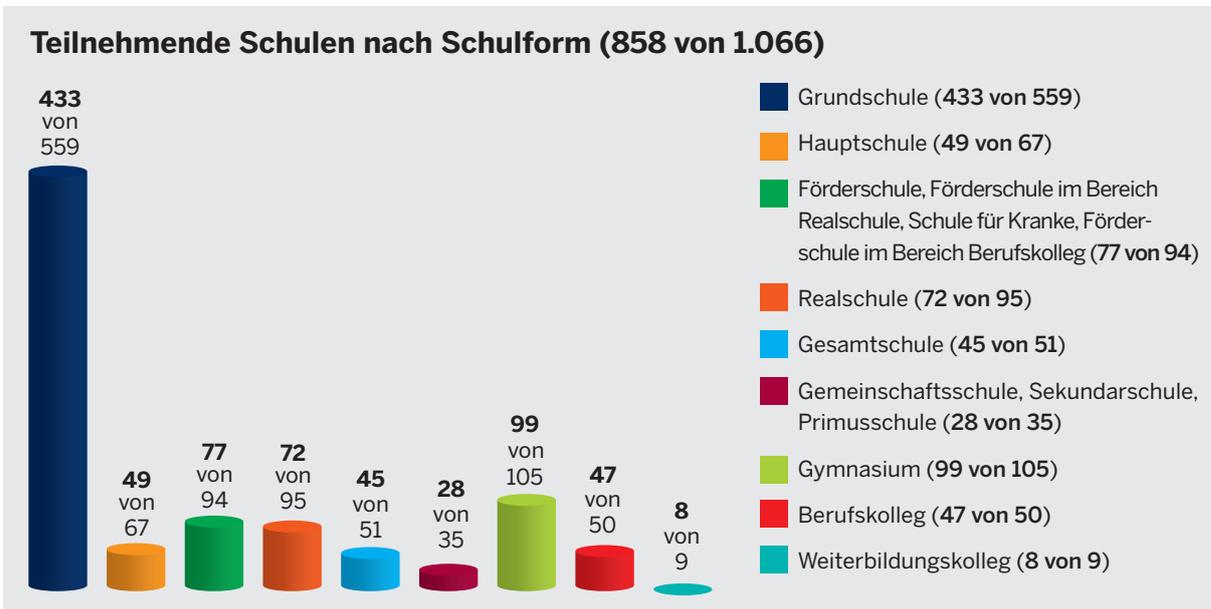
Die Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (sh. Nr. 2.2.2 des Frauenförderplanes 2013-2016 - www.bra.nrw.de/1324330 -) oder Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte können Orientierung bieten. Auf die Richtlinie zum SGB IX wird hingewiesen.

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

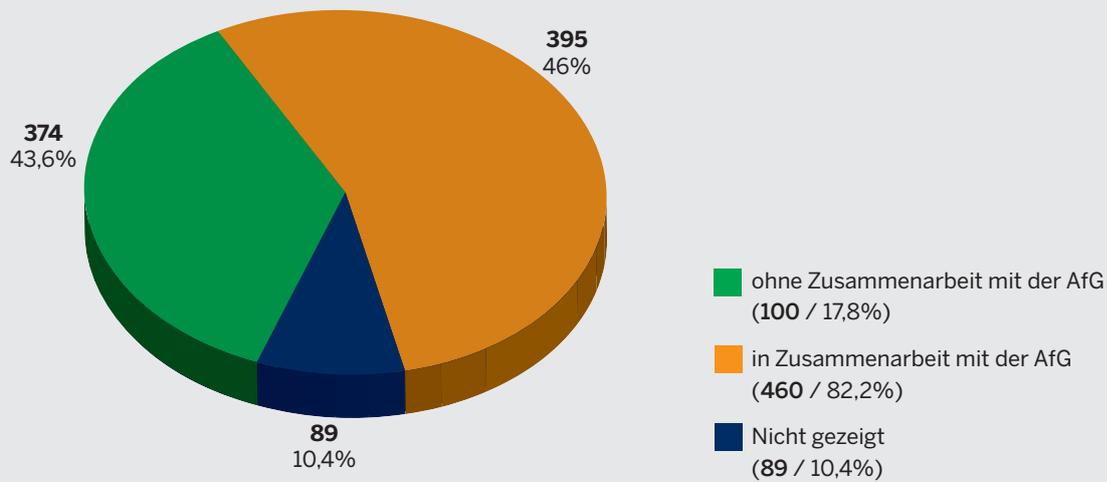
Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
gez. Blasberg-Bense

4.3 UMFRAGE ZUM FRAUENFÖRDERPLAN HERBST 2018

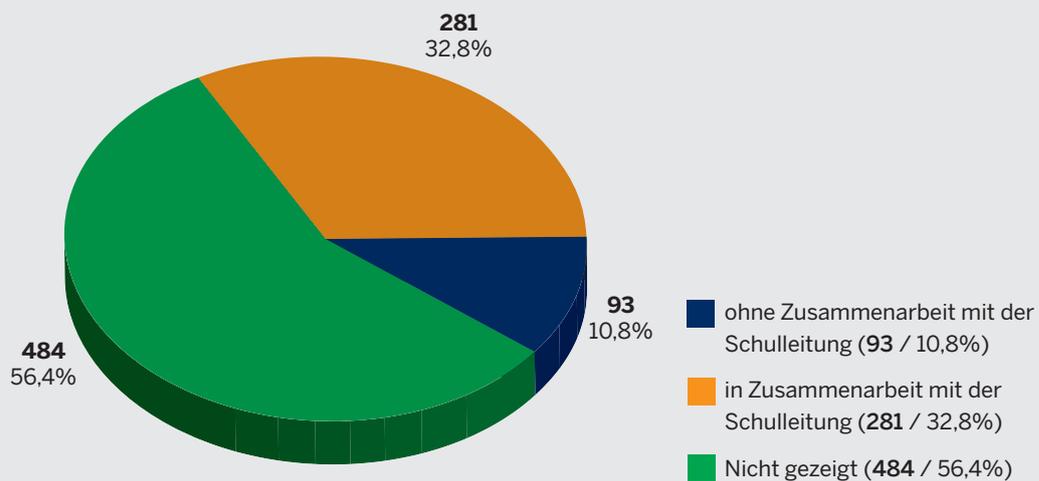
Die Ergebnisse der Befragung zur Umsetzung des Frauenförderplans 2016–2019 stammen aus allen Schulformen. Mehrfachnennungen waren möglich. Einige Fragestellungen wurden je nach Status der Schule beantwortet.



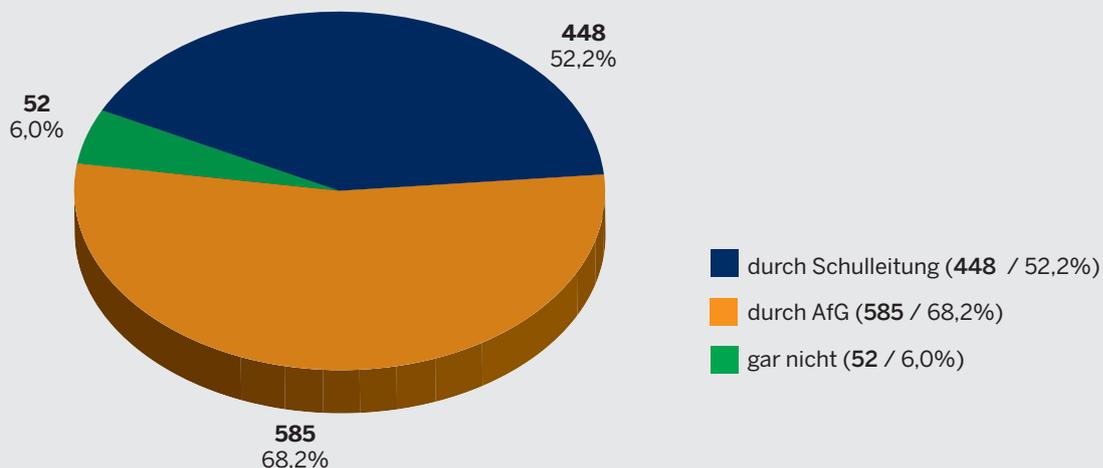
Schulleitungen in Zusammenarbeit mit der AfG



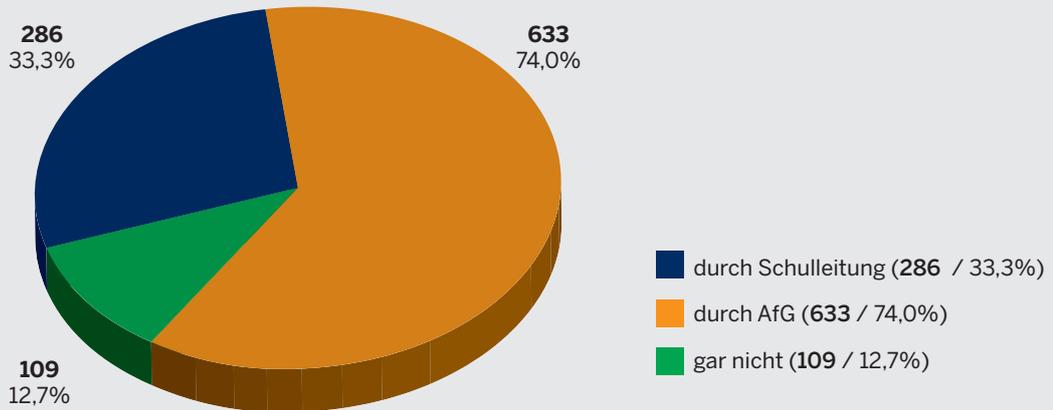
AfG in Zusammenarbeit mit der Schulleitung



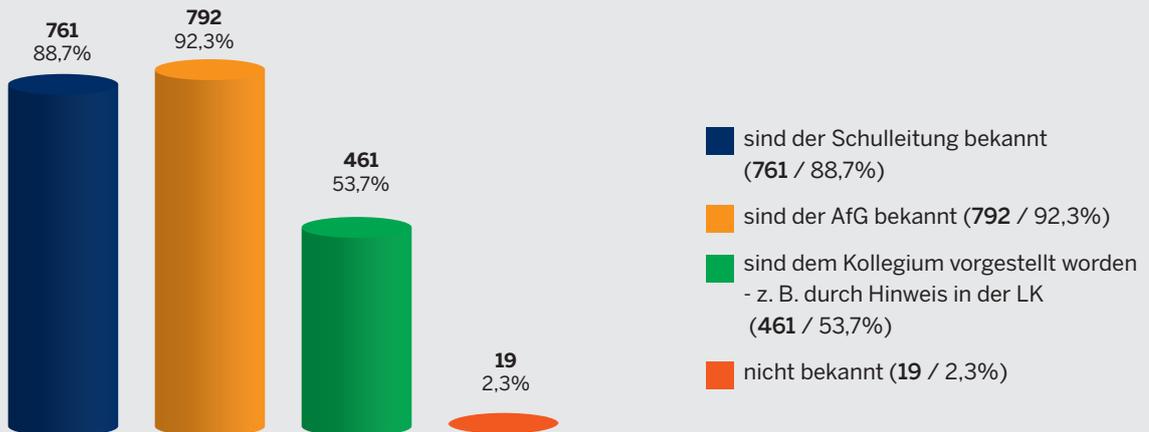
Bekanntgabe in der Lehrerkonferenz



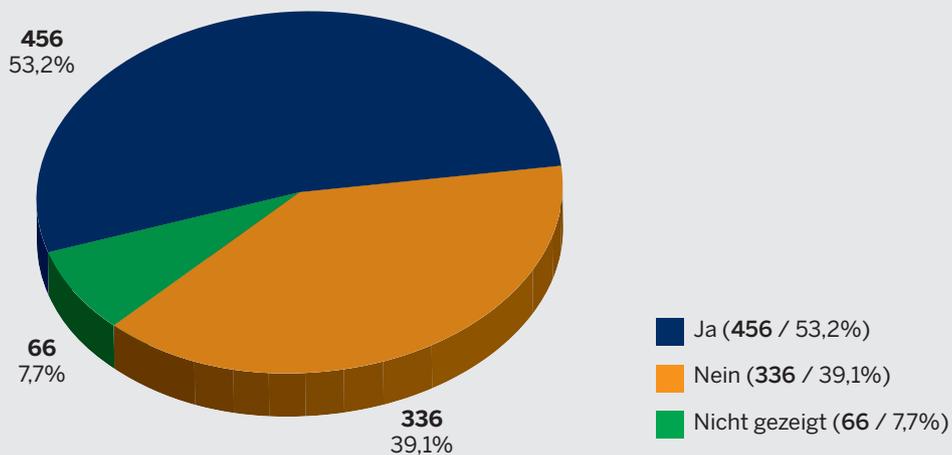
Vortrag in der Lehrerkonferenz



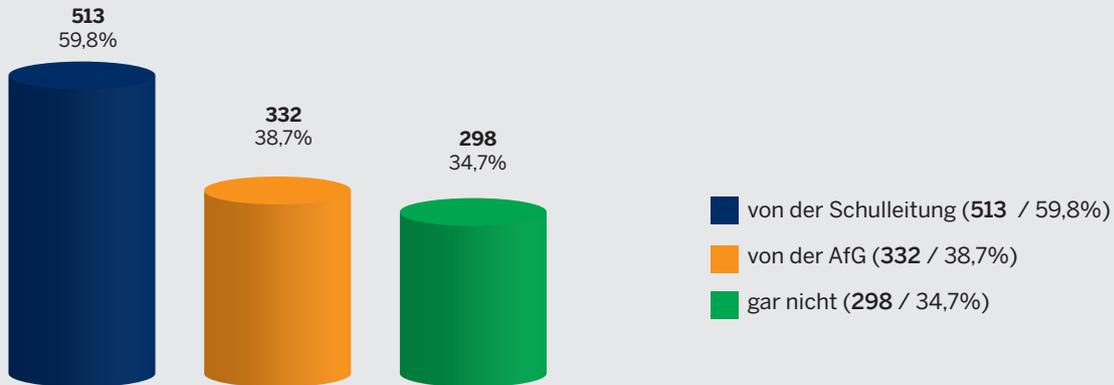
Die Angebote zu Gleichstellungsangelegenheiten im Schulbereich auf den Internetseiten der Bezirksregierung Arnsberg sind bekannt:



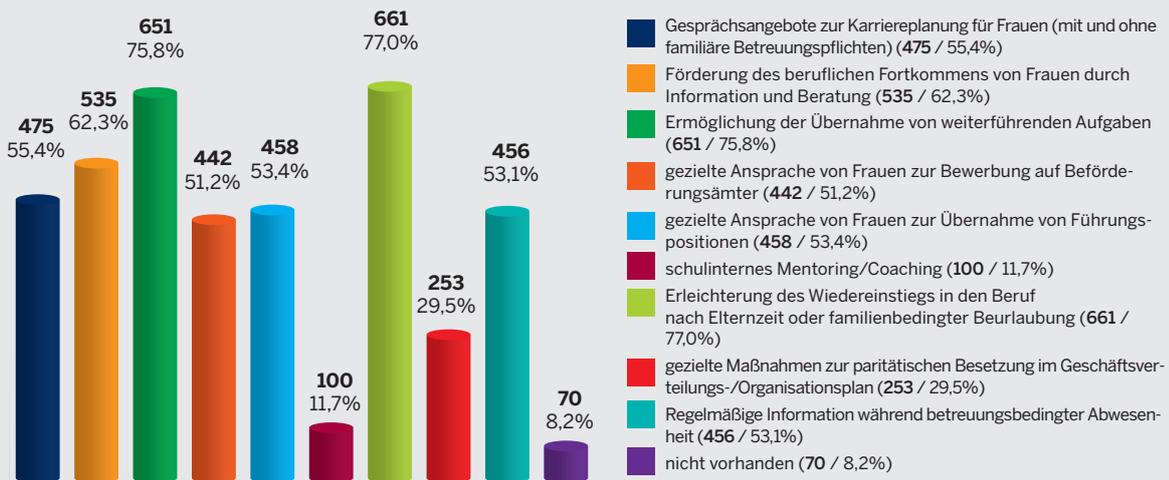
Die AfG nutzt das geschützte Forum auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg:



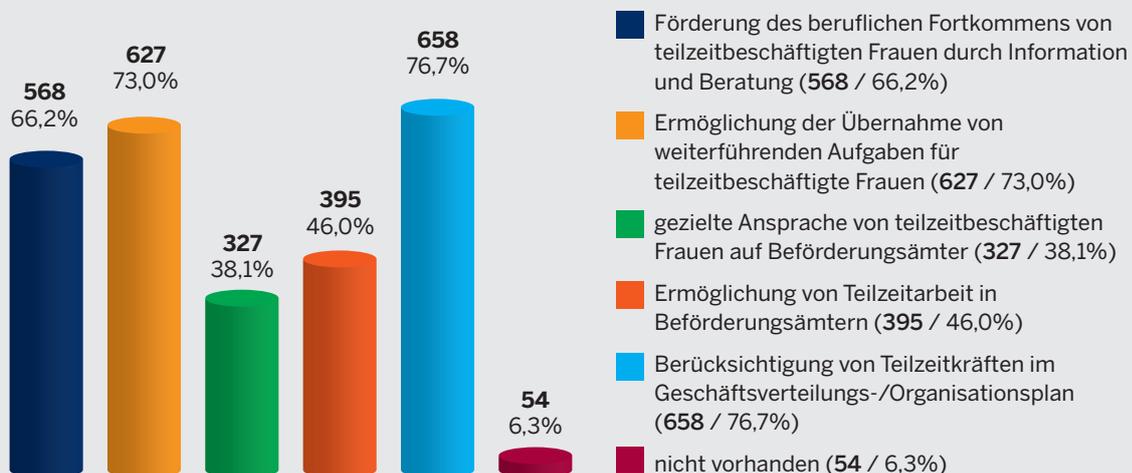
Die Online-Arbeitshilfe des MSW für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen, wird als Unterstützung genutzt:



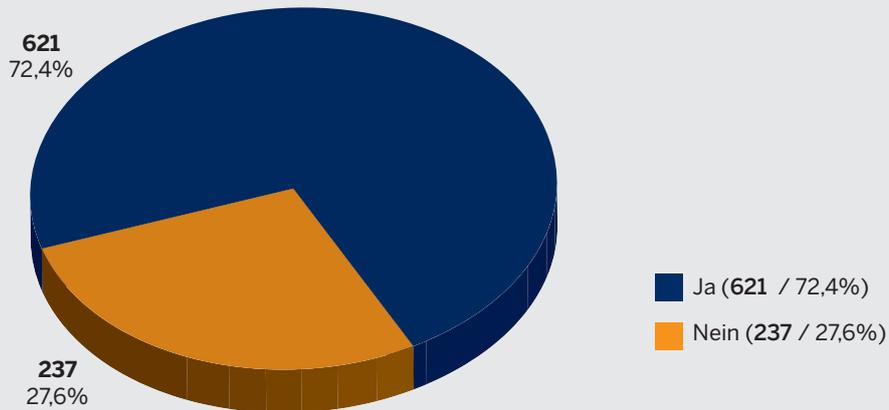
Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen:



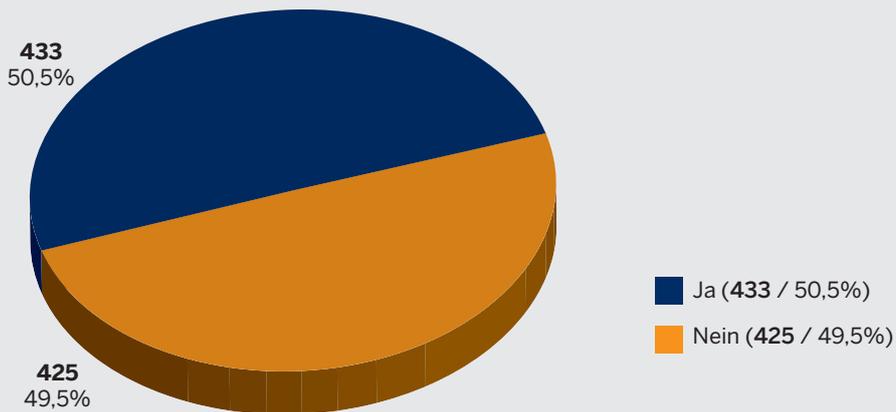
Maßnahmen zur schulinternen Förderung von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten:



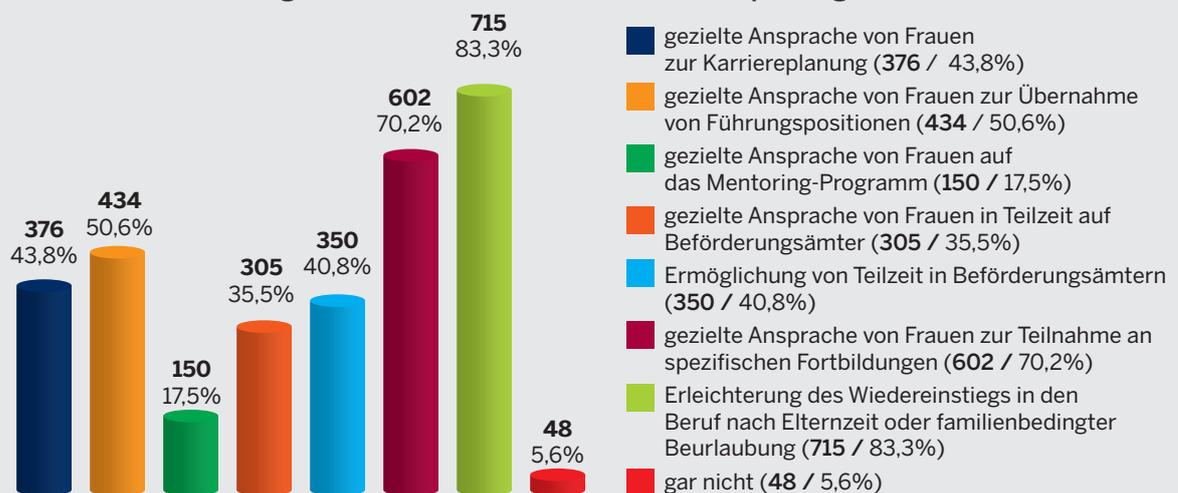
Können Sie sich Jobsharing von 2 Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern vorstellen?



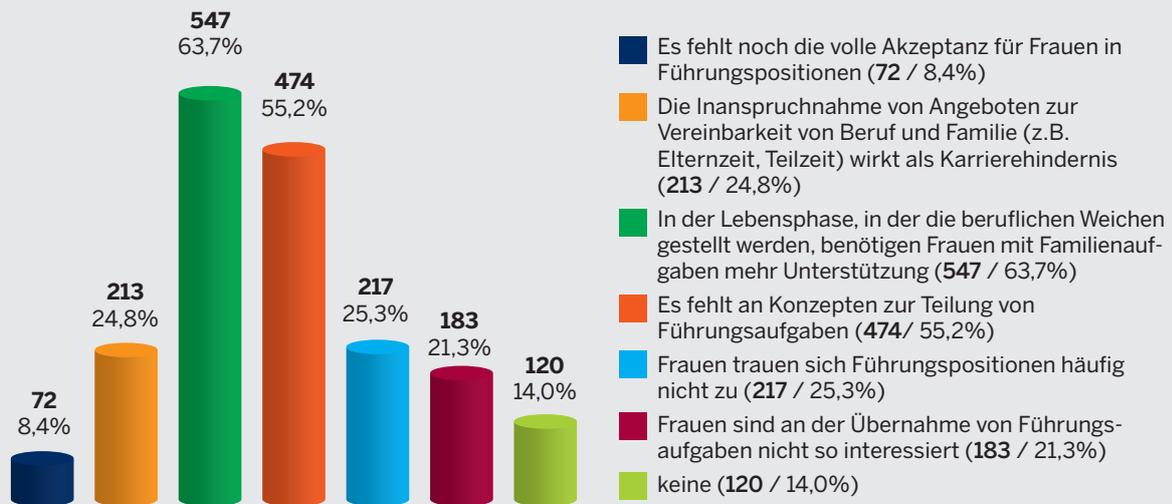
Können Sie sich Topsharing von 2 Teilzeitbeschäftigten in Ihrem Schulsystem vorstellen?



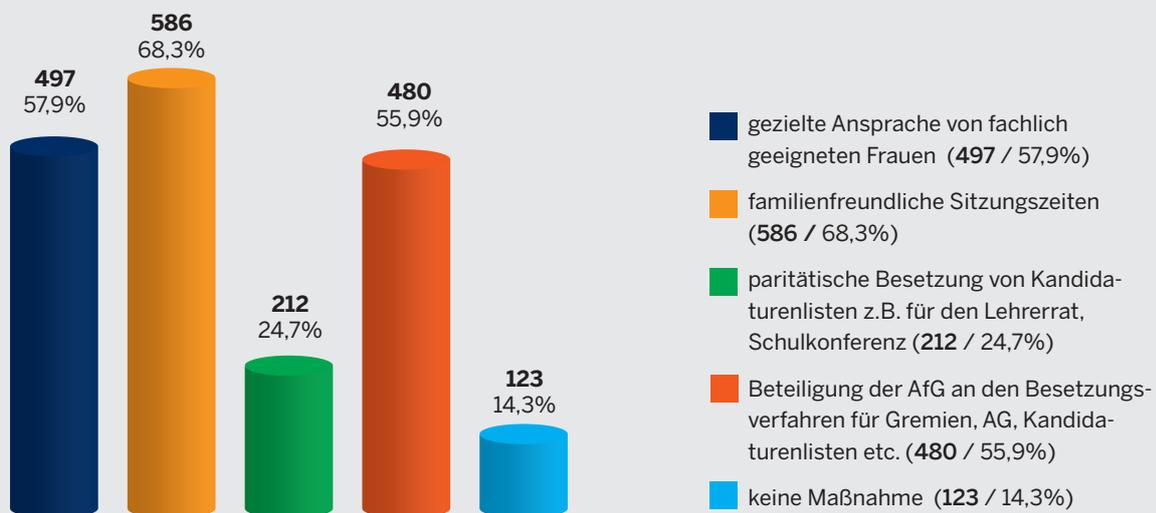
Folgende Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und Personalförderung durch die Schulleitung werden von den Lehrerinnen in Anspruch genommen:



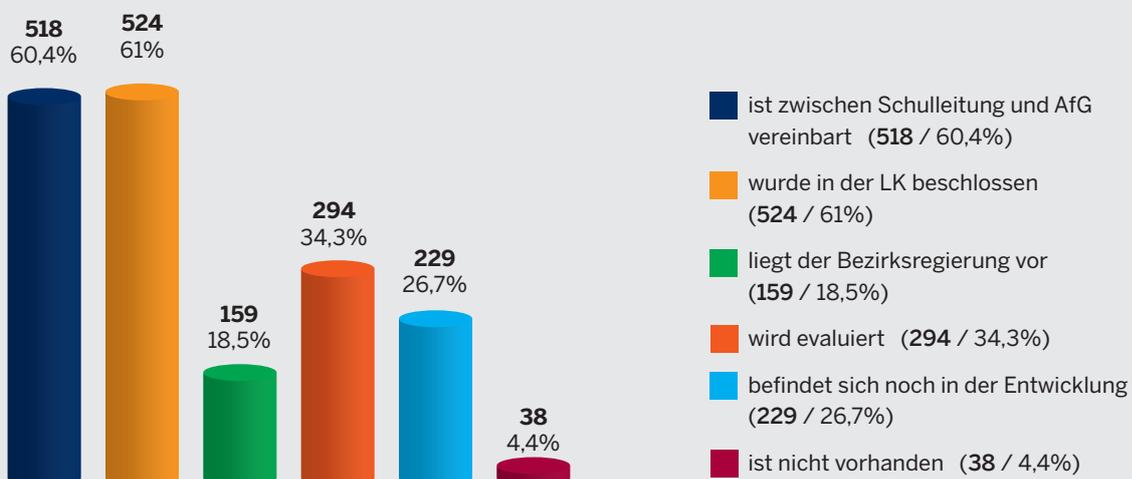
Folgende Aussagen treffen Ihrer Einschätzung nach zu:



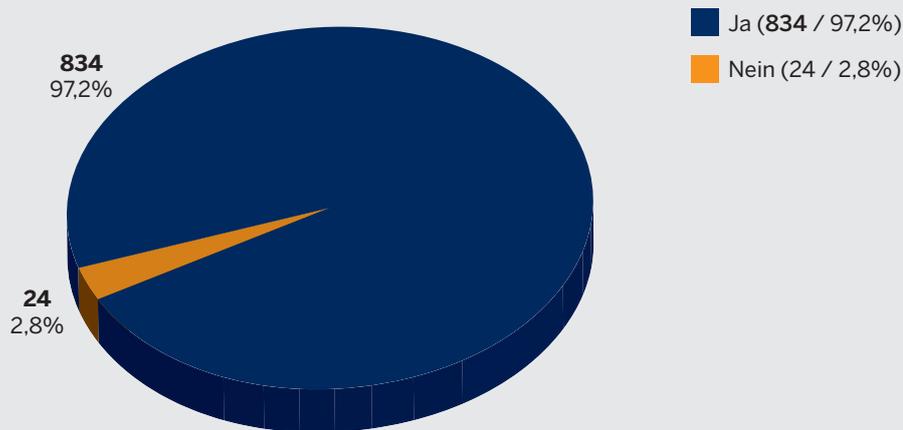
Erhöhung des Frauenanteils in Gremien etc. (§ 12 LGG) durch:



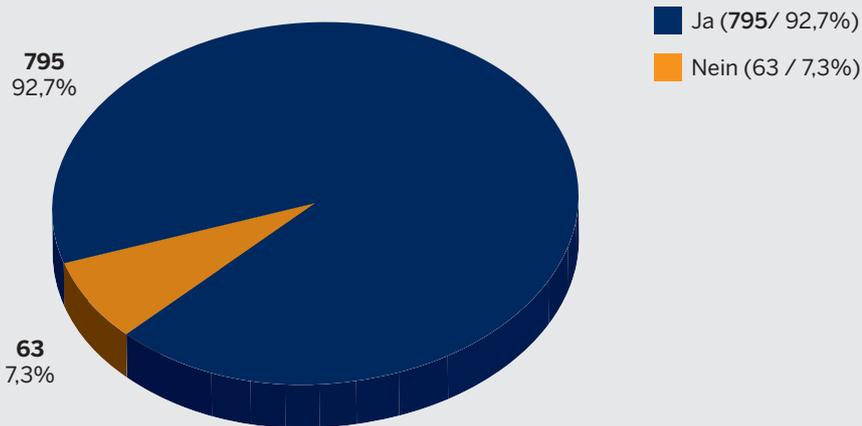
Das schulinterne Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege



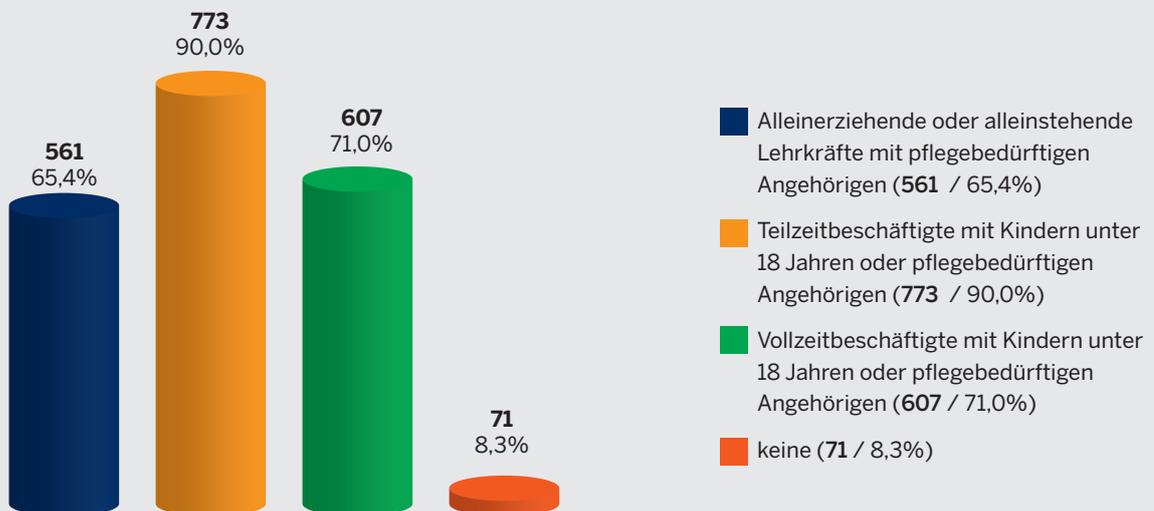
Die Schulleitung und das Kollegium fördern ein familienfreundliches Arbeitsklima.



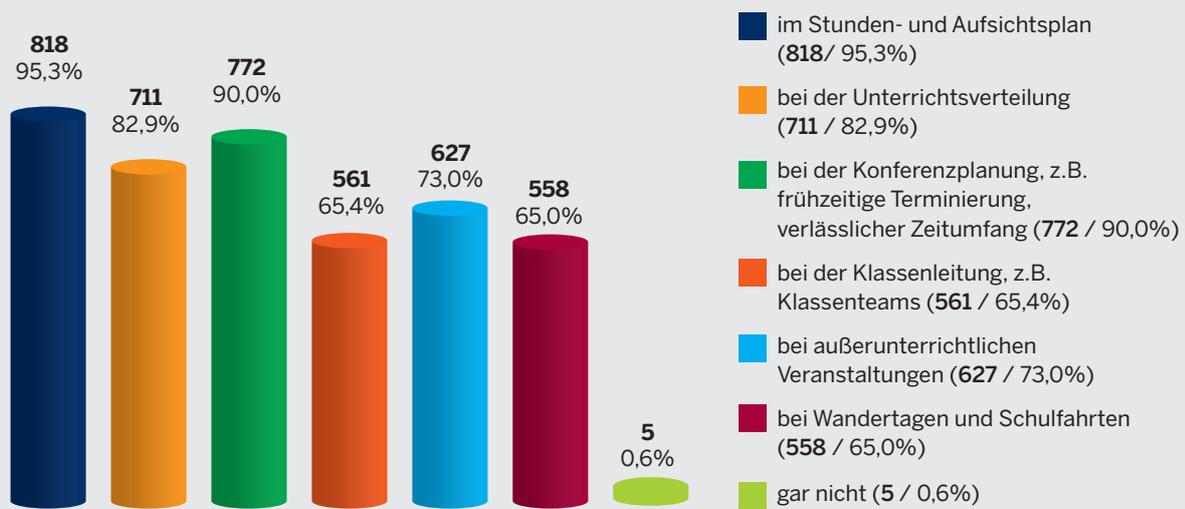
Es gibt eine Akzeptanz im Kollegium, wenn Koordinations- oder systemische Aufgaben am Arbeitsplatz zu Hause erledigt werden.



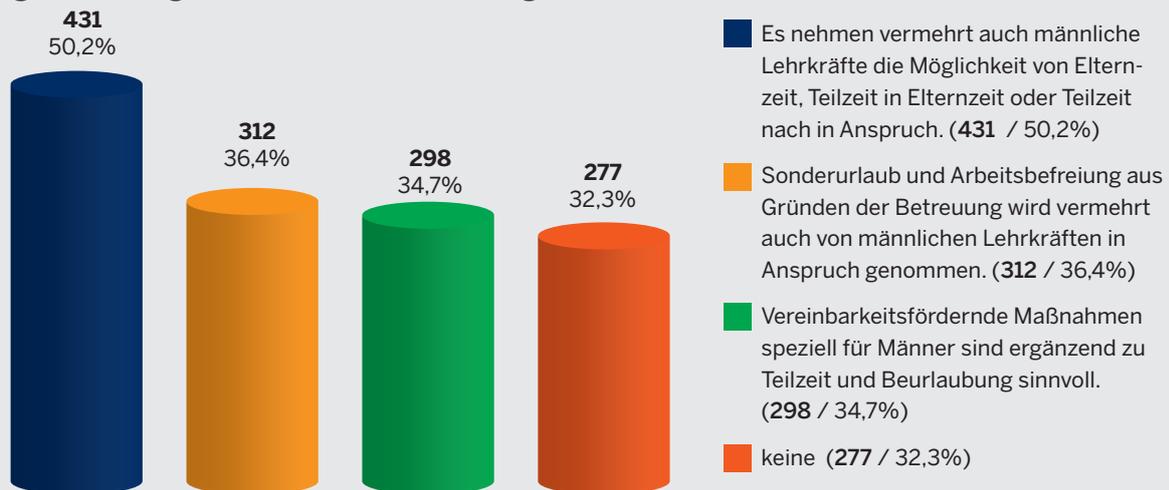
Folgende Frauen und Männer werden besonders berücksichtigt:



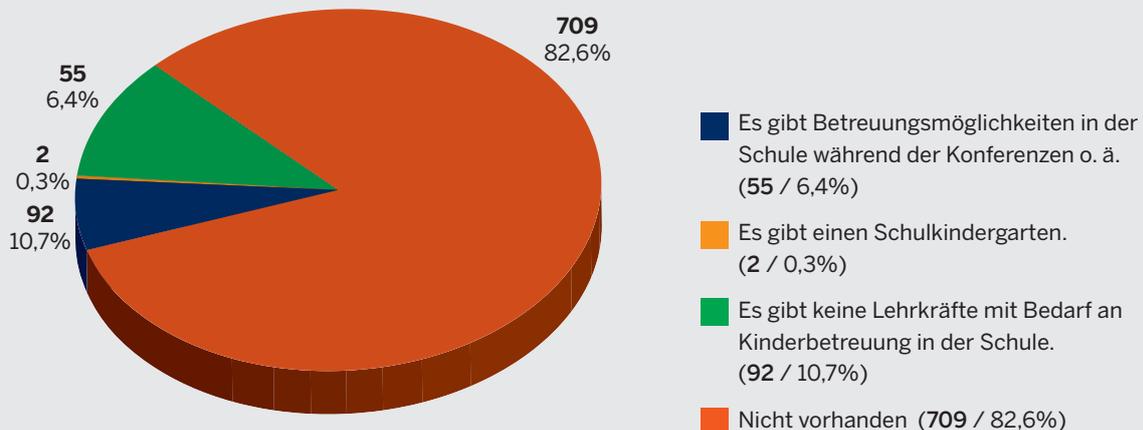
Anspruchsberechtigte Frauen und Männer finden Berücksichtigung:



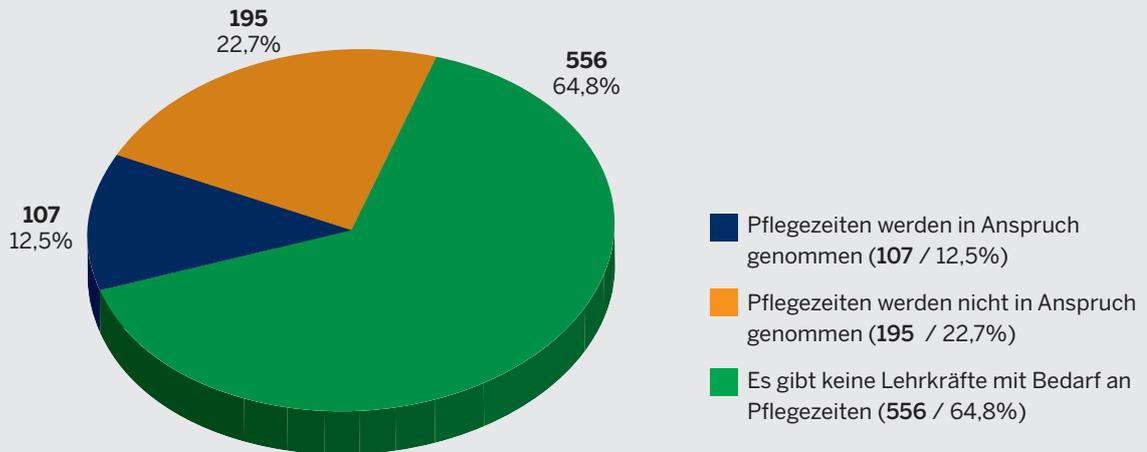
Wahrnehmung von Familien- und Pflegearbeit zunehmend auch von männlichen Lehrkräften. Folgende Aussagen treffen Ihrer Einschätzung nach zu:



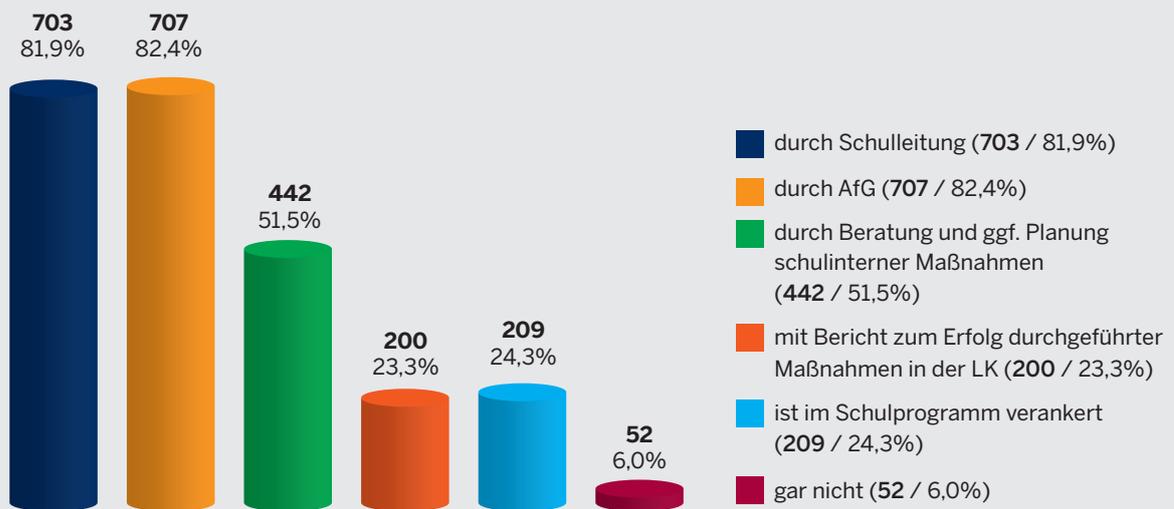
Es gibt an der Schule Betreuungsangebote für Kinder:



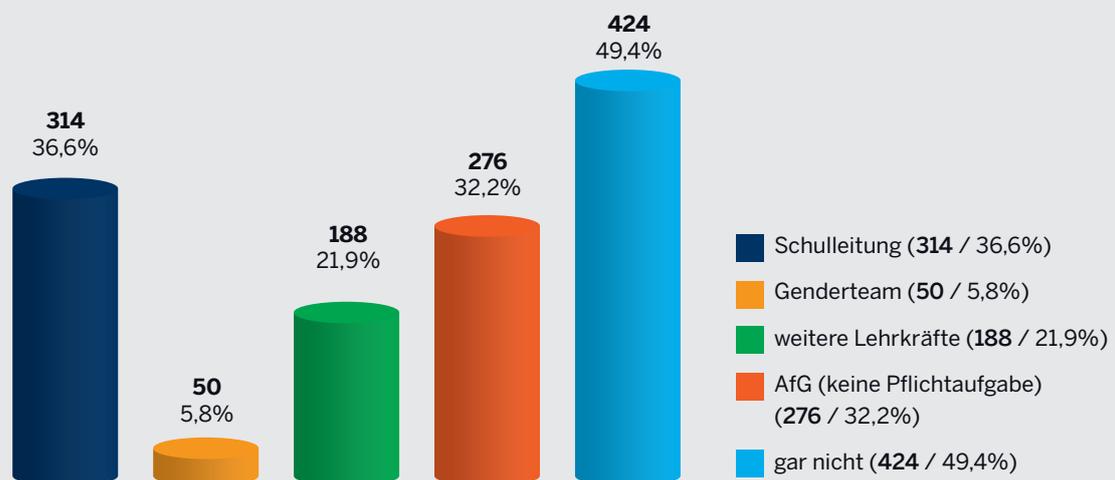
Mit der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für beamtete Beschäftigte und dem Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte können Lehrkräfte Pflegezeiten in Anspruch nehmen.



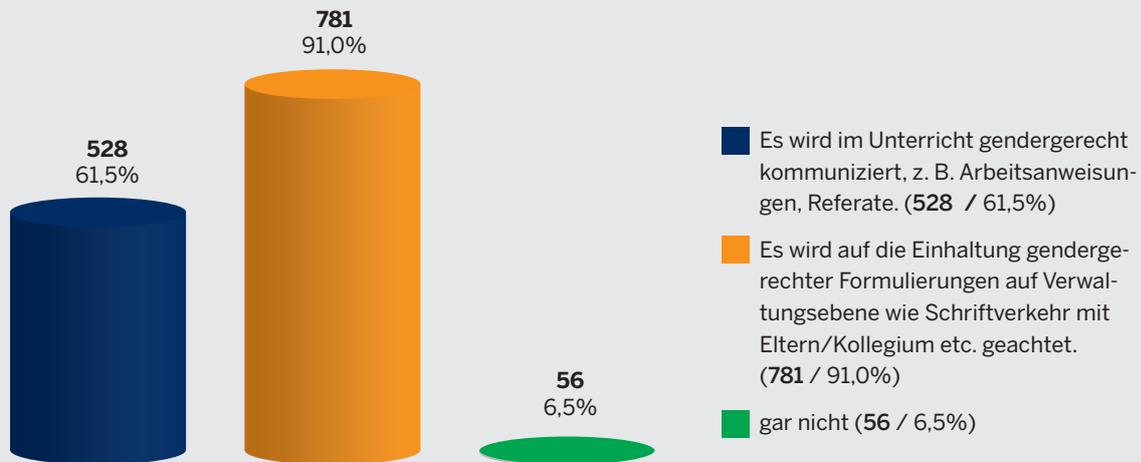
Konkrete Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen:



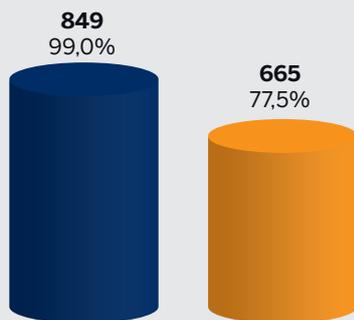
Entwicklung eines Konzeptes zum Gender Mainstreaming für die Qualitätsanalyse durch:



Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern

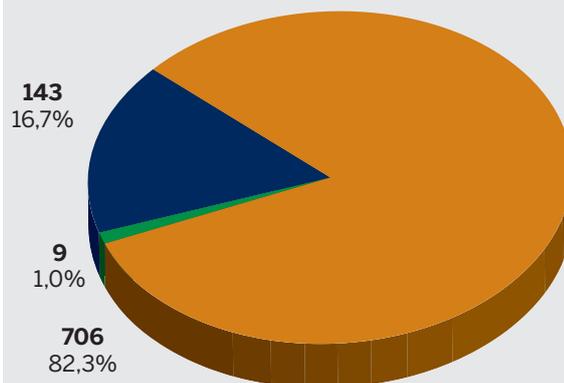


Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen



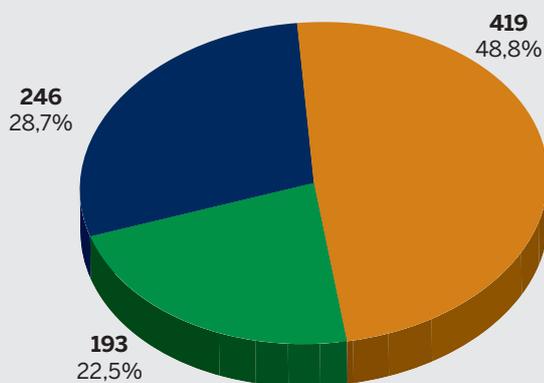
- es gibt eine bestellte AfG (849 / 99,0%)
- es gibt eine stellvertretende AfG (665 / 77,5%)
- ist nicht bestellt (0 / 0%)

Die bestellte AfG ist neu im Amt:



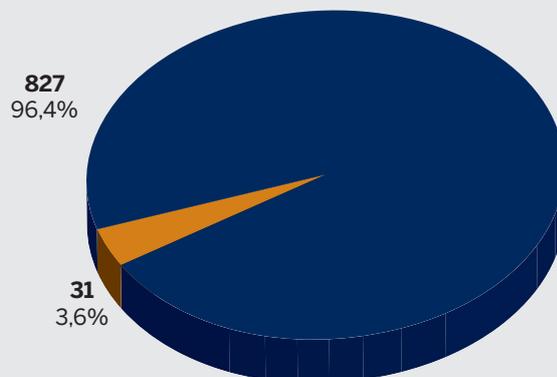
- Ja (143 / 16,7%)
- Nein (706 / 82,3%)
- Nicht gezeigt (9 / 1,0%)

Die stellvertretende AfG ist neu im Amt



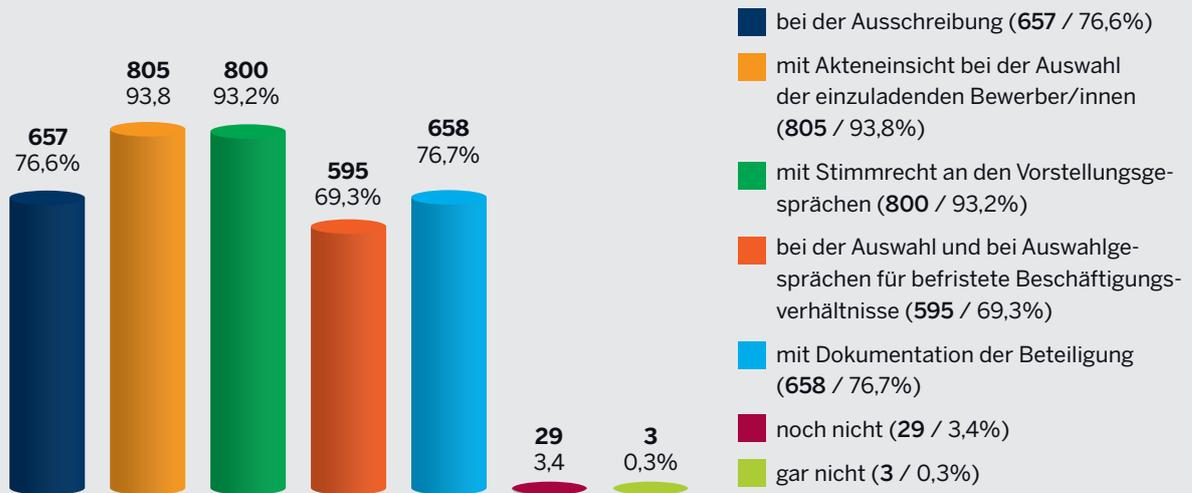
- Ja (246 / 28,7%)
- Nein (419 / 48,8%)
- Nicht gezeigt (193 / 22,5%)

Die Auswahlkommissionen sind mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt

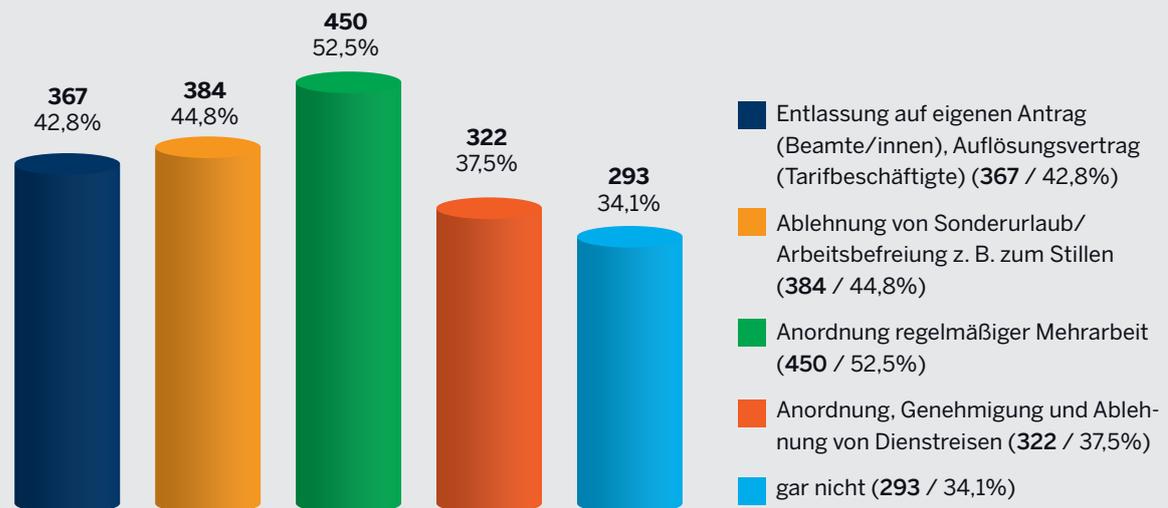


- Ja (827 / 96,4%)
- Nein (31 / 3,6%)

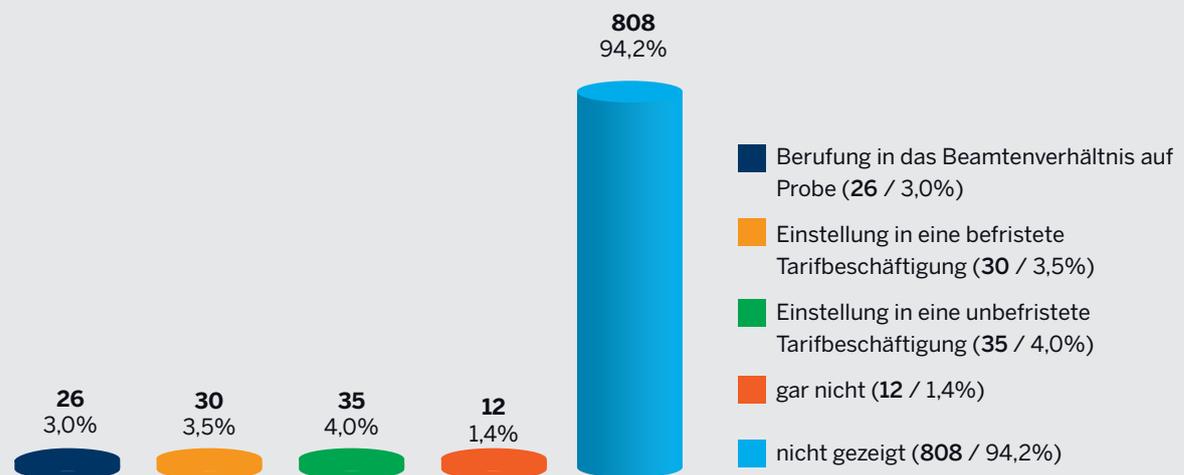
Beteiligung der AfG bei der Personalauswahl von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen



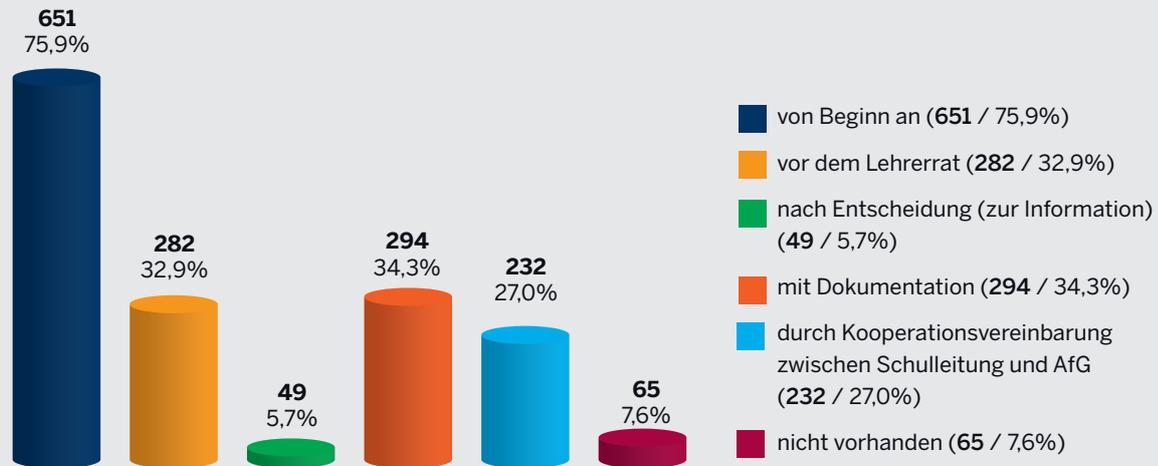
Weitere Beteiligungspflichten der AfG bei:



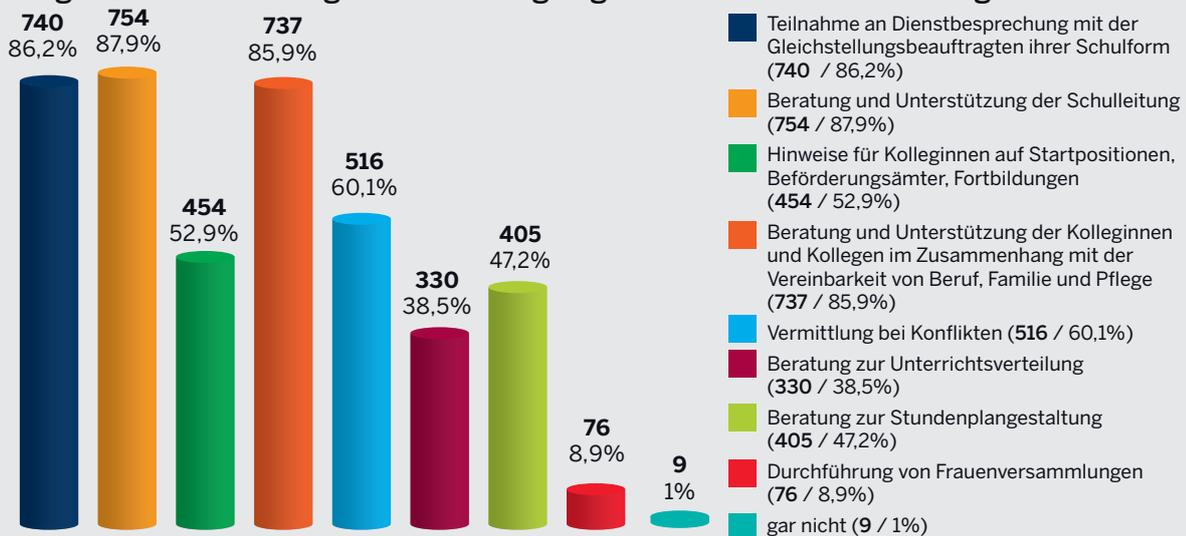
Weitere Beteiligungspflichten der AfG an Schulen mit erweitertem Status:



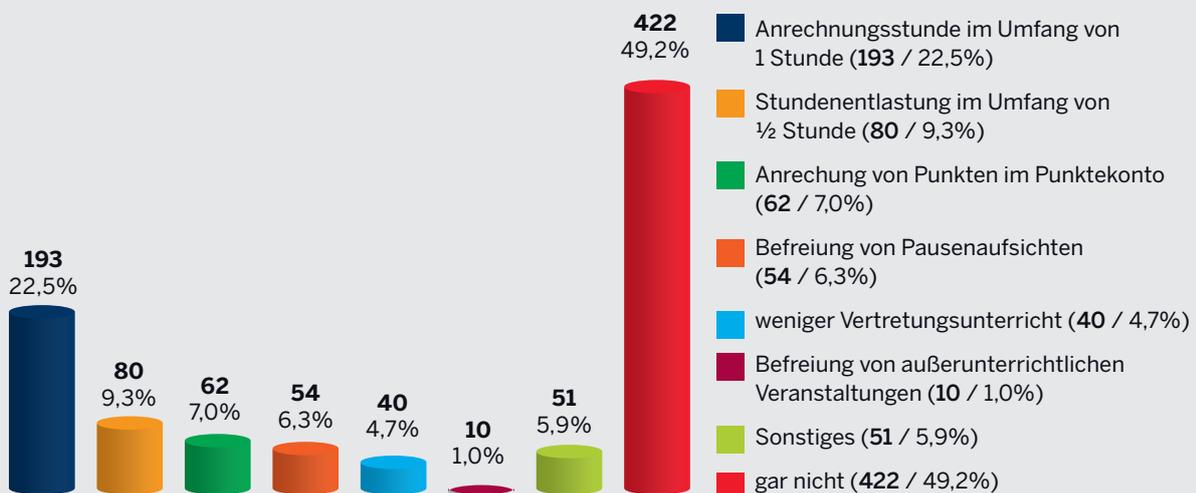
Beteiligungsmodus der AfG bei Personalmaßnahmen:



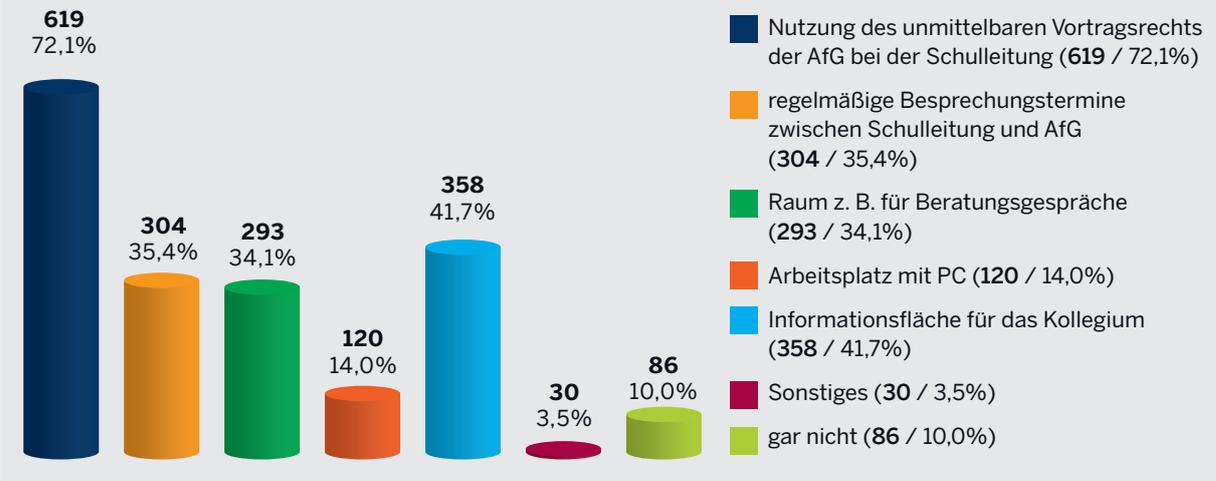
Aufgabenwahrnehmung der AfG in Angelegenheiten der Gleichstellung:



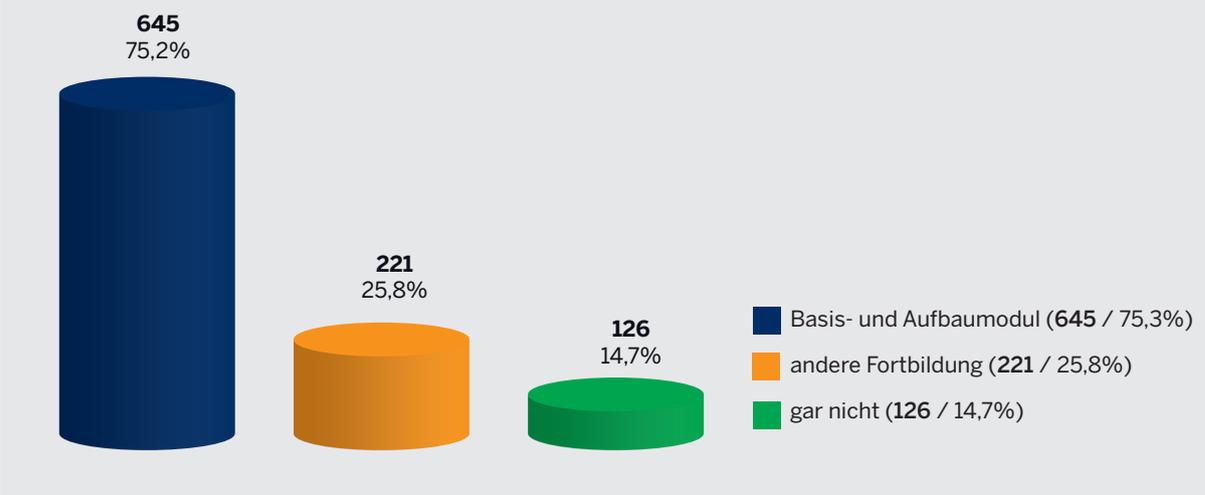
Entlastung der AfG für ihre Tätigkeit (vgl. hierzu z.B. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 SchulG):



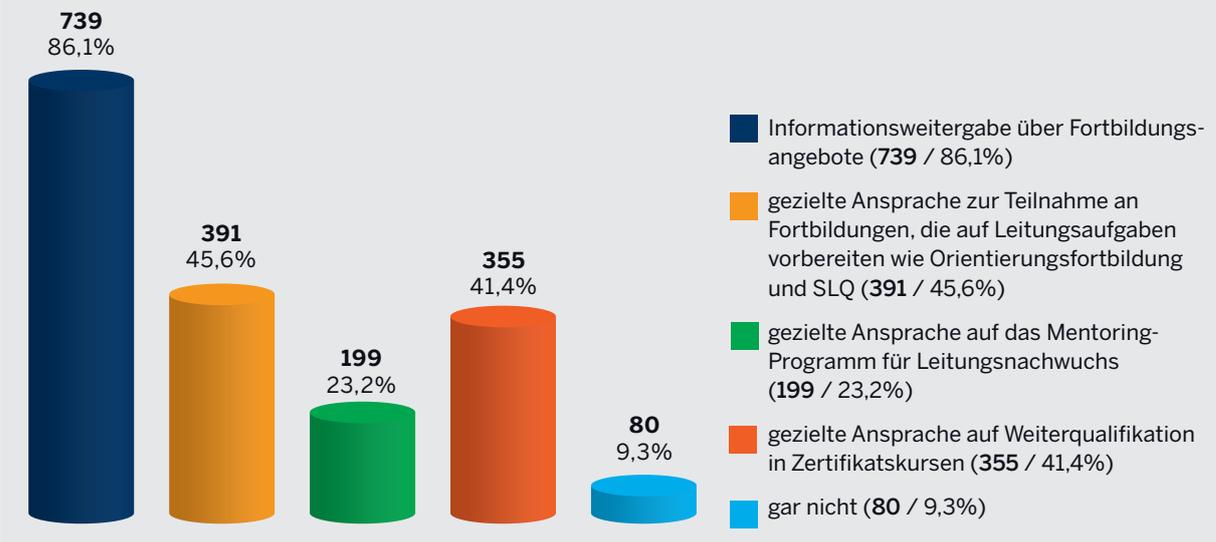
Organisatorischer Rahmen für schulische Gleichstellungsarbeit:



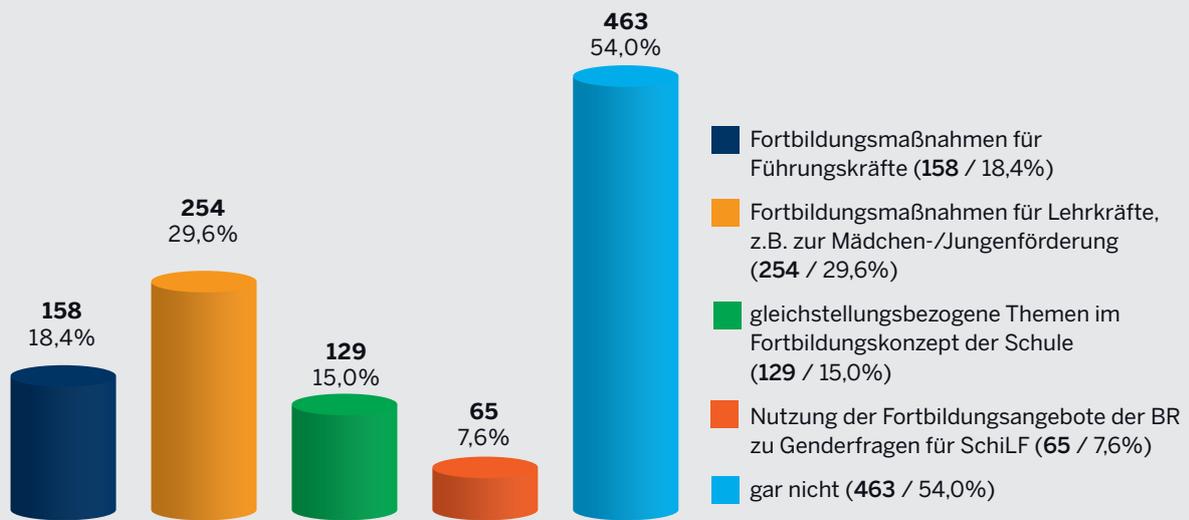
Qualifikation der AfG:



Qualifizierung von Frauen zur beruflichen Weiterentwicklung



Qualifizierung von Frauen und Männern zum Thema Gleichstellung/Gender:



4.4 FRAUENFÖRDERUNG UND GENDER MAINSTREAMING

Der Gleichstellungsplan 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“¹.

„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“²

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 GB wird beteiligt nach den Regelungen des LGG und kann bei Bedarf aufgrund vorhandener gleichstellungspolitischer Kompetenz beraten und informieren.³

Zur Unterscheidung:

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

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.

¹ 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“

² Genderbrille © Anna Wiegers, 2004

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

4.5 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Bezirksregierung Arnsberg Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung Laurentiusstraße 1 59821 Arnsberg		Schulamtsbezirke Gleichstellungsbeauftragte für Grundschulen	
Förderschulen, Schulämter (Grundschulen)	Elisabeth Hein-Schmidt Koordination GB Schulämter Tel.: 02931 82-3290 elisabeth.hein-schmidt@bra.nrw.de	Bochum	Astrid Niemeyer Tel.: 0234 910-3885 astridniemeyer@bochum.de
Hauptschulen, Realschulen	Diana Post Sprecherin GB Schulabteilung Tel.: 02931 82-3403 diana.post@bra.nrw.de	Dortmund	Margit Dreischer Tel.: 0231 5013400 mdreischer@stadtdo.de
Gesamt-, Ge- meinschafts-, Sekundar-, Primusschule	Christiane Kampelmann- Springer Tel.: 02931 82-3087 christiane.kampelmann- springer@bra.nrw.de	Ennepe-Ruhr- Kreis	Maria Reusch Tel.: 02336 932-231 m.reusch@en-kreis.de
Gymnasien, Weiterbildungs- kollegs	Uta Diers Sprecherin GB Schulabteilung Tel.: 02931 82-3323 uta.diers@bra.nrw.de	Hagen	Dagmar Speckmann Tel.: 02331 207-2792 dagmar.speckmann@stadt- hagen.de
Berufskollegs	Sabine Breier Tel.: 02931 82-3127 sabine.breier@bra.nrw.de	Hamm	Susanne Wessels 02381 17-5014 susanne.wessels@stadt.hamm.de
Lehreraus- und -fortbildung	Barbara Wachenberg Tel.: 02931 82-3223 barbara.wachenberg@bra.nrw.de	Herne	Andrea Christoph-Martini Tel.: 02323 16-3356 andrea.christoph@herne.de
	Anke Westermann Fachleiterin FB für AfG Tel.: 02931 82-3263 anke.westermann@bra.nrw.de	Hochsauer- landkreis	Martina Nolte Tel.: 0291 94-1307 marti- na.nolte@hochsauerlandkreis.de
Juristische An- sprechperson Gleichstellung	Karina Brunnberg Tel.: 02931 82-3057 karina.brunnberg@bra.nrw.de	Märkischer Kreis	Karin Raschke 02351 966-6576 k.raschke@maerkischer-kreis.de
Koordination Gleichstellung - Fachbeauftrag- te für Gleich- stellungsfragen	Anna Wiegers Tel.: 02931 82-3150 anna.wiegers@bra.nrw.de Maria Sicking-Zühlke Tel.: 02931 82-3143 maria.sicking-zuehlke@bra.nrw.de	Olpe und Siegen- Wittgenstein	Britta Halbe 02761 81-545 b.halbe@kreis-olpe.de
		Soest	Ilka Newerla Tel.: 02921 30-2465 ilka.newerla@kreis-soest.de
		Unna	Bettina Riskop Tel.: 02303 27-1940 bettina.riskop@kreis-unna.de
Ministerium für Schule und Bildung NRW Gleichstellungsbeauftragte des MSB, Referat 124 Völklinger Str. 49 40221 Düsseldorf			
Dr. Birgit Klimeck Tel.: 0211 5867-3643 birgit.klimeck@msb.nrw.de		Mechthild Walsdorf (stellv.) Tel. 0211 5847-3245 mechthild.walsdorf@msb.nrw.de	

4.6 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
BPfl	Betreuungspflichten
BR	Bezirksregierung
DB	Dienstbesprechung
Dez	Dezernat
Dez.	Dezember (Stichtag)
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
EZVO	Elternzeitverordnung
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
FB	Fortbildung
FFP	Gleichstellungsplan
Fn	Fußnote
FrUrlV	Freistellungs- und Urlaubsverordnung
Fs	Förderschule
G oder Gs	Grundschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Ge	Gesamtschule
Gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
Gm	Gemeinschaftsschule
GL	Gemeinsames Lernen (Inklusion)
Gym	Gymnasium
HRSGe	Haupt-, Real-, Gesamtschule (SI)
Hs	Hauptschule
Insg.	insgesamt
KT	Kompetenzteam
KQ	Konzept- und Qualifizierungsgruppe AfG
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
MSB	Ministerium für Schule und Bildung
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

Seibertzstraße 1

59821 Arnsberg

poststelle@bra.nrw.de

www.bra.nrw.de

März 2019

