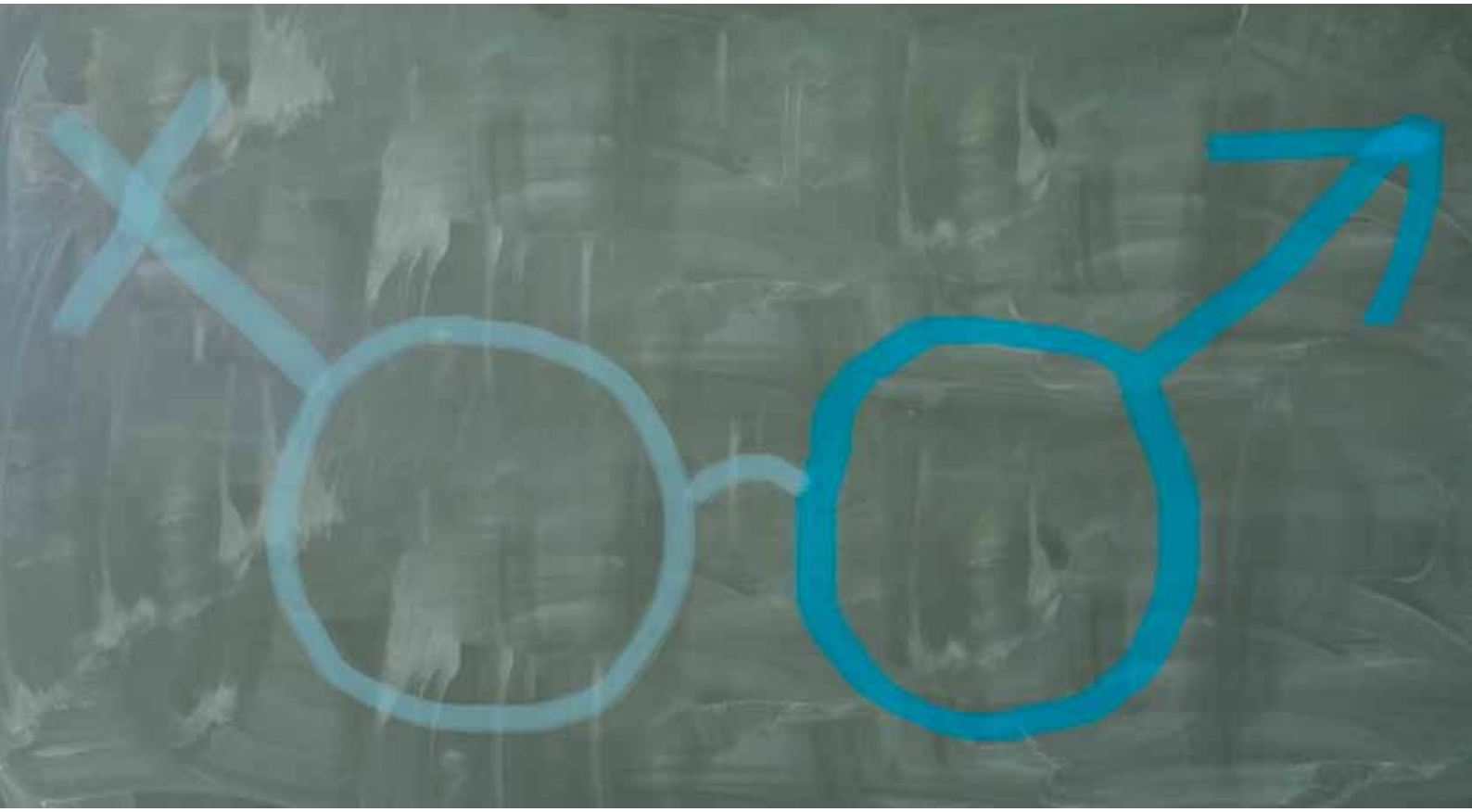
Bezirksregierung
Arnsberg



Frauenförderplan 2013-2016

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

der sechste Frauenförderplan der Bezirksregierung Arnsberg für den Schulbereich steht auf solidem Fundament: Ihm liegen nicht nur die Daten aller 1.256 öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk zugrunde, sondern auch die Ergebnisse einer Umfrage an allen Schulen zur Nachhaltigkeit getroffener Maßnahmen zu gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen.

Diese repräsentative Erhebung belegt: Vieles ist dank konsequenter Verfolgung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes erreicht worden. Nach den Grundschulen liegt die Zahl der Schulleiterinnen jetzt auch bei den Förder- und Gemeinschaftsschulen bei mindestens 50 Prozent. In anderen Schulformen konnte der Frauenanteil in Leitungspositionen ebenfalls spürbar gesteigert werden, allerdings ohne eine paritätische Besetzung zu erreichen.

Es besteht also weiterhin Handlungsbedarf. Wenn Frauen in Schulleitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, hat das auch damit zu tun, dass sie sich trotz Spitzenbeurteilungen im Eignungsfeststellungsverfahren weit weniger auf Leitungsstellen bewerben als Männer. Sie bedürfen daher weiterer Ermutigung und Unterstützung, wenn es darum geht, sich auf Führungspositionen zu bewerben.

Dafür gibt es Ursachen. Die Umfrage der Bezirksregierung bestätigt eine Analyse des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW, wonach immer noch überwiegend Frauen die Hauptlast der Erziehung und Pflege tragen und ihren beruflichen Werdegang zeitweise unterbrechen oder weniger am Arbeitsplatz präsent sind.

Hier gilt es anzusetzen. Am Arbeitsplatz Schule bedarf es generell weiterer Anstrengungen, Frauen und Männer mit Betreuungspflichten zu unterstützen. Daher ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine hervorgehobene Schwerpunktmaßnahme dieses Frauenförderplans, der hierzu konkrete Handreichungen enthält.

Ich bin überzeugt, dass wir so weitere Erfolge auf dem Weg der Gleichstellung von Frau und Mann erreichen werden. Gleichzeitig möchte ich allen, die an diesem Prozess mitwirken, ausdrücklich danken, aber auch Mut machen. Es ist eine besonders verantwortungsvolle Aufgabe, die nicht nur grundgesetzlich verankert ist, sondern die auch rund 40.000 Lehrkräfte im Regierungsbezirk Arnsberg betrifft.

Dr. Gerd Bollermann
(Regierungspräsident)

Inhaltsverzeichnis

1. Gesetzlicher Rahmen 7
2. Wesentliche Ergebnisse und Schwerpunktmaßnahmen 11

2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen 11

2.1.1 Schulleitung 11

2.1.2 Eignungsfeststellungsverfahren 15

2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie 17

2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten 17

2.2.2 Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 21

2.3 Evaluation und Fortschreibung 25

2.3.1 Umfrage zur Umsetzung des Frauenförderplans 25

2.3.2 Maßnahmen 31

3. Personalentwicklung: Datenanalyse und Prognose 39

3.1 Förderschulen 39

3.2 Hauptschulen 42

3.3 Realschulen 45

3.4 Gemeinschaftsschulen und Sekundarschulen 48

3.5 Gesamtschulen 51

3.6 Gymnasien 54

3.7 Weiterbildungskollegs 57

3.8 Berufskollegs 60

3.9 Schulämter 64

3.9.1 Untere Schulaufsicht 64

3.9.2 Lehrkräfte an Grundschulen 66

3.10 Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung 69

3.10.1 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung 69

3.10.2 Fortbildung 72

4. Anhang 77

4.1 Frauenförderung und Gender Mainstreaming 77

4.2 Beratungsbeispiele für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen 78

4.3 Gleichstellungsbeauftragte 81

4.4 Abkürzungsverzeichnis 82

1. Gesetzlicher Rahmen

Geltungsbereich

Der Personalentwicklungsbericht der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg sowie die Evaluation der Maßnahmenfelder beziehen sich auf den Zeitraum 01.04.2010 bis 31.03.2013, die neue Datenerhebung auf den Stichtag 31.12.2012. Der fortgeschriebene Frauenförderplan gilt für die Zeit vom 01.04.2013 bis 31.03.2016.

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

Landesgleichstellungsgesetz

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

Frauenförderplan

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

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

Der Frauenförderplan der Schulabteilung, mit dem einerseits die bisherigen Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann in den einzelnen Schulformen aufgezeigt und bewertet, andererseits 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 Frauenförderplan verantwortlichen Personaldezernates 47. Die Steuergruppe besteht aus verwaltungsfachlichen und schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten, der Fachberaterin 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. Diese Formulierung lässt auch mehrere GB für den Schulbereich zu.

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

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

Wahrnehmung von Gleichstellungsfragen an der Einzelschule

SCHULLEITUNG

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

Im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen werden – ab dem Schuljahr 2013/2014 für fast alle weiterführenden Schulen – gem. § 59 Abs. 5 SchulG „zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen den Schulleiterinnen und Schulleitern Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) wahrgenommen." Dies gilt bereits jetzt für Schulleitungen, die bisher am Modellprojekt „Selbstständige Schule" teilgenommen haben, und die Schulleitungen, denen bereits Aufgaben erweiterter Dienstbefugnisse auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz übertragen worden sind (vgl. Zuständigkeitsverordnung BASS 10-32 Nr. 32 und 44).

Die Schulleitung prüft im Vorfeld selbst die Gleichstellungsrelevanz in den entsprechenden Personalentscheidungsverfahren, unterrichtet die AfG frühzeitig (ggf. schriftlich) und gibt ihr Gelegenheit zur Stellungnahme noch vor der Beteiligung des Lehrerrats. Diese Pflichtbeteiligungen sind zu dokumentieren. Hierzu können auch standardisierte Vorlagen z. B. des MSW oder Kooperationsvereinbarungen genutzt werden (vgl. Übersicht S. 10).

ANSPRECHPARTNERIN FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

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

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

Gleichstellungsrelevante schulische Handlungsfelder
Über die Pflichtbeteiligung hinaus kann die AfG je nach Prioritätensetzung und Ressourcen Arbeitsschwerpunkte wählen:
- Information und Beratung der Kolleginnen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen,
- Vermittlung in Konfliktfällen auf Wunsch der Betroffenen,
- Stärkung von Lehrerinnen hinsichtlich ihrer Laufbahn, Karriere u. a.,
- Beratung über die Vergabe von Sonderaufgaben, Startpositionen und die Besetzung von Gremien
- Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung,
  - Beratung der Schulleitung zu Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplan mit Blick auf Lehrkräfte mit Betreuungspflichten,
  - Integration von Lehrkräften aus familienbedingter Beurlaubung,
- Einrichtung einer Besprechungsrunde,
- u. v. m..

Bestellung
An 98 % aller öffentlichen Schulen des Bezirks ist eine AfG bestellt. In 35 % der Schulen wird sie auch durch eine stellvertretende AfG unterstützt. Falls keine AfG von der Schulleitung bestellt ist, muss die Gleichstellungsbeauftragte in der Schulaufsicht beteiligt werden.

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

Qualifikation der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

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

- **Dienstbesprechungen**
  Zur Unterstützung der AfG in Rechts- und Verfahrensfragen ist ein unmittelbarer Kontakt mit der Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen. Neben dem notwendigen Erfahrungsaustausch werden vor allem die Umsetzung des Frauenförderplans an der Einzelschule erörtert und Best-Practice-Beispiele zur Beratung und Unterstützung der Schulleitung und der Lehrkräfte erörtert. Diese Dienstbesprechungen mit den Gleichstellungsbeauftragten einmal pro Schuljahr finden zumeist in Kooperation mit dem Dezernat 47 zur dienst- und arbeitsrechtlichen Beratung statt.
- **Fortbildungen**
  Die Bezirksregierung ist auch für die Fortbildungen für AfG und weiterer gleichstellungsrelevanter Themenstellungen zur Förderung von Frauen oder zu Genderfragen für alle Lehrkräfte zuständig. Das Fortbildungsdezernat 46 bietet bedarfsorientierte Basis- und Aufbaumodule an mit den Schwerpunkten (Erprobungs-)Handeln in konkreten Praxisbezügen sowie Kommunikationsstrategien.

Entlastung

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

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

LEHRKRÄFTE

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

RECHTSGRUNDLAGEN – BERICHTE – HANDREICHUNGEN

- Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze vom 9. November 1999
- Verwaltungsvorschriften (VV) zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes, RdErl. des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit vom 27.04.2001
- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in NRW (MGEPA), Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung NRW, 2012
- Handreichung zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar, Beilage Schule NRW, MSW Aktualisierte Fassung März 2013

Übersicht: Pflichtbeteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)						
Gültigkeit	**Mitwirkung Pflichtbeteiligungen**	**Schulleitung**	**AfG**	**Rechtliche Grundlagen**	**GB**	**MSW Online-Arbeitshilfe Musterformulare[2]**
Alle Schulen bisher Grundschulen nur „schulscharfe“ Auswahl	Auswahl für die Berufung in das Beamten- bzw. unbefristetes und befristetes Tarifbeschäftigtenverhältnis	Frühzeitige Beteiligung der AfG vor dem Lehrerrat und der Schwerbehindertenvertretung --- schriftliche, ggf. auch mündliche Information --- Dokumentation	Beteiligungsrecht „geborenes Mitglied“ bei der Auswahl	§§ 7 – 11, 13 – 20 LGG § 57 Abs.7 i. V. m. § 59 Abs.5 SchulG, Einstellungserlass BASS 10 – 32 Nr. 32 und 44	Falls keine AfG bestellt ist: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in der Schulaufsicht	Vereinbarte Dokumentation Einstellungsprotokoll
	• Beteiligung bei der Ausschreibung		Beachtung § 8 LGG			
	• Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen		Akteneinsichtsrecht			
	• Vorstellungsgespräche		Teilnahme mit Stimmrecht			
Verpflichtend ab 01.08.2013 Ausnahmen: Schulen in der Auflösung Grundschulen ab 01.08.2015	• Entlassung auf eigenen Antrag (Beamt/innen), • Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte)		Information			Musterformulare MSW
	Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland		bei Ablehnung Stellungnahme			Vereinbarte Dokumentation
	Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit		Beteiligung an der Erstellung von Grundsätzen			Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
	• Gelegentlicher Mehrarbeit		Stellungnahme			Musterformular MSW
	• Regelmäßiger Mehrarbeit		bei Ablehnung Stellungnahme			Musterformular MSW
	Sonderurlaub(1)/Arbeitsbefreiung (§§ 25, 26, 28, 29, 33 Abs. 1 FrUrlV) • Genehmigung und Ablehnung					
	Dienstbefreiung zum Stillen[1] (§ 3 FrUrlV)		bei Ablehnung Stellungnahme			Vereinbarte Dokumentation
Optional frühere Übertragung auf Antrag oder Entbindung z. B. ehemals Selbstständige Schulen	Einstellung • Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe • in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis (unbefristet / befristet)		Stellungnahme			Musterformulare MSW
	Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit		Stellungnahme			Musterformulare MSW

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

[1] Beteiligung bei Dienstbefreiung zum Stillen jetzt schon an Grundschulen, ebenso Beratung bei Ablehnung von Sonderurlaub wegen Erkrankung eines Kindes

[2] Online-Arbeitshilfe für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen http://www.schulministerium.nrw.de

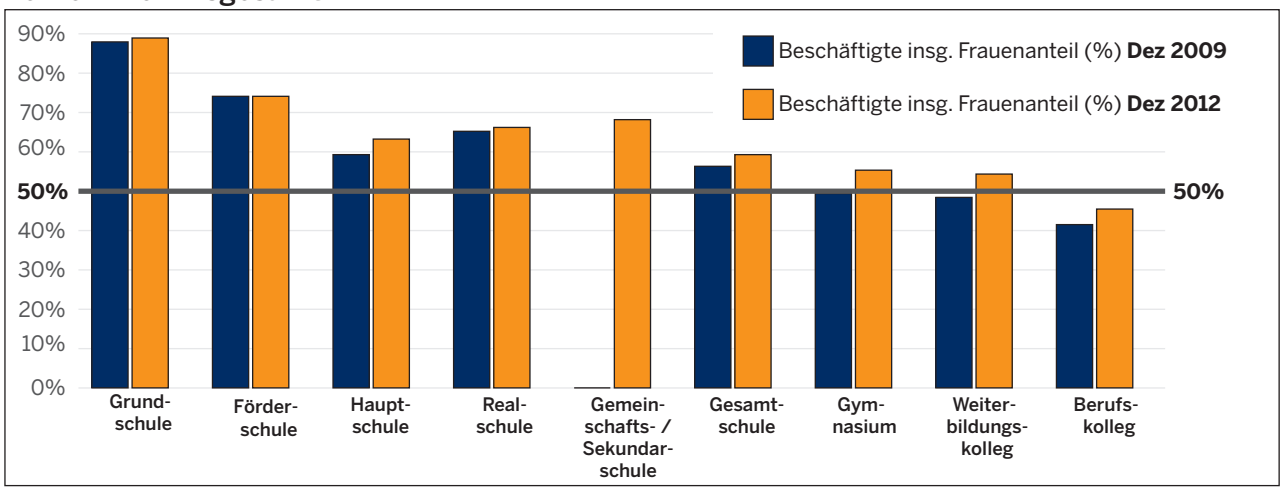
2. Wesentliche Ergebnisse und Schwerpunktmaßnahmen

2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen

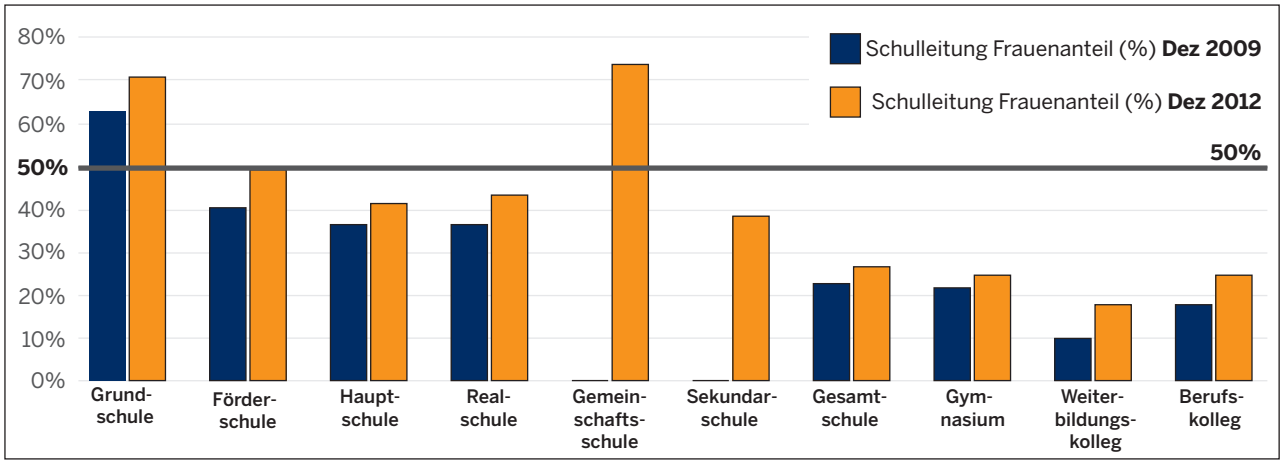
2.1.1 Schulleitung

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

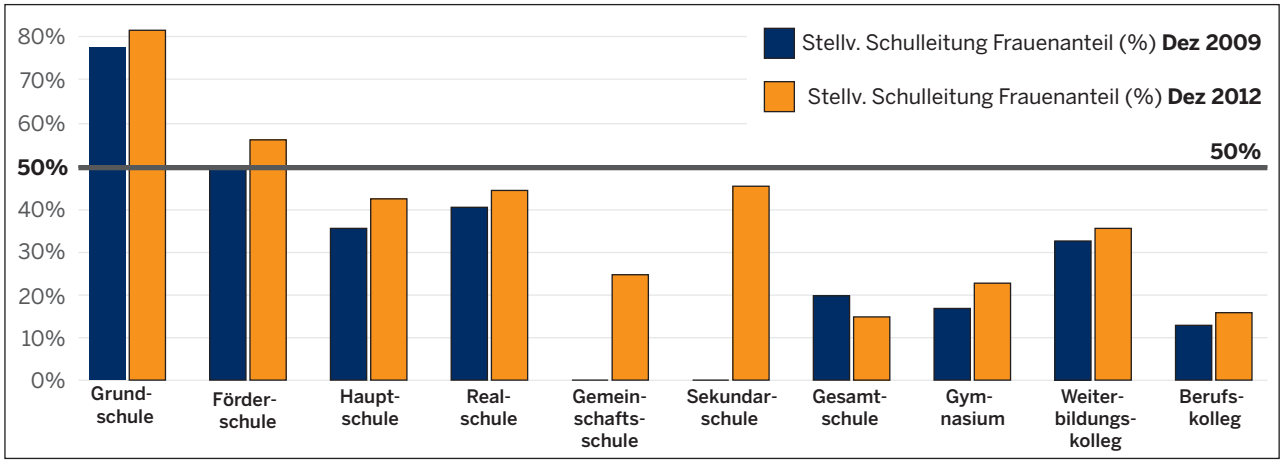
Lehrerinnen insgesamt



Schulleiterinnen



Stellvertretende Schulleiterinnen



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

Entwicklung von 1996 bis 2012: Anteil an Schulleiterinnen jeweils in %

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

Direkter Vergleich von 2009 und 2012 in %:
Frauenanteil in der Schulleitung und in den Schulen insgesamt

Schulform	Schulleiterin		Stellv. Schulleiterin		Lehrerinnen insg.	
Entwicklung	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Grundschule	64	72	79	83	89	90
Förderschule	41	50	50	57	75	75
Hauptschule	37	42	36	43	60	64
Realschule	37	44	41	45	66	67
Gemeinschaftsschule	-	75	-	25	-	69
Sekundarschule	-	39	-	46		
Gesamtschule	23	27	20	15	57	60
Gymnasium	22	25	17	23	50	56
Weiterbildungskolleg	10	18	33	36	49	55
Berufskolleg	18	25	13	16	42	46

Stichtag 31.12.2012 in absoluten Zahlen:
Männer und Frauen in der Schulleitung sowie Beschäftigte insgesamt

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
Dezember 2012	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Grundschule	163	411	53	256	850	7929
Förderschule	69	68	43	56	934	2847
Hauptschule	58	42	50	37	1173	2072
Realschule	55	43	48	40	1129	2326
Gemeinschaftsschule	1	3	3	1	64	141
Sekundarschule	8	5	7	6		
Gesamtschule	30	11	28	5	1437	2193
Gymnasium	78	26	68	20	3193	4012
Weiterbildungskolleg	9	2	7	4	203	244
Berufskolleg	37	12	38	7	2585	2186

Stichtag 31.12.2009 in absoluten Zahlen:
Männer und Frauen in der Schulleitung sowie Beschäftigte insgesamt

Schulform	Schulleitung		Stellv. Schulleitung		Beschäftigte insg.	
Dezember 2009	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Grundschule	228	409	71	260	964	7924
Förderschule	80	56	61	61	942	2781
Hauptschule	88	52	70	40	1520	2314
Realschule	67	40	53	37	1214	2326
Gesamtschule	31	9	32	8	1446	1943
Gymnasium	79	23	73	15	3245	3245
Weiterbildungskolleg	9	1	6	3	218	210
Berufskolleg	41	9	34	5	2779	2018

Auswertung

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

Mit Blick auf die Erhebungsjahre 1996 – 2012 stellt sich insgesamt eine positive Entwicklung auch an den weiterführenden Schulen dar. Im direkten Vergleich zu 2009 ist der Anteil der Schulleiterinnen insgesamt um 10, der der Stellvertreterinnen um 4 Prozentpunkte gestiegen.

Allerdings ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Schulleitungsfunktionen (ohne Grundschule) weiterhin auffällig: inzwischen sind zwar 60 % der Beschäftigten Frauen, ihr Anteil an beiden Schulleitungsfunktionen beträgt jedoch nur 38 %.

An Förderschulen sind inzwischen die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG knapp erreicht worden (68 Schulleiterinnen, 69 Schulleiter). Im Hauptschulbereich konnte eine Erhöhung um 5 Prozentpunkte auf 42 % erzielt werden, an der Realschule eine Steigerung des Frauenanteils von 7 % auf 44 %. Von den vier neuen Gemeinschaftsschulen nehmen drei Frauen die Leitungspositionen ein. Dagegen sind in den Sekundarschulen nur 5 von 13 Schulleitungsstellen mit Frauen besetzt, obwohl an dieser neuen Schulform ein überdurchschnittlich hoher Anteil an weiblichen Lehrkräften zu verzeichnen ist (69 %). Die Entwicklung des Frauenanteils in den Schulformen der SI insgesamt muss allerdings auch vor dem Hintergrund der Bewegung in der Schullandschaft mit ihren Folgen der Auflösung und Neugründung von Schulen gesehen und entsprechend beobachtet werden.

Auch in den Schulen mit SII zeigt die Datenentwicklung fast ausnahmslos eine steigende Tendenz. Jedoch ist der Anteil von Leiterinnen an diesen Schulformen mit durchschnittlich 24 % und bei den Stellvertreterinnen mit 23 % noch weit entfernt von 50 %. Hier bedarf es daher immer noch intensiver flankierender Maßnahmen, so dass aktive Förderung von Frauen bis auf weiteres unverzichtbar ist.

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

In einer aktuellen Online-Befragung der Schulabteilung wurden Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an öffentlichen Schulen zu ihrer Einschätzung bzgl. dieser Unterrepräsentanz befragt (s. Kap 2.3.1). Die Rangfolge der Antworten stellt sich wie folgt dar:

1. In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, benötigen Frauen mit Familienaufgaben mehr Unterstützung (67 %).
2. Es fehlt an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben (47 %).
3. Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternzeit, Teilzeit) wirkt als Karrierehindernis (33 %).
4. Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu (27 %).
5. Frauen sind an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert (23 %).
6. Es fehlt noch die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen (15 %).

Die meistgenannten Einschätzungen (1.-3.) beziehen sich auf die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Datenerhebungen z. B. auch zur Teilzeit bestätigen deutlich, dass mehrheitlich weibliche Lehrkräfte aus Gründen der Betreuungspflichten in der Familie in Teilzeit beschäftigt sind und dies sehr selten in einem Beförderungsamt (8,6 % der teilzeitbeschäftigten Frauen). Die in diesem Zusammenhang vorübergehend geringere Präsenzzeit von Frauen gegenüber Männern am Arbeitsplatz (3.) darf aber nicht zur Einschränkung ihrer beruflichen Entwicklungschancen führen.

Trotz guter Leistungen scheinen Frauen mehr Ermutigung für Führungsaufgaben zu benötigen (4.). Dass immer noch die fehlende Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen (6.) von immerhin 15 % der an der Umfrage Beteiligten benannt wird, scheint überraschend, gerade auch in Bezug auf das Grundschulergebnis von 16 %. Hier bedarf es tiefergehender Analysen, die sicherlich auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext betrachtet werden müssen.

Zielsetzung

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

- Nachhaltige Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (s. Kap. 2.2),
- Gezielte Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen (s. auch Kap. 2.3 sowie 3).

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

Dies wird zunehmend Aufgabe der Schulleitung 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 (§ 13 LGG), denn der Umfang z. B. von Sonderaufgaben ist im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit zu sehen.

2.1.2 Eignungfeststellungsverfahren

Teilnahme 2010-2012 in %

Eignungs-feststellungs-verfahren	Teilnahme		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße		Stellenbesetzung gemessen an der erfolgreichen Teil-nahme	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Förderschule	73,3	26,7	31,8	37,5	45,5	37,5	70,6	66,7
Hauptschule	18,8	80,3	33,3	61,5	66,7	38,5	33,3	38,5
Realschule	37,0	62,9	30,0	23,5	40,0	41,2	57,1	63,6
Gesamtschule	28,6	71,4	16,7	33,3	83,3	40,0	66,7	45,5
Gymnasium	33,3	66,7	57,9	42,1	36,8	44,7	55,6	45,5
Weiterbildungskolleg	0	100,0	-	33,3	-	66,7	-	-
Berufskolleg	20,0	80,0	40,0	40,0	60,0	35,0	60,0	26,7
Gesamt	36,3	63,7	38,5	39,6	47,7	41,2	60,7	43,5

Teilnahme 2010-2012 in absoluten Zahlen

Eignungs-feststellungs-verfahren	Teilnahme		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen		Die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße		Stellenbesetzung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Förderschule	22	8	7	3	10	3	12	4
Hauptschule	3	13	1	8	2	5	1	5
Realschule	10	17	3	4	4	7	4	7
Gesamtschule	6	15	1	5	5	6	4	5
Gymnasium	19	38	11	16	7	17	10	15
Weiterbildungskolleg	0	3	-	1	-	2	-	-
Berufskolleg	5	20	2	8	3	7	3	4
Gesamt	65	114	25	45	31	47	34	40

Auswertung

Ab dem 01.08.2009 werden die Stellen für Schulleiterinnen und Schulleiter an allen Schulen der oberen Schulaufsicht für Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben, die das Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) erfolgreich absolviert haben. Aus den Schulformen Gemeinschafts- und Sekundarschule haben sich wegen der Neugründungen noch keine Lehrkräfte für das Eignungsfeststellungsverfahren beworben.

Es war eine der Zielsetzungen des vergangenen Frauenförderplans, das Abschneiden von Frauen im neuen Verfahren zur Eignungsfeststellung für Schulleitungsbewerbungen gegenüber dem bisherigen Beurteilungsverfahren für dieses Beförderungsamt daraufhin zu evaluieren, ob es Frauen hilft und ermutigt, sich eher auf eine Leitungsposition zu bewerben.

Die Daten belegen, dass Frauen aus allen Schulformen mit Ausnahme der Förderschule auch an diesem Beurteilungsverfahren unterdurchschnittlich teilnehmen (36 %). Allerdings schneiden sie insgesamt zumeist besser ab als Männer. Die Spitzenbeurteilung erhielten 47,7 % der Frauen gegenüber 41,2 % der Männer. 13,9 % der Kandidatinnen gegenüber 19,3 % der Teilnehmer haben nicht bestanden.

Innerhalb des Erhebungszeitraums haben sich 60,7 % der Frauen, die das EFV bestanden haben, mit Erfolg auf eine Schulleitungsstelle beworben, während erfolgreiche Männer in den vergangenen drei Jahren demgegenüber mit 43,5 % eine Stelle besetzen konnten. Dies entspricht in etwa auch dem landesweiten Vergleich. Offene Verfahren oder Bewerbungsabsichten sind hier nicht erfasst.

Obwohl sich Frauen auch in dieses Beurteilungsverfahren weit weniger begeben, scheint es so, dass sie sich vor allem dann um eine Teilnahme bewerben, wenn sie zielgerichtet ein (bestimmtes) Leitungsamt in den Blick genommen haben.

Zielsetzung

Die Ergebnisse des EFV sowie der weitere Bewerbungsverlauf bis hin zur Stellenbesetzung zeigen, dass dieses neue Beurteilungsverfahren sich nicht nachteilig in Bezug auf die gesetzliche Frauenförderung zum Abbau der Unterrepräsentanz in Führungspositionen auswirkt. Allerdings ist auch hier wieder festzustellen, dass es wiederum an der Bewerbungsquote von Frauen für höherwertige Tätigkeiten liegt, warum noch nicht genügend Frauen für ein Leitungsamt zur Verfügung stehen.
Frauen sollten daher durch gezielte Ansprache

- zur Karriereplanung,
- zur Übernahme von Führungsaufgaben,
- zur Teilnahme an spezifischen Fortbildungen und Qualifikationen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten,

besonders ermutigt werden, um sich letztendlich auch zur Teilnahme am EFV zu entschließen. Der Frauenanteil in den Orientierungsseminaren im Rahmen der Schulleitungsfortbildung NRW sowie in der gezielten Schulleiterqualifizierung (SLQ) liegt inzwischen zumindest bei über 50 % mit steigender Tendenz.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind im EFV als Beurteilungsverfahren beteiligt. Ein an Gender orientierter Beobachtungsbogen für zukünftige Verfahren befindet sich in der Entwicklung.

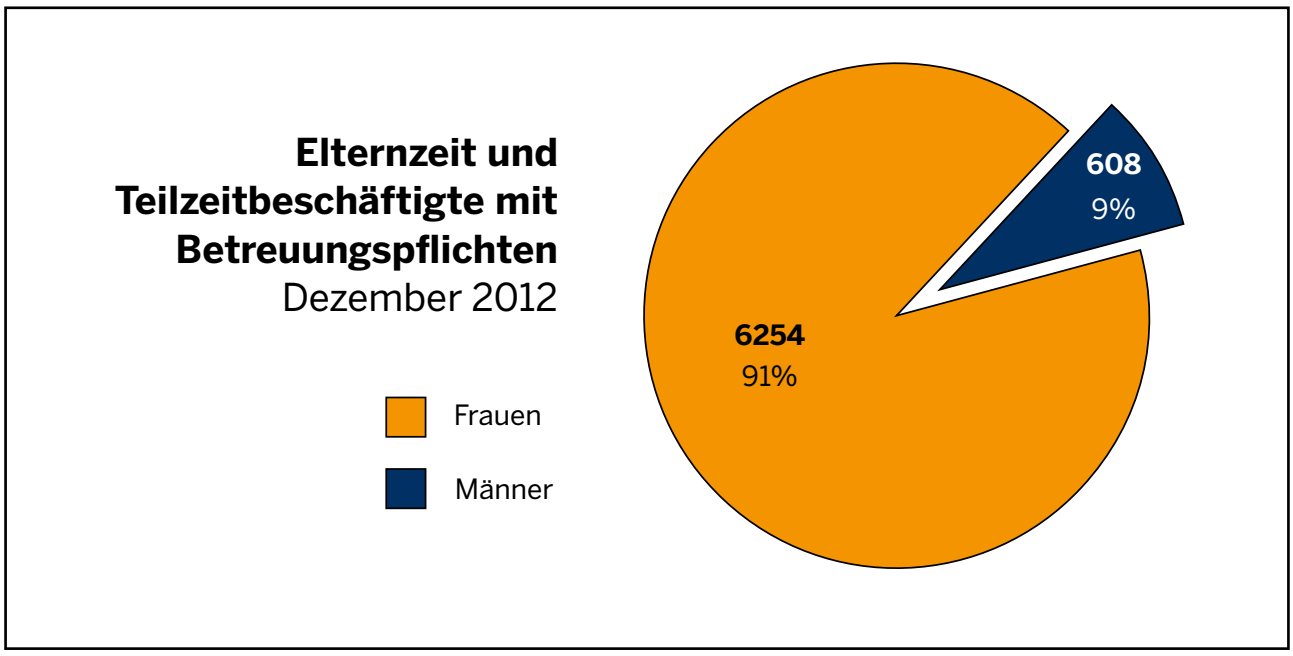
2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.2.1 Beschäftigte mit familienbedingten Betreuungspflichten

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ (§ 13 Abs. 1 LGG).

A. Beschäftigungssituation in absoluten Zahlen (ohne Lehramtsanwärter/innen)

Schulformen	Gesamtzahl		davon				in Elternzeit und/ oder in Teilzeit gem. §§ 66, 67 LBG NRW	
Dezember 2009 / 2012	Beschäftigte		Frauen		Männer		Frauen	Männer
	2009	2012	2009	2012	2009	2012	2012	
Grundschulen	8888	8779	7924	7929	964	850	2445	57
Förderschulen	3723	3781	2781	2847	942	934	819	58
Hauptschulen	3834	3245	2314	2072	1520	1173	385	12
Realschulen	3540	3455	2326	2326	1214	1129	557	86
Sekundarschulen / Gemeinschaftsschulen	-	205	-	141	-	64	30	1
Gesamtschulen	3389	3630	1943	2193	1446	1437	410	62
Gymnasien	6490	7205	3245	4012	3245	3193	926	237
Weiterbildungskollegs	428	447	210	244	218	203	48	6
Berufskollegs	4797	4771	2018	2186	2779	2585	634	89
Gesamt	35089	35518	22761	23950	12328	11568	6254	608



Auswertung

An den 1.256 öffentlichen Schulen der Bezirksregierung gibt es zum Zeitpunkt der Datenerhebung 35.518 Beschäftigte, davon 23.950 Frauen (67,4 %) und 11.568 Männer (32,6 %). Nimmt man die Grundschulen heraus, für die die jeweiligen Schulämter als verantwortliche Dienststelle einen eigenen Frauenförderplan erstellen, dann sind es 26.739 Beschäftigte, davon 16.021 weiblich (59,9 %) und 10.718 männlich (40,1 %).

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

Die o. a. Datenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen als auch die Erhebung zur Umsetzung des Frauenförderplans an den Schulen vor Ort im Herbst 2012 bestätigen die landesweite Auswertung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) im dritten Bericht zur Umsetzung des LGG in NRW 2012, dass dieser „Familienfaktor" eine wesentliche Ursache dafür ist, warum sich Frauen weniger um ein Beförderungsamt bewerben bzw. ein Leitungsamt besetzen.

So ist z.B. die betreuungsintensive Familiengründungsphase in dem Zeitfenster, in dem berufliche Weichen gestellt werden, ein neuralgischer Punkt. Es ist gesellschaftspolitisch 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.

Zielsetzung

Berufsunterbrechungen und die Doppelaufgaben von Beruf und Familienarbeit sowie eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit aus Gründen der Betreuungspflichten sollen daher

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

Erfreulich ist, dass immer mehr Frauen nach der Mutterschutzzeit die Möglichkeit der Teilzeit in der Elternzeit wahrnehmen, gerade auch um den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren.

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

Noch nicht erhoben wurden 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.

B. Teilzeit

Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten

Teilzeit gem. § 13 LGG	§§ 66, 67 LBG NRW und in Elternzeit		gemessen an der Beschäftigung von Frauen und Männern insgesamt		von den Teilzeitbeschäftigten mit Beförderungsamt oder Zulage		gemessen an ihrer Teilzeitbeschäftigung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	absolut		in %		absolut		in %	
Grundschule	2061	15	25,9	1,8	47	8	2,3	53,3
Förderschule	467	26	16,4	2,8	16	3	3,4	11,5
Hauptschule	713	28	34,4	2,4	14	-	1,9	0,0
Realschule	469	30	20,2	2,7	60	6	12,8	20,0
Gemeinschafts- und Sekundarschule	28	1	19,9	1,6	2	-	7,1	0,0
Gesamtschule	374	35	17,1	2,4	57	11	15,24	31,43
Gymnasium	715	86	17,8	2,7	164	29	22,9	33,7
Weiterbildungskolleg	27	3	11,1	1,5	11	1	40,7	33,3
Berufskolleg	467	26	21,4	1,0	144	5	30,8	19,2
Gesamt	5321	250	22,2	2,2	515	63	9,7	25,2

Teilzeit mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern in absoluten Zahlen

Beförderungsamt oder Fachleitung mit Zulage	Fachleitung am ZfsL		A 13 SI		A 14		A 15		Stellvertretung		Schulleitung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	9	1							26	7	12	
Förderschule	2	1	7	1	3	1	1		1		2	
Hauptschule	2		9						3			
Realschule	3		50	6					7			
Gemeinschafts- und Sekundarschule			2									
Gesamtschule			25	1	32	10						
Gymnasium	3	1	1	1	154	25	6	2				
Weiterbildungskolleg			4		6	1	1					
Berufskolleg					134	5	9					
Gesamt	19	3	98	9	329	42	17	2	37	7	14	-

Auswertung

Neben den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Familienpflichten, gelten für Teilzeitbeschäftigte darüber hinaus noch weitergehende gesetzliche Regelungen. Im Frauenförderplan werden gem. § 13 LGG allerdings nur Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten berücksichtigt (§§ 66, 67 LBG NRW und Teilzeit in Elternzeit).

Von den 23.950 weiblichen Beschäftigten sind 22,2 % familienbedingt teilzeitbeschäftigt (5.321), bei den Männern sind es 2,2 % (250 von 11.568). Damit sind Frauen zwar nach Köpfen, aber nicht nach dem Arbeitszeitvolumen paritätisch repräsentiert.

Auch in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind weibliche Teilzeitbeschäftigte unterrepräsentiert. Von den anspruchsberechtigten weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind lediglich 8,6 % Frauen in einem Beförderungsamt oder als Fachleiterin mit Zulage (SI) tätig.

Eine Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern wird ggf. aufgrund der Komplexität der Aufgaben weniger wahrgenommen oder weil befürchtet wird, dass die Arbeitsbelastung nicht mit der anteiligen Arbeitszeit abgedeckt werden kann. Dennoch scheint dies möglich, denn die Quote bei den Männern überrascht. Von den 250 männlichen Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten haben immerhin 25,2 % ein Beförderungsamt inne. Allerdings ist nicht erhoben worden, wie viele Stunden sie reduziert haben oder wie lange sie Teilzeit in Anspruch nehmen, ihr Alter oder ob sie bereits vorher in diesem Amt als Vollzeitkraft gearbeitet haben.

In den meisten Fällen allerdings sind die Bemessung und Organisation der Arbeitszeit das Hauptproblem für Teilzeitbeschäftigte. Die Vergütung der Lehrkräfte in Teilzeit wird nur an der Anzahl der Unterrichtsstunden mit deren Vorbereitung gemessen, der Umfang der darüber hinaus gehenden außerunterrichtlichen Dienstpflichten ist weder mengenmäßig noch zeitlich anteilig definiert.

Die Regelung, dass die außerunterrichtlichen Aufgaben der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen sollen (§ 17 ADO), ist im Schulalltag nicht immer leicht umzusetzen und erfordert kreative und ausgewogene Lösungen für alle Beschäftigten sowie Verständnis der Vollzeitbeschäftigten für die berechtigten Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten mit reduzierter Vergütung. Zudem stellt die Variabilität der Arbeitszeit in der Schule, z.B. durch Vertretungsunterricht, unregelmäßige Konferenztermine oder Schulfahrten, für Lehrkräfte insbesondere für Teilzeitkräfte ein organisatorisches Betreuungsproblem dar.

Zielsetzung

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

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

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

- Verlässliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung,
- Orientierung der Anwesenheitszeit in der Schule an der Reduzierung der Pflichtstundenzahl,
- Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen auch in Teilzeit,
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Beförderungsämtern durch konkrete Arbeitsplatzbeschreibung mit der Möglichkeit der Aufgabenteilung ggf. bereits in der Ausschreibung,
- besondere Berücksichtigung der Teilzeitkräfte im schulspezifischen Konsens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

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

---

[1] 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

2.2.2 Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In einem Prozess des Austausches von Erfahrungswerten aus der Praxis der Schulformen Realschule, Gesamtschule, Gymnasium und Berufskolleg sind bereits 2002 Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstanden, die inzwischen durch die Einbeziehung weiterer Best-Practice-Beispiele und Vorschläge der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) aus allen weiterführenden Schulen im Jahr 2012 ergänzt wurden. Sie stellen als fester Bestandteil der Frauenförderpläne den Orientierungsrahmen für schuleigene Lösungen und Beschlüsse gem. § 68 SchulG dar.

Anspruchsberechtigte Lehrkräfte gem. § 13 LGG sind:
- Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen,
- Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Lehrkräfte mit Betreuungspflichten sollen besondere Berücksichtigung finden
- im Stunden- und Aufsichtsplan,
- bei der Unterrichtsverteilung,
- bei der Konferenzplanung, z.B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang (§ 14 ADO),
- bei der Klassenleitung, z.B. durch Bildung von Klassenteams,
- bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen,
- bei Wandertagen und Schulfahrten.

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, Sprechtage) proportional zur Arbeitszeitermäßigung verhalten,
- sich bei Schulwanderungen und Schulfahrten auf die Teilnahme in entsprechend größeren Zeitabständen beziehen, wobei ein Ausgleich bereits bei der Genehmigung der Dienstreise festzulegen ist (BASS 14 – 12 Nr. 2),
- unterrichtsfreie Tage ermöglichen, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist,
- eine überproportionale Belastung durch Springstunden vermeiden.

Schuleigenes Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung der Zielsetzungen des LGG und des Frauenförderplans verantwortlich und wird dabei unterstützt durch die AfG. An 25,6 % aller Schulen gibt es mittlerweile eine Vereinbarung zwischen Schulleitung und AfG, an 19,2 % wurde diese von der Lehrerkonferenz beschlossen, aber in über der Hälfte aller Schulen befindet sie sich noch in der Entwicklung. Nachfolgende praxiserprobte Beispiele aus verschiedenen Schulformen sollen daher helfen, einen schulinternen Konsens verbindlich herzustellen (entsprechend § 12 ADO).

Bei der Umsetzung in schulspezifische Vereinbarungen sind zu berücksichtigen:
- Schulform,
- Größe der Schule,
- Anzahl der Lehrkräfte in Vollzeit und Teilzeit,
- Ganztag, Nachmittags- und Abendunterricht
- dienstliche Belange und pädagogische Schwerpunkte,
- unterschiedliche Einsatzorte bei (Teil-)Abordnungen an eine oder mehrere Schulen (z. B. GU), die schulformübergreifende Kooperationen und ggf. abgeglichene Konzeptionen erfordern.

Die nachfolgenden Umsetzungsvarianten können sowohl übernommen als auch ergänzt werden.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN
- Grundgesetz (GG Art. 3); Landesgleichstellungsgesetz (§ 13 LGG);
- Landesbeamtengesetz NRW (§§ 66 und 67 LBG); Teilzeit Tarifbeschäftigte (BASS 21 – 05 Nr. 10.4);
- Schulgesetz (§§ 65 und 68 SchulG); Allgemeine Dienstordnung (§§ 12, 14, 17 ADO);
- Elternzeitverordnung (EZVO); Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW);
- Wanderrichtlinien; Mehrarbeitserlass.

Best-Practice-Beispiele	Vereinbarungsmöglichkeiten an der Schule:
TERMIN- UND STUNDENPLANGESTALTUNG	
• 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.	
• Die Schulleitung, Verwaltung, Abteilungsleitung oder die Fachkonferenzvorsitzenden befragen die Lehrkräfte (schriftlich) zur Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung.	
• 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.	
• 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.	
• Eine verlässliche langfristige Terminplanung z. B. in Form eines Jahresarbeits- und Terminplans erleichtert es den Lehrkräften, ihren dienstlichen Aufgaben und Betreuungspflichten nachzukommen.	
• Alle laufenden zusätzlichen Termine werden unmittelbar in einen Kalender z.B. im geschützten Intranet eingetragen.	
Teilzeitkräfte	

• Gewährung von unterrichtsfreien Tagen
  o bei 1/2 Stelle (mind.) ein Tag (+ 1 Nachmittag bei Ganztagsschulen);
• wenn aus pädagogischen und organisatorischen Gründen möglich
  o bei 2/3 Stelle ein Tag (bzw. 2 halbe Tage bei Ganztagsschulen),
  o bei 3/4 Stelle ein Tag (bzw. 1 halber Tag bei Ganztagsschulen).	

• Die Abwesenheitstage der Teilzeitbeschäftigten wechseln, um eine gerechte und gleichmäßige Verteilung zu erreichen.	
• Die an der Stammschule gewährten unterrichtsfreien Tage von Lehrkräften im GU werden schulformübergreifend berücksichtigt.	
• Der Konferenztag der Schule wird nicht als freier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet.	
• Wunscharbeitstage können angegeben werden, finden aber nur Berücksichtigung, wenn sie pädagogisch vertretbar sind.	
• Wahl zwischen festen Zeiten entweder für den Unterrichtsbeginn oder für das Unterrichtsende, insbesondere für Alleinerziehende;	

• Wahl zwischen einer Minimierung der Springstunden oder einer gleichmäßigen Verteilung der Wochenstunden auf die Arbeitstage.	
• Die Anzahl der Springstunden wird folgendermaßen vermindert: o Bei 1/2 Stelle: max. 2 Springstunden (in der Ganztagsschule 3). o Bei 2/3 Stelle: max. 3 Springstunden (in der Ganztagsschule 4). o Bei 3/4 Stelle: max. 4 Springstunden (in der Ganztagsschule 5).	
Vertretungsunterricht und Pausenaufsichten	
Teilzeitkräfte	
• Einsatz entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl und verhältnismäßig nicht häufiger als Vollzeitkräfte;	
• 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	
• Außerunterrichtliche Aufgaben werden über ein Punktekonto gewichtet und durch Aushang transparent gemacht.	
Klassen- oder Kursleitung	
• Bildung von Klassenleitungsteams oder Klassenleitung mit Stellvertretung.	
Teilzeitkräfte	
• Die Häufigkeit des Einsatzes als Klassenleitung wird entsprechend der Stundenreduzierung festgelegt.	
Prüfungen, Lernstandserhebungen, ZP 10, AO-SF Verfahren etc.	
Teilzeitkräfte	
• Ein ausgewogener Einsatz in der S I und in der S II führt zwangsläufig zu einem proportional zur Arbeitszeit verringerten Einsatz.	
• Einsatz in der Ko-Korrektur z.B. im Abitur oder als nicht prüfendes Kommissionsmitglied bei Nachprüfungen erfolgt proportional zur Stundenreduzierung.	
• Einsatz in möglichst wenigen Bildungsgängen führt zwangsläufig zu einer Verringerung des Einsatzes bei Abschlussprüfungen.	
• Einsatz wird über ein Punktesystem angerechnet.	
• 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	
• Einsatz in möglichst wenigen Bildungsgängen oder Jahrgangsstufen bzw. Klassen führt ggf. zu einer Verringerung von Dienstbesprechungen und (Zeugnis-)Konferenzen.	
• Langfristige, verbindliche Festlegung und Bekanntgabe der Konferenztermine;	
• Verbindliche Angabe der Dauer und des voraussichtlichen Konferenzendes.	

Teilzeitkräfte	
• 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	
• Sprechzeiten aller Lehrkräfte werden mit der Einladung bekanntgegeben.	
Teilzeitkräfte	
• Sofern der Sprechtag auf zwei Nachmittage verteilt ist, sind Teilzeitbeschäftigte nur an einem der beiden Tage anwesend.	
• Aufteilung der Gespräche auf stellv. oder Co-Klassenleitung;	
• Es werden (zusätzlich) Sprechstunden eingerichtet. Die Belange der berufstätigen Erziehungsberechtigten sind zu berücksichtigen.	
Projektwoche, Schulfeste	
Teilzeitkräfte	
• 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. Auf den Anspruch von tarifbeschäftigten Lehrkräften auf anteilige Vergütung, sofern ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, wird ausdrücklich hingewiesen (WRL).	
Teilzeitkräfte	
• Freizeitausgleich, z. B. keine Vertretung bei Abwesenheit von Abiturkursen, Klassen während des Praktikums u. a.;	
• Tagesfahrten finden nicht an unterrichtsfreien Tagen statt.	
• Reduzierung der Veranstaltungen, z.B. nur jedes zweite Jahr etc..	

Beschluss der Lehrerkonferenz am:

Schulleitung	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

2.3 Evaluation und Fortschreibung

2.3.1 Umfrage zur Umsetzung des Frauenförderplans

Ziele

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat erstmalig im September/Oktober 2012 eine Online-Umfrage durchgeführt, die einerseits die Nachhaltigkeit der getroffenen Maßnahmen zur Gleichstellung an den Schulen vor Ort datengestützt erheben sollte, andererseits aber auch, um aus der Analyse der Befragung den Bedarf für die Fortschreibung des neuen Frauenförderplans entwickeln zu können. Orientierung für die Fragestellungen waren sowohl die Vorgaben für die Berichterstattung des MGEPA zur Vorlage für den Landtag gem. § 22 LGG als auch die sechs obligatorischen Maßnahmefelder des Frauenförderplans.

Teilnehmende

Befragt wurden Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) an 1256 öffentlichen Schulen, die nach Möglichkeit in Kooperation die Fragen zu gleichstellungsrelevanten Aufgaben in der Schule beantworten sollten, um auch die Zusammenarbeit zwischen Schulleitungen und AfG in Hinblick auf erweiterte Dienstbefugnisse und rechtssichere Pflichtbeteiligungen ab dem Schuljahr 2013/2014 zu fördern.

Ergebnisse

Insgesamt haben 94 % der Schulen (1171 von 1256) teilgenommen, so dass das Gesamtergebnis und die schulformbezogenen detaillierteren Daten als repräsentativ gelten können. Rückmeldungen ergaben, dass durch die technische Umsetzung in eine Online-Version der zeitliche Aufwand für die Befragung nicht mehr als eine Viertelstunde betrug. Erfreulich ist auch, dass in 2/3 der Fälle die Schulleitungen und AfG den technisch vereinfachten Fragebogen in Kooperation ausgefüllt haben.

Die absolute Zahlen in den Diagrammen werden in dieser Auswertung in Prozentzahlen angegeben.

1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans (FFP)

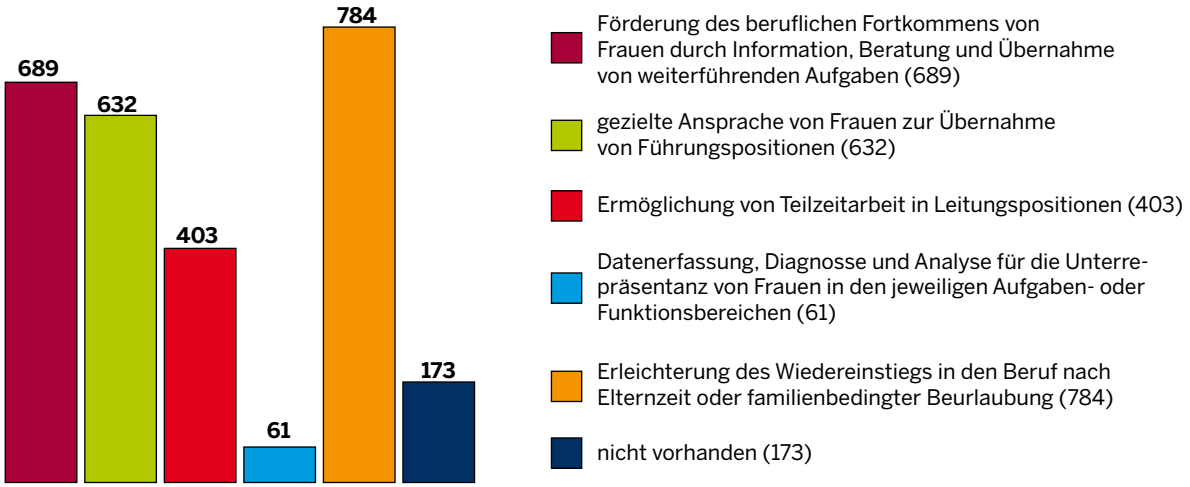
An 90 % der Schulen haben die Schulleitungen oder die AfG den Frauenförderplan gem. § 5a LGG in der Lehrerkonferenz bekannt gemacht, fast 80 % in Form eines Berichts oder einer PowerPoint-Präsentation, die den AfG in der Dienstbesprechung mit den Gleichstellungsbeauftragten und im geschützten Forum für AfG zur Verfügung gestellt wurde.

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet

Die Internetseiten der BR zu Gleichstellungsangelegenheiten im schulischen Bereich, die sowohl Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen als auch Angebote zur Mädchen- und Jungenförderung bereitstellen, sind den Schulleitungen und AfG zu über 80 % bekannt und in 43 % der Kollegien vorgestellt worden. Über 50 % der AfG an weiterführenden Schulen nutzen darüber hinaus das geschützte Forum für diese Zielgruppe.

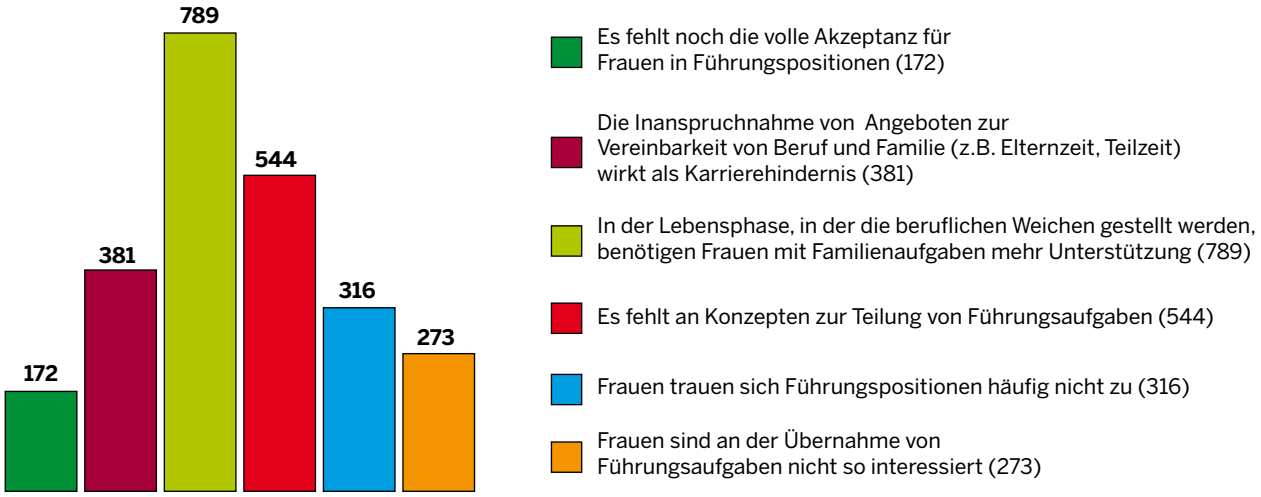
3. Maßnahmefeld: Personalentwicklung

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Landesgleichstellungsgesetzes sind Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (§ 6 LGG).



Frauen werden in ihrem beruflichen Werdegang unterstützt, in dem sie gezielt auf eine Übernahme von weiterführenden Aufgaben (60 %) oder von Führungspositionen (54 %) angesprochen werden. An etwa 34 % der Schulen ist Teilzeit auch in einer Leitungsposition möglich. Die im letzten Frauenförderplan angebotene Diagnosevorlage zur Erfassung der Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Funktionen wurde nur wenig genutzt (5 %). Erleichterung beim Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Beurlaubung geben 67 % der Befragten an. Im Gegenzug (ohne Grafik) nehmen Frauen diese gezielte Ansprache durch die Schulleitung z. B. durch eine weiterführende Position (41 %) oder durch die Teilnahme an einem Fortbildungsangebot (57 %) wahr.

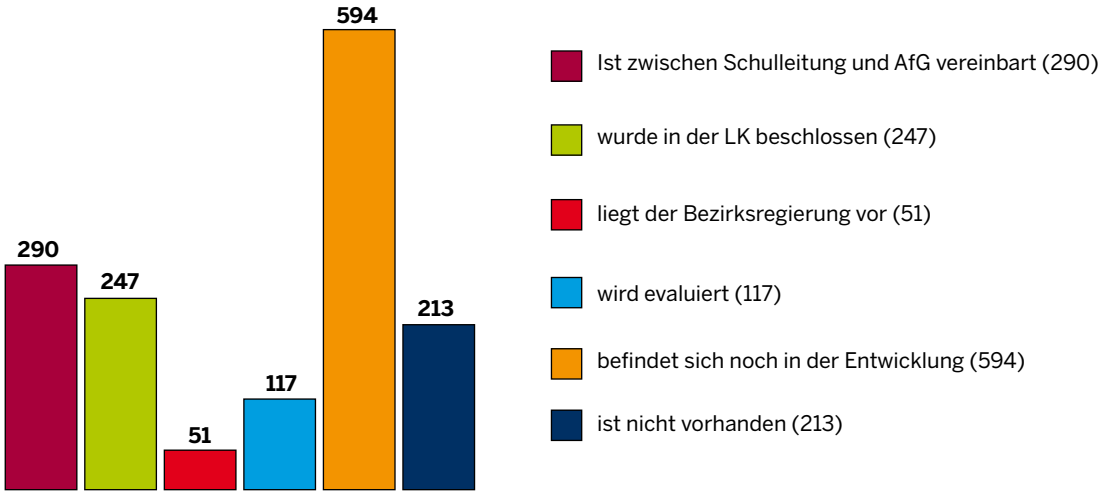
Aufschlussreich sind die vom MGEPA gestellten Fragen zur Einschätzung, warum Frauen nicht paritätisch in Führungspositionen zu finden sind:



Nimmt man die die drei hervorstechenden Ergebnisse, dann zeigt sich, dass vor allem der in den Kapiteln 2.1 und 2.2 erwähnte „Familienfaktor" ein Karrierehindernis darstellt. Denn diese Zeit fällt zumeist in eine Lebensphase, in der auch berufliche Weichen gestellt werden und mehrheitlich Frauen Unterstützung benötigen (91 %, vgl. Kap. 2.2.1). Schulleitungen geben ebenso zu erkennen, dass ca. 1/3 der Frauen durch gezielte Ermutigung zur Bewerbung auf ein Beförderungsamt angesprochen werden müssen. Bedenklich ist die Einschätzung (15 %), dass es noch an der vollen Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen fehle. Irritierend ist hier der Wert von 16 % an Grundschulen.

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

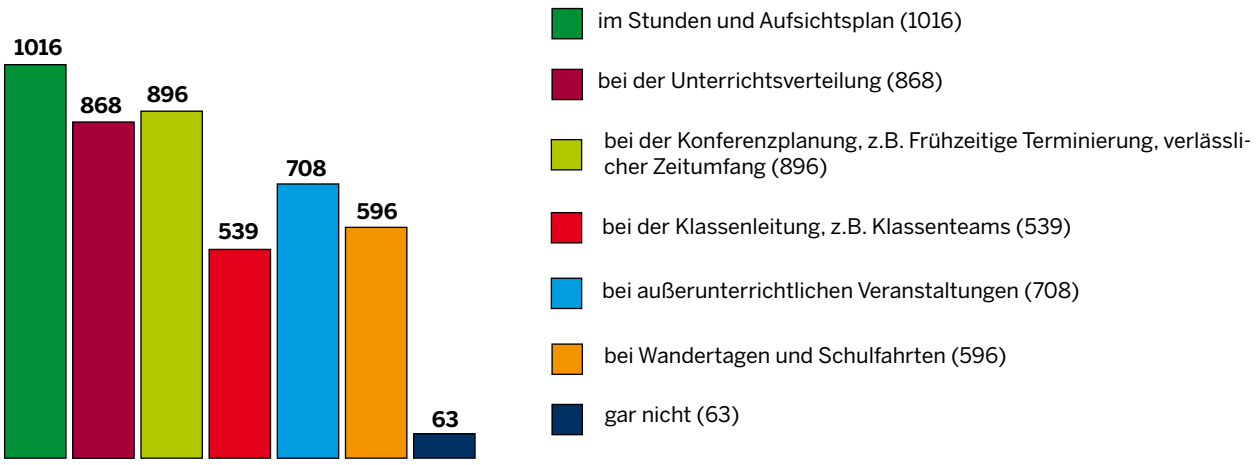
Gegenstand des Frauenförderplans gem. § 6 LGG sind ebenso Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. hierzu auch §§ 13-14 LGG).



In knapp 25 % aller Schulen gibt es ein schulinternes Konzept, das mit den AfG vereinbart und zum großen Teil in der Lehrerkonferenz beschlossen worden ist. Einige Konzepte liegen der Schulabteilung vor und sind auch als Best-Practice-Beispiele im Internet veröffentlicht. An über der Hälfte der Schulen befindet sich diese Vereinbarung noch in der Entwicklung, in 20 % der Schulen fehlt sie ganz. Um diese insgesamt ca. 70 % der Schulen zu unterstützen, wurden die Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in diesem Frauenförderplan (Kap. 2.2.2) aktualisiert und als Schwerpunktmaßnahme hervorgehoben.

Vor allem Lehrkräfte in familienbedingter Teilzeitbeschäftigung werden in der Schulorganisation besonders berücksichtigt. Anspruchsberechtigt sind allerdings gem. § 13 LGG auch Vollzeitkräfte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, insbesondere als alleinerziehende oder alleinstehende Lehrkraft mit Betreuungspflichten.

Die Ansprüche dieser Lehrkräfte sind beamten- und tarifrechtlich geregelt (§§ 12, 14, 17 ADO, § 66-69 LBG NRW, § 11 TV-L, WRL).



Freilich muss jede Schule ihre eigenen Wege finden, weil diese Regelungen nicht detailliert auf verschiedene Bedingungen vor Ort zugeschnitten sein können oder individuellen Vereinbarungen entgegenstehen. (Zu weiteren Ausführungen hierzu vgl. Kapitel 2.2.2).

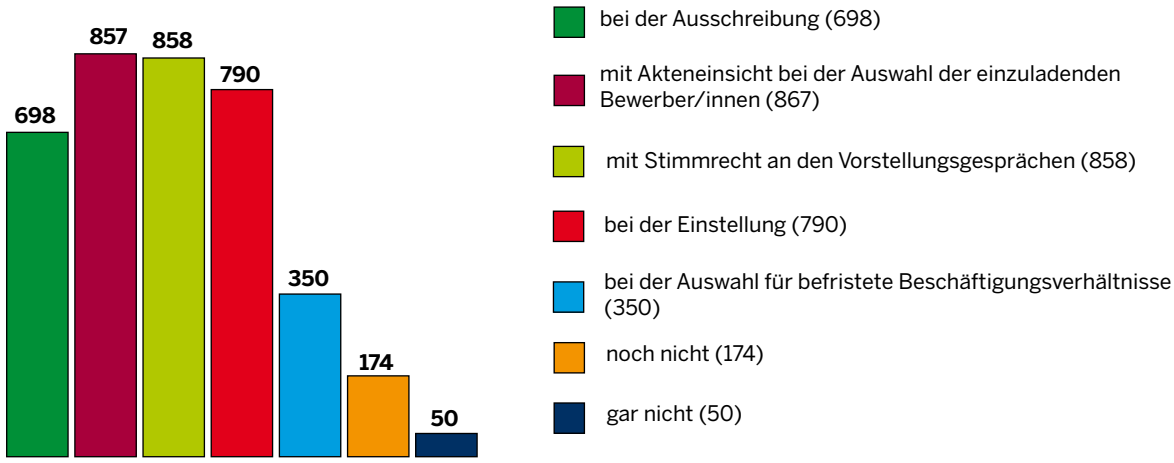
5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben an der einzelnen Schule

Eine konkrete Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Zielsetzungen finden an 2/3 der Schulen durch Beratung und Planung in der Lehrerkonferenz statt, in 11 % der Fälle ist dies bereits im Schulprogramm verankert. Ein Konzept zum Gender Mainstreaming für die Qualitätsanalyse wird zu 36 % von Schulleitungen und zu 26 % von den AfG entwickelt. Hier wäre es wünschenswert, wenn gemischt-geschlechtliche Genderteams gebildet würden.

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)

Zur Unterstützung der Schulleitung in ihrer Verantwortung für die Umsetzung des LGG und des Frauenförderplans gibt es an fast allen Schulen eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (97 %) und ggf. auch eine Stellvertreterin (36 %). An Schulen, die keine AfG bestellt haben (3 %), muss die Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsicht für formalrechtliche Beteiligungspflichten herangezogen werden.

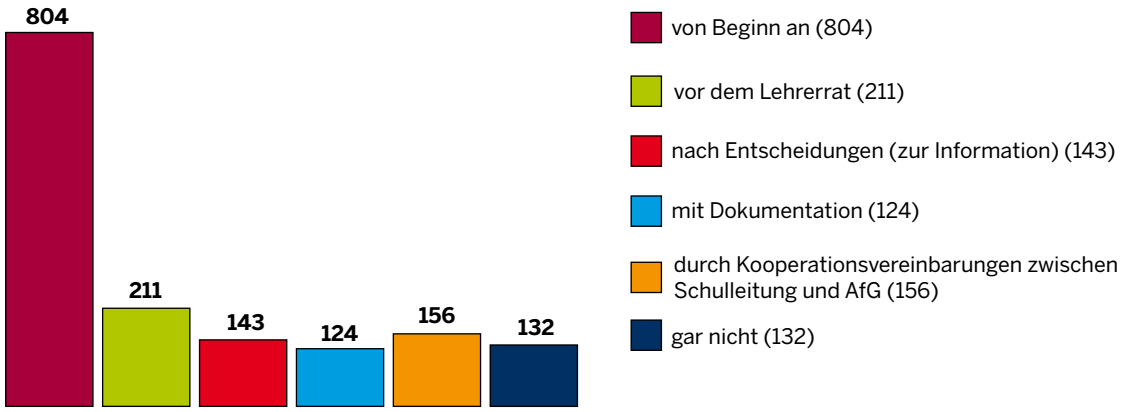
Es sind vor allem die Aufgaben in den Personalauswahlkommissionen, in denen die AfG die schulformspezifische Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung vertritt. Die AfG ist geborenes Mitglied des Verfahrens. Sie ist von Beginn an bei diesem Auswahlprozedere mit Stimmrecht involviert. Das Verfahren ist in den Fällen, in denen sie noch nicht (15 %) oder gar nicht (4 %) beteiligt wird, formalrechtlich bedenklich.



Die Auswahlkommissionen muss außerdem mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein (vgl. hierzu § 9 LGG, Grundlagenerlass zur Lehrereinstellung NRW). An 6 % der Schulen ist dies nicht der Fall, so dass dies im Verfahrensprotokoll besonders begründet werden muss.

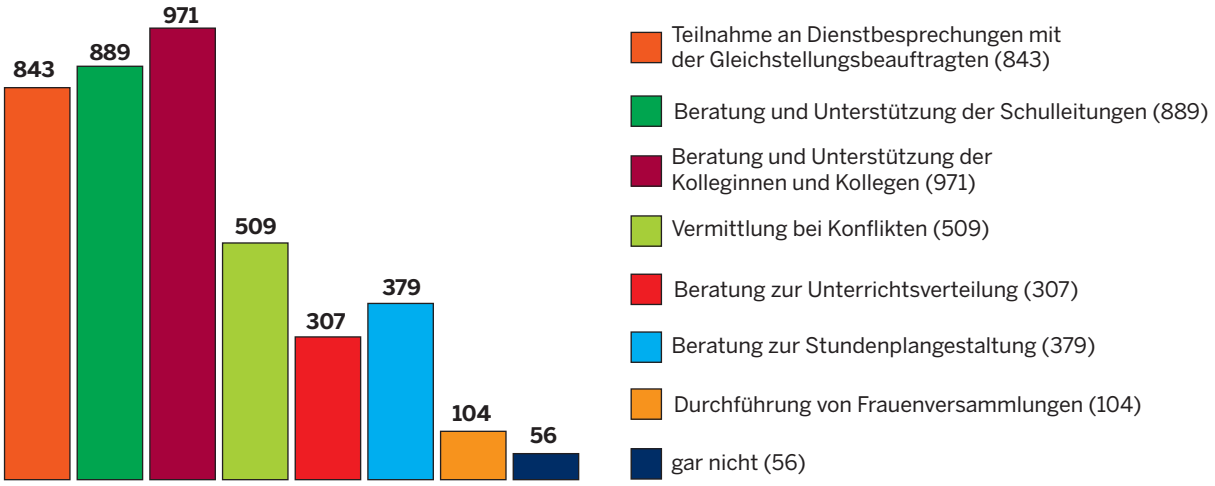
Eigenverantwortliche Schulen mit bereits erweiterten Dienstbefugnissen der Schulleitungen wurden gesondert befragt. Dies sind ehemals selbstständige Schulen (72) oder Schulen, denen auf Antrag dieser Status übertragen worden ist (5). Hier stellte sich heraus, dass es noch Unsicherheiten bzgl. der Beteiligungspflichten gibt, so dass noch ein intensiverer Informations- und Unterstützungsbedarf besteht, damit in den Personalentscheidungssachverhalten, für die die Schulleitung ab dem Schuljahr 2013/2014 flächendeckend die Zuständigkeit erhält, eine formalrechtlich korrekte Gleichstellungsbeteiligung gesichert ist (ohne Grafik).

Für alle Schulen gilt allerdings, dass die Beteiligung der AfG von Beginn an und vor dem Lehrerrat durch Dokumentation abgesichert werden muss. Im Gegensatz zum Lehrerrat muss die AfG noch die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Entscheidung erhalten. An 13 % der Schulen werden die Verfahren durch Kooperationsvereinbarungen zwischen Schulleitung und AfG vereinfacht. (vgl. hierzu auch §§ 15-20 LGG).

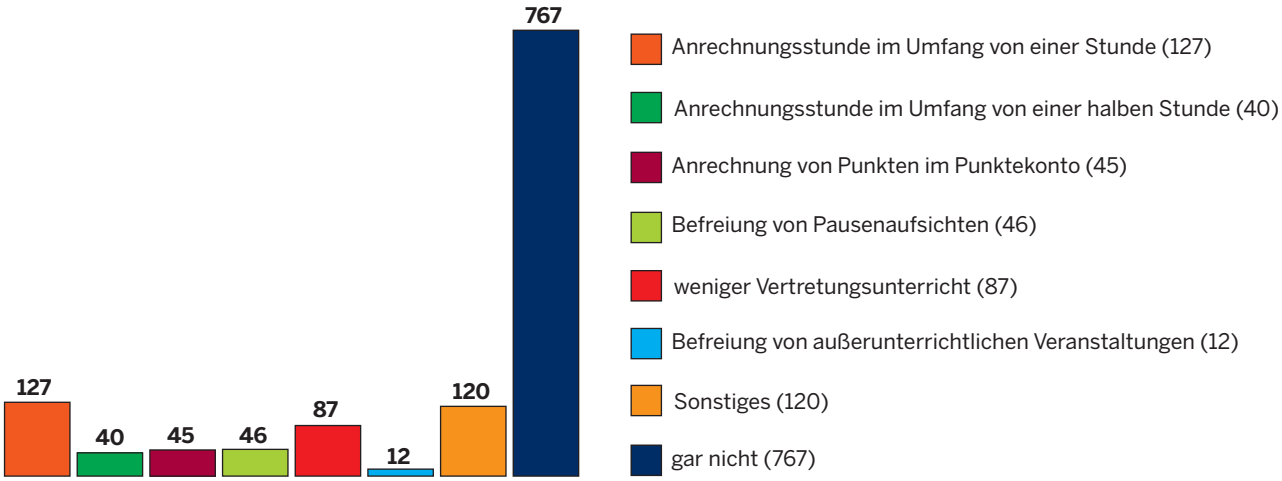


Mit Blick auf die Ergebnisse scheint hier noch Handlungsbedarf zu bestehen, zumal an 11 % der Schulen noch gar keine Beteiligung der AfG stattfindet bzw. sie erst nach der Entscheidung informiert wird (12 %).

Neben den Beteiligungspflichten ist das Aufgabenspektrum der AfG vielfältig (vgl. Anhang 4.2).



Schwerpunkte sind hier vor allem der Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten in Dienstbesprechungen (72 %) sowie die Beratung und Unterstützung einerseits der Schulleitung (76 %) und andererseits der Kolleginnen und Kollegen (83 %). In fast der Hälfte der Schulen vermittelt sie in gleichstellungsrelevanten Konflikten. Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird sie an 26 % der Schulen bei der Unterrichtsverteilung und an 32 % bei der Stundenplangestaltung hinzugezogen. Das Recht zur Durchführung einer Frauenversammlung wird bisher nur zu 9 % in Anspruch genommen.

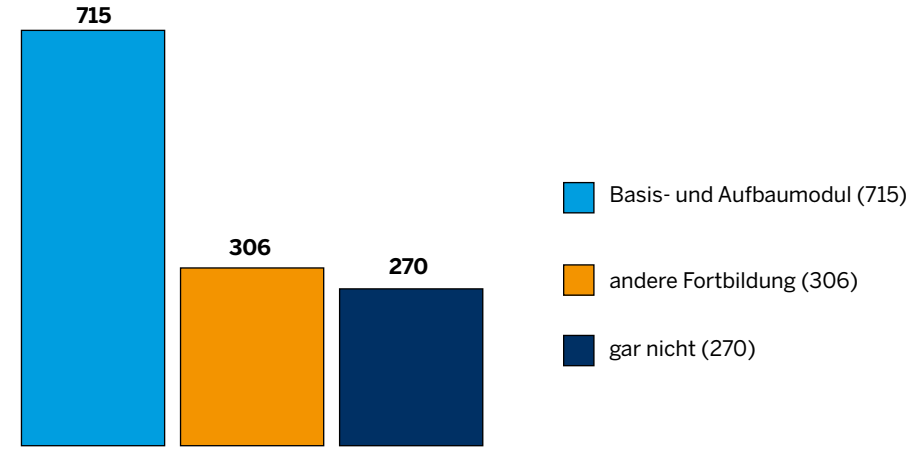


Mit Blick auf den umfangreichen Einsatz für die Schule erhalten nur sehr wenige AfG Entlastung, 66 % sogar überhaupt keine. Gem. den VV zu § 16 LGG hat die Schulleitung aber die Pflicht, durch organisatorische Maßnahmen die erforderliche Freistellung zu gewährleisten, z.B. durch Berücksichtigung von Anrechungsstunden als „besondere schulische Aufgabe“ (§ 2 Abs. 5 AVO-RL). Eine Stunde erhalten aber nur 11 % der AfG; 3 % bekommen eine halbe Stunde ermäßigt. Auch andere Ausgleichsmöglichkeiten werden noch nicht genügend genutzt (Befreiung von Pausenaufsichten 4 %, weniger Vertretungsunterricht 7 %).

6. Maßnahmefeld: Fortbildung

Qualifikation der AfG

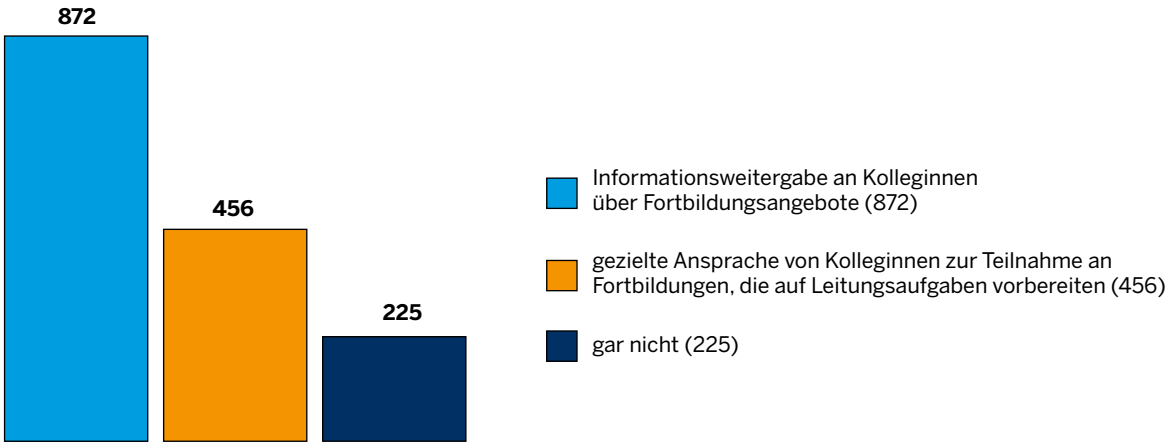
Das LGG weist bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – analog der AfG – darauf hin, dass die „fachliche Qualifikation (...) den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden“ soll (§ 15). Über die Dienstbesprechungen hinaus erhält daher die AfG das Recht, an Qualifikationsfortbildungen der Bezirksregierung teilzunehmen.



Die Angebote des Fortbildungsdezernates konnten bisher 61 % der AfG in Anspruch nehmen. Die Nachfrage ist anhaltend groß (vgl. Kap. 3.10.2). Das Basismodul beschäftigt sich dabei vor allem mit Fällen aus dem Alltag und ist besonders für neue Kolleginnen im Amt der AfG gedacht. Zum Zeitpunkt der Online-Umfrage trifft dies auf 23 % der AfG und 15 % der Stellvertreterinnen zu. Das Aufbaumodul beschäftigt sich vor allem mit Kommunikationsstrukturen, die die AfG in Konfliktfällen oder bei Vereinbarungen mit der Schulleitung benötigt (s. Aufgabenspektrum).

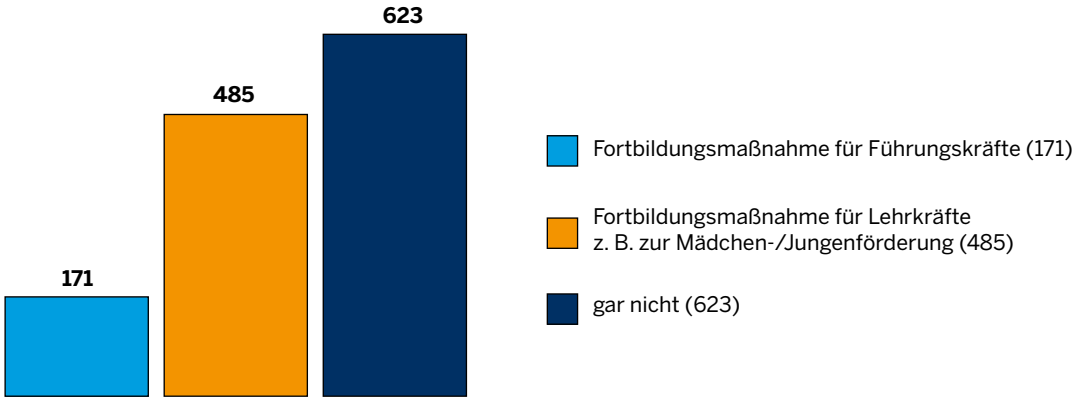
Qualifizierung von Frauen für Leitungsfunktionen

Gem. § 11 LGG sind „bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen (...) weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen. Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten."



An 75 % aller Schulen werden die Informationen über spezifische Fortbildungsangebote an die Kolleginnen weitergegeben, wobei 39 % der Schulleitungen Frauen gezielt zur Teilnahme an Fortbildungen ansprechen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten (vgl. auch Kap. 2.1).

Qualifizierung zum Thema Gleichstellung oder Gender für Frauen und Männer



Die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen wurde von 15 % der Lehrkräfte/Schulleitungen in Anspruch genommen, zu Themen der Jungen- und Mädchenförderung, die die Kompetenzteams anbieten, immerhin 41 % der Unterrichtenden. Wünschenswert wäre sicherlich eine Erhöhung dieser Anteile zur Sensibilisierung von Gender als Querschnittsaufgabe (vgl. Anhang 4.1).

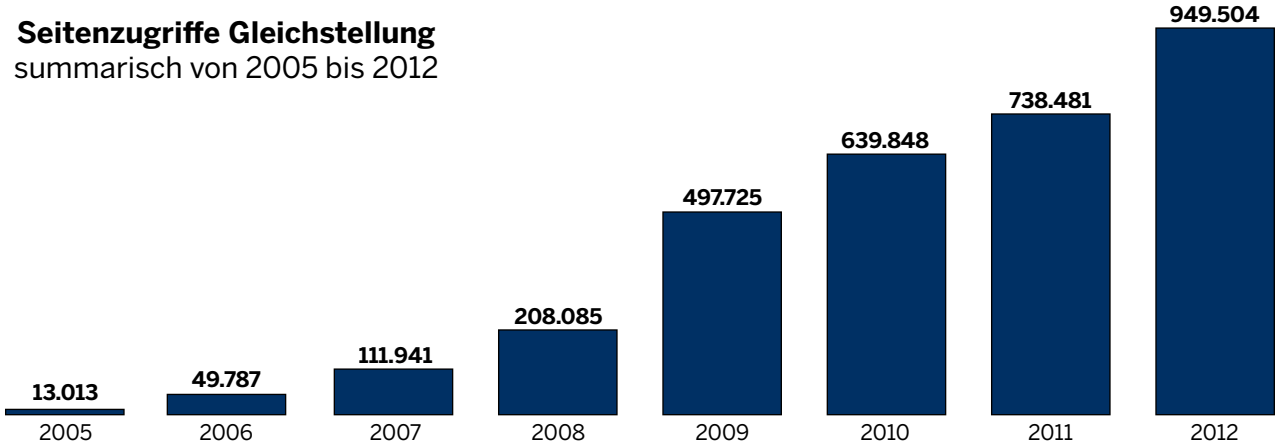
2.3.2 Maßnahmen

1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans						
Bestandsaufnahme 2010-2013						**Fortschreibung 2013-2016**
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Akzeptanz der Maßnahmefelder und Sensibilisierung aller Beteiligten wie:						Ziel als Daueraufgabe
• Schulleiter/innen • Schulrätinnen/-räte	Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen und Schulrätekonferenzen	Erfahrungsberichte Schulaufsicht und Gleichstellungsbeauftragte		X		Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen und Schulrätekonferenzen
• Seminar- und Fachleitungen	Behandlung in Seminarkonferenzen	Schulaufsicht und Seminarleitungen	noch nicht			Behandlung in Seminarkonferenzen
• Lehrer/innen	Behandlung in Lehrerkonferenzen	Umfrageergebnis			84%	Behandlung in Lehrerkonferenzen
• Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG)	Behandlung in Dienstbesprechungen für AfG	Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten mit den AfG		X		Behandlung in Dienstbesprechungen für AfG
• Moderator/innen	Thematisierung in Qualifizierungsmaßnahmen	Evaluation durch fortbildungsfachliche Aufsicht		X		Thematisierung in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen

Prozentpunkte in allen Maßnahmefeldern beziehen sich auf Umfrageergebnisse der Online-Befragung zum Frauenförderplan, September/Oktober 2012, Kap. 2.3.1

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet

Bestandsaufnahme 2010-2013						Fortschreibung 2013-2016
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Veröffentlichung der Fortschreibung des FFP und Frauenfördermaßnahmen	Weiterentwicklung der Internetseite zu Gleichstellungsfragen	Internetauftritt der BR		X		Fortschreibung der Internetseite zu Gleichstellungsfragen für öffentliche Schulen z.B. durch Datenaktualisierung
Sicherung des Angebots durch zentrale Bereitstellung von • Aktuellen Informationen • Grundlagenmaterial und praktischen Beispielen zur Umsetzung des LGG und FFP • Hinweisen auf Fortbildungsangebote	Evaluation des Informationsbedarfs, Anpassung und Redaktion der Internetseiten	Internetseiten zu Gleichstellungsangelegenheiten im schulischen Bereich, Seitenaufruf		• Die Internetseiten sind in den Schulen bekannt: 97% • über 400.000 Seitenzugriffe 2010-2012		• Evaluation des Informationsbedarfs, • Anpassung der Internetseiten • Hinweis auf Online Arbeitshilfe zu Beteiligungspflichten für AfG
Informationen und Vernetzungsmöglichkeit für AfG	Fortschreibung des geschützten Forums	Erfahrungsbericht der Fachberaterin		• Rückmeldungen in Dienstbesprechungen • Newsletter	Nutzung durch AfG: 51%	• Fortschreibung durch z.B. Aktualisierung der FAQ, Online-Handreichung zur Übergabe im Amt • Adresslisten der AfG • Regelmäßige Newsletter an AfG



3. Maßnahmefeld:Personalentwicklung

Bestandsaufnahme 2010-2013						Fortschreibung 2013-2016
Ziel	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Motivation, Ermutigung und Unterstützung von Frauen (auch bei Teilzeitbeschäftigung) für die Bewerbung um Beförderungsämter	Die Schulaufsicht wirkt darauf hin, dass die Schulleitungen Maßnahmen im Sinne der VV zu §6 LGG zur Förderung ergreifen:	Erfahrungsaustausch innerhalb der Schulaufsicht unter Einbeziehung der GB			X	Schulleitung: • Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch Information, Beratung und Übernahme von weiterführenden Aufgaben • Datenerfassung, Diagnose und Analyse für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Aufgabenbereichen • gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen • Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen • Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oderfamilienbedingter Beurlaubung
	Datenerfassung und Diagnose durch SL: • Evaluation (z.B. Anhang 4.3) und Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Funktionsbereichen	Online-Umfrage	Beispiel im FFP scheint wenig hilfreich		Nutzung in der Schule: bisher 8%	
	Systematische Nachwuchsentwicklung durch Schulleitung: • Benennung und Besetzung so genannter „Startpositionen“ • Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge, wie z.B. Beteiligung an Projektgruppen (-leitungen), Übernahme von Teamassistenzen • Besetzung von Gremien • Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubungen		Gremienbesetzung an Schulen noch nicht überprüft		Ansprache auf Sonderaufgaben: 70% Erleichterung des Wiedereinstiegs: 74%	
	Ermunterung zu Fortbildungsmaßnahmen zur Kompetenzerweiterung	Auswertungsdaten des Dezernat 46 über die Teilnahme von Frauen an speziellen FB (z.B. Orientierungsfortbildung)		Teilnahme über 50 %	Ansprache in der Schule: 45%	• gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungen, die auf Leitungspositionen vorbereiten
	• Thematisierung in DB mit SL und AfG • Gespräche über berufliche Perspektiven mit Frauen durch SL und Schulaufsicht • Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen durch SL oder Schulaufsicht	Erfahrungsaustausch in der Schulaufsicht		X X X	Gezielte Ansprache von Schulleitungen: 63%	Schulaufsicht und Schulleitung: • Thematisierung auf DB mit SL und AfG • Gespräche mit Frauen über berufliche Perspektiven • Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie						
Bestandsaufnahme 2010-2013						**Fortschreibung 2013-2016**
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen.	Orientierung an/oder Erarbeitung von schulinternen Lösungen auf der Basis der "Handreichungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer" gerade auch im Hinblick auf den Ganztag	Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht		Umfrage zur Optimierung und Aktualisierung der Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Beispielsammlung zur Vereinbarung an der Einzelschule im FFP und im Internet	schuleigene Konzepte: 26% Konzeptentwicklung: 50%	• Konsensbildung in der Schule zu schulinternen Lösungen auf der Basis der "Handreichungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (Kap. 2.2.2) • Berücksichtigung von Ansprüchen der Lehrkräfte mit Betreuungspflichten, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten (§17 ADO) in der Schulorganisation • Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhälftige Teilzeit, Kontaktschule, Beratung
Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben sein.	Information der Schulleitungen in Dienstbesprechungen und ggf. von Einzelpersonen	Erfahrungsaustausch mit der Schulaufsicht			Ermöglichung von Teilzeit in Leitungspositionen: 37%	• 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.

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

Bestandsaufnahme 2010-2013						Fortschreibung 2013-2016
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Schulleitung • Umsetzung des LGG und des FFP durch die Schulleitung	• Beratung der Schulleitungen durch die Schulaufsicht	Erfahrungsaustausch durch die Schulaufsicht			Umsetzung durch Schulleitung: 67 %	• Beratung in Dienstbesprechungen mit Schulleitungen • Hinweise auf Online-Arbeitshilfe (Dienstvorgesetzteneigenschaften) • Beratung in Schulleiter-DB über Entlastungsmöglichkeiten der AfG • Besondere Berücksichtigung von Lehrkräften mit Betreuungspflichten
Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) • Weiterqualifizierung der AfG insbesondere sukzessiv in Hinblick auf Beteiligung der AfG bei erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften der Schulleitungen ab 2013	• DB der GB mit den AfG über Rechts- und Verfahrensfragen • Neue Handreichungen "Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar" • Aktualisierung der Hinweise zum Auswahlverfahren für AfG im Internet	Erfahrungsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Ansprechpartnerinnen/ Berichterstattung		• in allen Schulformen unter Beteiligung von Dez 47 • Hinweise im FFP • Umsetzung durch Fachberaterin in Zusammenarbeit mit Dez 47	Teilnahme der AfG: 72%	• Information ggf. auch gesondert für neue AfG • Aktualisierung und Vertiefung der Beteiligungspflichten für AfG • Information der SL mit AfG zu Pflichtbeteiligungen in Personalangelegenheiten • Beratung der SL und AfG zu Auswahlkommissionen
• Unterstützung der AfG bei der Umsetzung des FFP	• Hinweise in DB, im FFP und geschütztem Online-Forum • Maßnahmemöglichkeiten an der Einzelschule im Blick auf Beratung der Schulleitung und der Kolleginnen (s. Anhang)			• PowerPoint zum FFP • Erfahrungsaustausch über Beteiligungsmöglichkeiten mit der GB	von AfG für Vortrag in der LK genutzt: 55%	• PowerPoint über schulformbezogenen FFP zur Weiterverwendung in der LK • Maßnahmemöglichkeiten • Informationen im Internet und im geschützten Forum • Entwicklung einer (Online-) Handreichung zur Übergabe im Amt

6. Maßnahmefeld:Fortbildung

Bestandsaufnahme 2010-2013						Fortschreibung 2013-2016
Ziele	Maßnahmen	Controlling	Nicht umgesetzt	Umgesetzt	teilweise umgesetzt	Maßnahmen
Die Angebote der Fortbildung sollen die Gleichstellungsarbeit nachhaltig unterstützen durch:	Weiterqualifizierung der Moderatorinnen für die Fortbildung der AfG	Ausschreibung, Veröffentlichung im Internet		• Planungsgruppensitzungen, Neuorganisation: Material- und Konzeptgruppe • Weiterqualifizierung der Moderatorinnen und Gendertrainer/innen		• Weiterqualifizierung der Moderatorinnen für die Fortbildung der AfG durch externe Referentinnen • Entwicklung von aufbauenden Fortbildungsangeboten für AfG • Weiterqualifizierung der AfG durch Konzeptionen (Material- und Konzeptentwicklung) der Moderatorinnen • Erfahrungsaustausch zwischen GB, FB, Dezernat 46, MSW incl. Datenerhebung
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	Fortbildungsangebote zu Arbeitsfeldern der Ansprechpartnerinnen in ortsnaher, unterregionalisierter Form für alle Schulformen. Hinweise auf die FB-Angebote werden neben der Veröffentlichung im Internet auch per Schul-E-Mail verschickt.	Auswertung des Angebots der Bezirksregierung, Teilnehmerinnenliste, Nachfrage bei den AfG über Informationen zur FB durch Schulleitung bzw. Schulämter		• unterregionalisierte Basis- und Aufbaumodule • Online-Ausschreibung auf den Gleichstellungsseiten • Evaluation der Fortbildungsangebote und Ergebnisberücksichtigung bei der Gestaltung der Folgeangebote	Teilnahme der Schulen: 68%	• Fortbildungsangebote zu Arbeitsfeldern der Ansprechpartnerinnen in verbundregionalisierter Form für alle Schulformen • Verbesserung der Information zu FB-Angeboten neben der Veröffentlichung im Internet auch per Schul-Mail • Onlineanmeldung • Statistische Auswertung • Erfahrungsaustausch zwischen dem Fortbildungsdezernat 46, GB und Schulaufsicht
Förderung der Teilnahme von Frauen an Fortbildungen	Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Auswertung der Listen der Teilnehmerinnen, Stichproben in den Kompetenzteams	für eine detaillierte Beurteilung fehlen statistische Angaben			• Gendergerechte Auswahl der Teilnehmenden in allen Schulformen / Fächern / Themen • Ausschreibung im Internet der BR und der KT • Statistik, -auswertung; quantitative Erfassung der Teilnehmenden nach Geschlecht, Schulform, Fächern, Themen • Erfahrungsaustausch zwischen KT-Leitungen, fortbildungsfachlicher Aufsicht und GB

Stärkung von Frauen in Schulleitungsfunktionen	Berücksichtigung möglichst aller Meldungen für Schulleitungsfortbildungen; möglichst die Hälfte der Plätze für Frauen (schulformbezogen)	Auswertung der Anmelde- und Zulassungszahlen	quantitative Erfassung der Teilnehmenden nach Schulform nicht vorgenommen		Angebote noch nicht für Frauen aller Schulformen (G) geöffnet	• In den Schulleitungsfortbildungen sollen möglichst alle Meldungen berücksichtigt werden; bei Auswahlverfahren sollen schulformbezogen möglichst die Hälfte der Plätze für Frauen vorgesehen werden; Zielgruppe: alle Schulformen – auch GS • Erfahrungsaustausch zwischen GB, Schulaufsicht und Dezernat 46 incl. Datenerhebung
Erhöhung der Bewerbungsquote von Frauen in Beförderungsverfahren						• Fortbildungsangebote zur Ermutigung zur Bewerbung von Frauen für ein Leitungsamt • qualifikationserweiternde Fortbildungsangebote für Frauen aller Schulformen • Erfahrungsaustausch innerhalb von Dezernat 46 sowie zwischen Dezernat 46, GB und Schulaufsicht incl. Datenerhebung
Erhöhung des Anteils von Frauen für Moderationsaufgaben	Bei gleicher Eignung und Qualifikation gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern für Moderationsaufgaben in allen Fächern / Themen	Ausschreibungen, Veröffentlichungen im Internet; Auswertung von FoBiSys		in allen Bereichen erfolgt (s. Kap. 3.10.2)	noch nicht bezogen auf alle Schulformen, Fächer und Themen umgesetzt	• Bei gleicher Eignung und Qualifikation gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern für Moderationsaufgaben in allen Schulformen / Fächern / Themen • Statistische Auswertung • Erfahrungsaustausch zwischen BR / KT-Leitungen und fortbildungsfachlicher Aufsicht
Verbesserung der Information über Fortbildungsangebote für Frauen	Kostenzuschuss zur Betreuung von Kindern ; Online-Veröffentlichung der FB- Angebote und per Schul-E-Mail	Hinweise im Internet, Nachfrage bei den AfG über Informationen zur FB durch Schulleitung bzw. Schulämter		• Ausschreibungen auf den Internetseiten der BR sowie auf der KT-NRW-Seite • Antragsformular zur Kinderbetreuung aktualisiert		• Ausschreibung der Fortbildungsangebote auf der Seite der BR unter Lehrerfortbildung / Gleichstellung sowie auf der KT-NRW-Seite unter Fortbildungen • Statistische Auswertung; quantitative Erfassung der Teilnehmenden nach Geschlecht / Schulform / Fächern, Themen • Erfahrungsaustausch zwischen GB, fortbildungsfachlicher Aufsicht BR und KT-Leitung
Veränderung tradierter Rollenbilder	Angebote zur Kompetenzstärkung in Fragen der Mädchen- und Jungenerziehung)	Erfahrungsaustausch der fortbildungsfachlichen Aufsicht der BR mit den K-Teams		• Aufgabe der Kompetenzteams, Gendertraining	Teilnahme an FB zur Mädchen-/ Jungenförderung: 50%	• Angebote zur Kompetenzstärkung/-erweiterung in Fragen der geschlechtersensiblen individuellen Förderung / der Mädchen- und Jungenförderung • KT: Gender und Schul- und Unterrichtsentwicklung • Weiterqualifizierung der Gender-Moderator/innen Erfahrungsaustausch der fortbildungsfachlichen Aufsicht und KT

3. Personalentwicklung: Datenanalyse und Prognose

3.1 Förderschulen

A. Allgemeine Beschäftigtenstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	74,70	75,30	+0,90
Schulleitung	41,18	49,64	+8,46
Stellvertretende Schulleitung	50,00	56,57	+6,57
Fachleitung ZfsL	64,71	69,44	+4,73
A 15	-	75,00	-
A 14	52,20	58,33	+6,13
A 13 SII	-	60,00	-
A 13 SI	72,73	66,67	-6,06
A 12	-	83,33	-
A 13 Lehramt Sonderpädagogik	-	76,17	-
A 10 Fachlehrkräfte/Fachlehrkräfte an Förderschulen	92,47	92,19	-0,28
A 9 Fachlehrkräfte an Förderschulen	-	84,38	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	70,31	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	64,71	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Insgesamt hat sich die Beschäftigungszahl an Förderschulen leicht auf 3.781 gegenüber 3.723 im Jahr 2009 erhöht. Der Frauenanteil ist um knapp 1 Prozentpunkt gestiegen. Damit liegt er deutlich über dem Anteil der unterrichtenden Lehrer.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Die Zielsetzung des letzten Frauenförderplans, auf der Position der Schulleitung mit einem erneuten Zuwachs von 8 Prozentanteilen die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG zu erreichen, hat sich erfüllt. Die Befürchtungen, dass sich der Abwärtstrend bzgl. der Stellvertretungen fortsetzt, haben sich nicht bewahrheitet; es ist sogar ein Zuwachs von 6,6 Prozentpunkten zu verzeichnen.

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

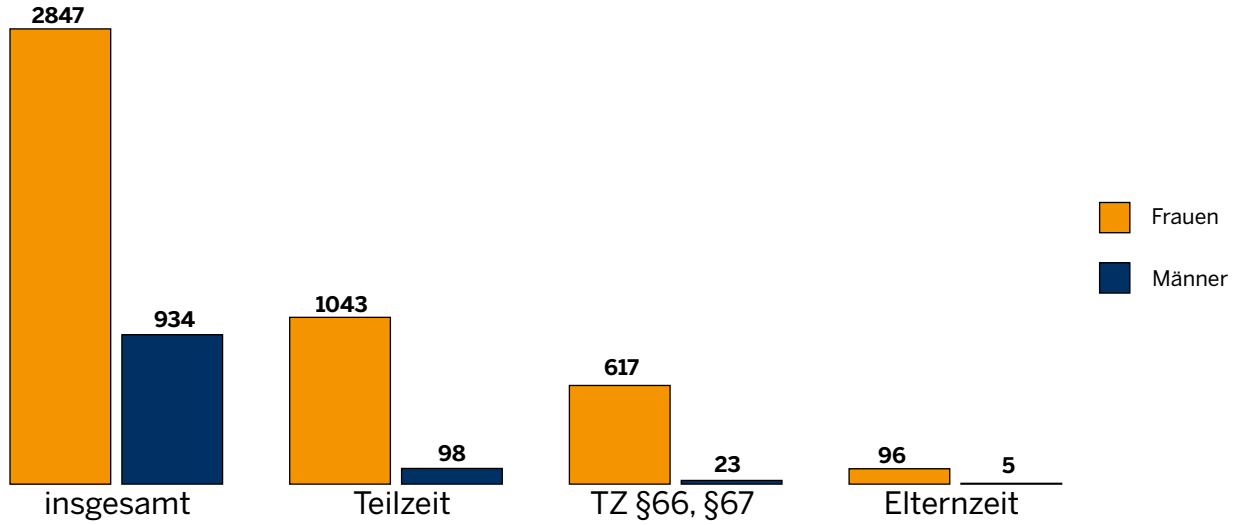
C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	7	5	55,6	4	44,5	3	60,0	3	75,0	3	42,9	4	57,1
A 14	23	8	29,6	19	70,4	3	37,5	11	57,9	7	30,4	16	69,6

Die gestiegene Tendenz bei der Bewerbungsquote von Frauen hat sich im Förderschulbereich insgesamt fortgesetzt. Bei der Auswertung zeigt sich, dass Frauen in den Beförderungsbeurteilungen sehr erfolgreich sind und die Beförderungsstelle aufgrund von Befähigung, Eignung und Leistung besetzen, so dass § 7 Abs. 2 LGG selten zur Anwendung kommt.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	3723	3781
davon		
Frauen	2781	2847
Männer	942	934
davon Teilzeit		
Frauen	1010	1043
Männer	82	98
davon Teilzeit nach §§ 66, 67 LBG NRW		
Frauen	542	617
Männer	26	23
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	36	96
Männer	13	5



Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsanlässen hat sich bei den Lehrerinnen um 135 erhöht, aber bei den männlichen Lehrkräften um 11 gegenüber der erfreulichen Zunahme bei der letzten Datenerfassung reduziert. Damit sind mehrheitlich Frauen anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung im Schulalltag gem. § 17 ADO.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
A 16 Schulleitung	0	0	0	0
A 15 Schulleitung	1	1	0	0
A 14 Schulleitung	0	1	0	0
A 14 Stellvertretende Schulleitung	0	1	0	0
Fachleitung ZfsL	0	2	0	1
A 15	0	1	0	0
A 14	0	3	0	1
A 13 SI	2	7	0	1

In den Vergleichszahlen 2012 sind gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt.

Auf Grund der Aufgabenvielfalt ist eine Teilzeitbeschäftigung in den Schulleitungspositionen noch schwieriger als in den anderen Beförderungsämtern. Dass dies doch möglich ist und in Anspruch genommen wird, zeigt die Tendenz im Datenvergleich.

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

Da in allen Beförderungsämtern und Höhergruppierungen der Frauenanteil mit 50 % erfüllt bzw. fast erfüllt ist (Schulleitung 49,64 %), kommt das LGG in Beförderungsverfahren nicht mehr zum Tragen. Durch die Bewegung in der Schullandschaft mit dem neunten Schulrechtsänderungsgesetz spätestens ab 2014 als Konsequenz des gesetzlichen Auftrages zur Inklusion ist noch nicht abzusehen, wie sich dies auf die Personalsituation in den verbleibenden Förderschulen auswirkt. Hier wird genau zu beobachten sein, wie die entsprechenden Beförderungsämter und Schulleitungspositionen paritätisch besetzt werden.

In diesem Zusammenhang müssen aber nach wie vor §§ 13 und 14 LGG beachtet werden. Der Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheint gerade in diesem Umbruchprozess für Lehrkräfte schwieriger zu werden. Das liegt zum einen an einer oder mehreren (Teil-)Abordnungen von Förderschullehrkräften an andere Schulformen, zum anderen werden Lehrerinnen und Lehrer an andere Schulen versetzt.

An 32 % der Förderschulen gibt es beschlossene Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier gilt es, in einer weiteren Verabredung zwischen den betroffenen Schulen die gesetzlichen Ansprüche von Lehrerinnen und Lehrern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, insbesondere Teilzeitkräften, in Einklang zu bringen, z.B. durch schulformübergreifende Konzepte oder Kooperationen der Verwaltungen unter diesem gleichstellungsrelevanten Aspekt. Die Leitlinien des MSW für Personalmaßnahmen bei Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungsplänen weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Bezirksregierung die frühzeitige gleichstellungsrechtliche Beteiligung sicherstellt (§§ 17, 18 LGG), um eine sozialverträgliche Gestaltung des Veränderungsprozesses zu gewährleisten.

3.2 Hauptschulen

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	60,40	63,85	+3,45
Schulleitung	37,14	42,00	+4,86
Stellvertretende Schulleitung	36,36	42,53	+6,17
Fachleitung ZfsL	56,00	52,00	-4,00
A 13 SI	49,50	54,55	+5,05
A 12 SI	-	67,14	-
A 11 Technische Lehrkräfte	-	100,00	-
A 10 Fachlehrkräfte	-	73,33	-
A 9 Werkstattlehrkräfte	-	50,00	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	54,01	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	64,71	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Während bei der Schülerschaft der Hauptschule der Anteil der Jungen den der Mädchen deutlich übersteigt, hat sich der Frauenanteil an Lehrkräften noch einmal um 3,5 Prozentpunkte erhöht. Allerdings hat sich die Anzahl der Beschäftigten an Hauptschulen insgesamt im Erhebungszeitraum von 3.834 auf 3.245 verringert (Frauen –242, Männer –347). In allen Bereichen bis zur Position der Fachleitungen sind Frauen mit 50 v. H. gem. § 6 LGG vertreten.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Trotz positiver Tendenz liegt der Anteil von Frauen an den Schulleitungsämtern noch immer unter dem der Männer. Dennoch konnte das Förderungsziel von 5 % auf beiden Leitungspositionen erreicht werden. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im Zuge der Auflösungen von Schulen die Anzahl der Schulleiterinnen zwar von 52 auf 42 (-19,2 %), die der Schulleiter aber von 88 auf 58 gesunken ist (-34 %). Bei den Stellvertretungen ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier hat sich die Anzahl der Frauen von 40 auf 37 (-7,5 %) und die der Männer von 70 auf 50 (-28,6 %) verringert.

Frauenanteil in %

Schulleitung	Stellen	davon Frauen	2009 in %	2012 in %	Veränderung
A 15 Rektorin Verbundschule	1	1	-	100,0	-
A 14 Fn 2 Rektorin Verbundschule	1	1	-	100,0	-
A 14 Fn 8, 9 Rektorin Verbundschule	4	2	-	50,0	-
A 14 Rektorin	37	13	29,0	35,1	+ 6,1
A 13 Fn 7 Rektorin	55	25	43,4	45,5	+ 2,1
A 13 Rektorin	1	0	50,0	0	- 50,0
Stellvertretende Schulleitung					
A 14 Konrektorin Verbundschule	1	1	-	100,0	-
A 13 Fn 6 Konrektorin Verbundschule	1	1	-	100,0	-
A 13 Fn 7 Konrektorin Verbundschule	4	1	-	25,0	-
A 13 Konrektorin	37	11	20,3	29,7	+ 9,4
A 12 Fn 7 Konrektorin	36	22	54,9	61,1	+ 6,2
A 12 Fn 7 Zweite Konrektorin	3	0	0	0	+/- 0

Im Rahmen des letzten Frauenförderplans gab es noch keine Verbundschulen; die Besoldungsgruppenzuordnung von Schulleitungsstellen erfolgte nach dem Stichtag 31.12.2009 entsprechend der Schülerzahl. Erfreulich ist, dass Frauen auch in höheren Vergütungs- und Lohngruppen gem. § 7 LGG vertreten sind.

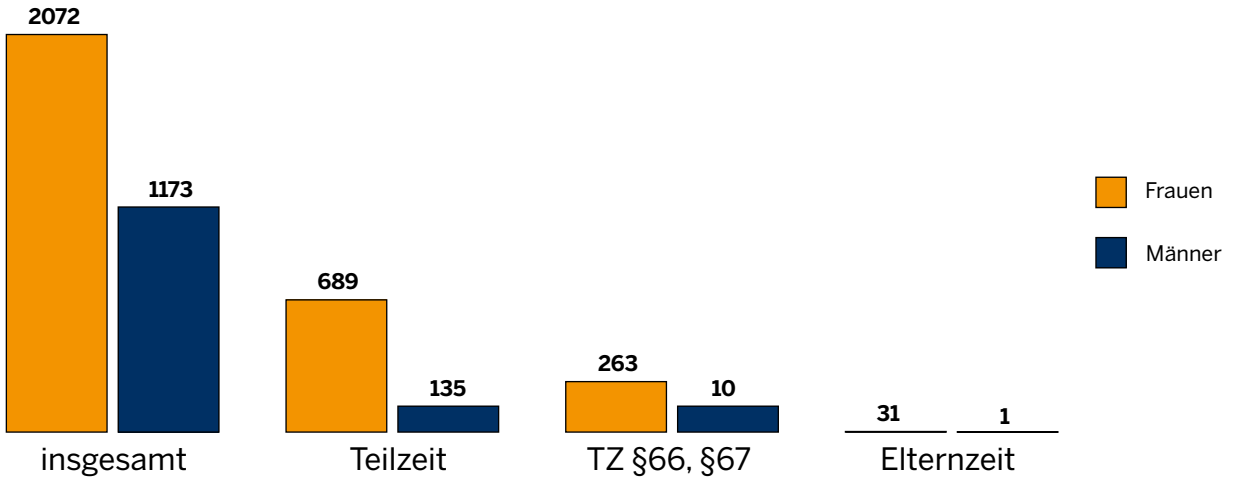
C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	3	2	50,0	2	50,0	1	50,0	1	50,0	1	33,3	2	66.7
A 13 Z	10	8	80,0	2	20,0	4	50,0	1	50,0	8	80,0	2	20,0
A 13	6	3	42,9	4	57,1	1	33,3	2	50,0	3	50,0	3	50,0
A 12 Z	29	21	60,0	14	40,0	3	14,3	4	28,6	16	55,2	13	44,8
A 13 S I	75	34	34,0	66	66,0	17	50,0	34	51,5	30	40,0	45	60,0

Im Verhältnis zum Frauenanteil von 63,9 % der Lehrkräfte insgesamt sind Frauen in den Bewerbungsverfahren unterdurchschnittlich vertreten. Sie erreichen gemessen an ihren Bewerbungen allerdings gleiche bzw. mehr Spitzenbeurteilungen als die Mitbewerber, so dass sie die Stellen entsprechend der Bewerbungskonstellation an der jeweiligen Schule besetzen können.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	3834	3245
Davon		
Frauen	2314	2072
Männer	1520	1173
davon Teilzeit		
Frauen	800	689
Männer	146	135
davon Teilzeit nach §§ 66, 67 LBG NRW		
Frauen	308	263
Männer	18	10
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	18	31
Männer	7	1



Im Hauptschulbereich nehmen 14,2 % (294) der Frauen insgesamt gegenüber 0,9 % (11) der Männer familienbedingt eine Teilzeitbeschäftigung wahr. Damit sind mehrheitlich Frauen aufgrund ihrer Betreuungspflichten anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung in der Schulorganisation.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
Schulleitung	1	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	4	3	1	0
A 13 SI	8	9	2	0

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den höheren Beförderungsämtern ist teilweise darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

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 und Familie

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
A 14 Rektorin	35,1	+ 6 (unter Vorbehalt)*
A 13 Fn 7 Rektorin	45,5	+ 4,5
A 13 Fn 7 Konrektor Verbundschule	25,0	+ 25
A 13 Fn 7 Konrektorin	29,7	+ 10
A 12 Fn 7 Zweite Konrektorin	0	+ 33,3

*Eine Prognose angesichts der Bewegungen in der Schullandschaft mit ihren Auflösungs- und Neugründungsprozessen ist nur unter Vorbehalt zu formulieren. Es werden auch nur Vergütungsgruppen dargestellt, in denen nach dem jetzigen Stand der Frauenanteil von 50 v. H. noch nicht erreicht worden ist.

Die aktuelle Datenerhebung stellt zwar einen erhöhten Anteil an Frauen in der Leitungsposition dar, aber sie sind weiterhin immer noch unterrepräsentiert, obwohl sich im Zusammenhang mit der Auflösung von Hauptschulen vor allem die Anzahl der von Männern besetzten Schulleitungsstellen verringert hat. Unter Berücksichtigung der aktuell noch nicht absehbaren Stellensituation sollte die Steigerungsquote des Frauenanteils in den jeweiligen Schulleitungspositionen in etwa der Veränderung von 5 bzw. 6 % im Zeitraum des letzten Frauenförderplans entsprechen. Dabei ist – bedingt durch die nunmehr unterschiedlichen Größen der Schulen – auf eine Differenzierung in der Vergütungs- und Lohngruppenzuordnung zu achten.

Da sich die rückläufige Tendenz auf der Position der Fachleitung weiter fortgesetzt hat, ist auch dieser Bereich weiterhin im Hinblick auf Frauenförderung zu beobachten. Im Bereich A 13 SI sind zwar Frauen mit einer steigenden Tendenz über 50 % vertreten, allerdings nicht im Verhältnis zur Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten. Dieses Beförderungsamt sollte aber als Startposition in seinen Auswirkungen auf eine gezielte Frauenförderung nicht unterschätzt werden, auch wenn in der Schulform Hauptschule nicht mit einer deutlichen Ausweitung der A13-Beförderungsstellen gerechnet werden kann.

An 20 % der Hauptschulen gibt es ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in 49 % der Schulen befindet sich dieses in der Entwicklung. Da die familiären Betreuungspflichten in der Mehrheit von Frauen wahrgenommen werden, darf der gesetzliche Anspruch auf besondere Berücksichtigung auch in der Umbruchsituation von Schulen nicht ins Hintertreffen geraten. Gleiches gilt auch für Versetzungen, Abordnungen und Bewerbungen an andere Schulen. Die Leitlinien des MSW für Personalmaßnahmen bei Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungsplänen weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Bezirksregierung die frühzeitige gleichstellungsrechtliche Beteiligung sicherstellt (§§ 17, 18 LGG), um eine sozialverträgliche Gestaltung des Veränderungsprozesses zu gewährleisten.

3.3 Realschulen

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	65,70	67,32	+1,62
Schulleitung	37,38	43,88	+ 6,50
Stellvertretende Schulleitung	41,11	45,45	+ 4,34
Fachleitung ZfsL	34,29	47,72	+13,43
A 13 Lehramt Realschule	-	70,51	-
A 13 SI	-	58,07	-
A 12 SI	-	71,93	-
A 10 Fachlehrkräfte	-	86,96	-
A 10 Technische Lehrkräfte	-	100,00	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	58,33	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	75,00	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Obwohl die Zahl der Lehrerinnen mit 2326 innerhalb der letzten drei Jahre exakt gleich blieb, ist der prozentuale Anteil leicht gestiegen, da an Realschulen insgesamt 85 männliche Lehrkräfte weniger unterrichten. In den Bereichen bis A 13 Lehramt Realschule sind Frauen durchweg in der Mehrheit vertreten.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Gegenüber der Stagnation und sogar rückläufigen Entwicklung bei der letzten Datenerhebung ist jetzt in allen weiteren Beförderungsämtern eine mehr als überdurchschnittliche Steigerung zu verzeichnen.

Während es auf der Leitungsposition bei der Datenerhebung 2009 keine Veränderung gab, konnte nun der Frauenanteil in den vergangenen drei Berichtsjahren mit 6,5 Prozentpunkten auf inzwischen 43,9 % erheblich angehoben werden. Betrachtet man die Tendenz von - 2,7 Prozentpunkten bei der stellvertretenden Schulleitung im Jahr 2009, so ist jetzt mit einem Zuwachs von + 4,3 Prozentpunkten eine sehr erfreuliche Entwicklung zu erkennen.

Im Bereich der Fachleitung ist insgesamt die höchste Steigerungsrate zu erkennen. Der damalige Einbruch in dieser Funktion von – 6,3 ist nun mit + 13,4 Prozentpunkten mehr als deutlich wettgemacht worden.

Die verhaltene Zielperspektive ist damit mehr als übertroffen worden, obwohl auch im Realschulbereich die Stellenentwicklung aufgrund der Altersstruktur, Schülerzahlen und Veränderungen in der Schullandschaft nicht sicher abzusehen war und auch zukünftig sein wird.

Auf eine Analyse der Regionen wird erstmalig verzichtet, weil die signifikanten Unterschiede in der Verteilung der Schulleitungsstellen auf Frauen und Männer im Nord-Süd-Gefälle inzwischen aufgrund der langjährigen gezielten Evaluationen der Bezirke als weniger deutlich einzustufen sind.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Im Rahmen der Beurteilungsverfahren um ein Beförderungsamt ist festzustellen, dass sich in etwa gleich viele Frauen und Männer bewerben, obwohl der Frauenanteil der Lehrkräfte insgesamt 67 % beträgt.

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Rektor/in A 15	23	19	47,5	21	52,5	7	36,8	10	47,6	8	34,8	15	65,2
Rektor/in A 14 Z	4	3	60,0	2	40,0	2	66,7	2	100	2	50,0	2	50,0
Rektor/in A 14	2	2	50,0	2	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0	2	100
1. Konrektor/in A 14 Z	26	26	59,1	18	40,9	9	34,6	6	33,3	15	57,7	11	42,3
1. Konrektor/in A 14	2	1	50,0	1	50,0	1	100	0	0	1	50,0	1	50,0
2. Konrektor/in A 14	9	5	45,5	6	54,5	1	20,0	2	33,3	2	22,2	7	77,8
A 13 SI	148	122	44,6	147	55,4	82	67,2	104	70,8	61	41,2	87	58,8

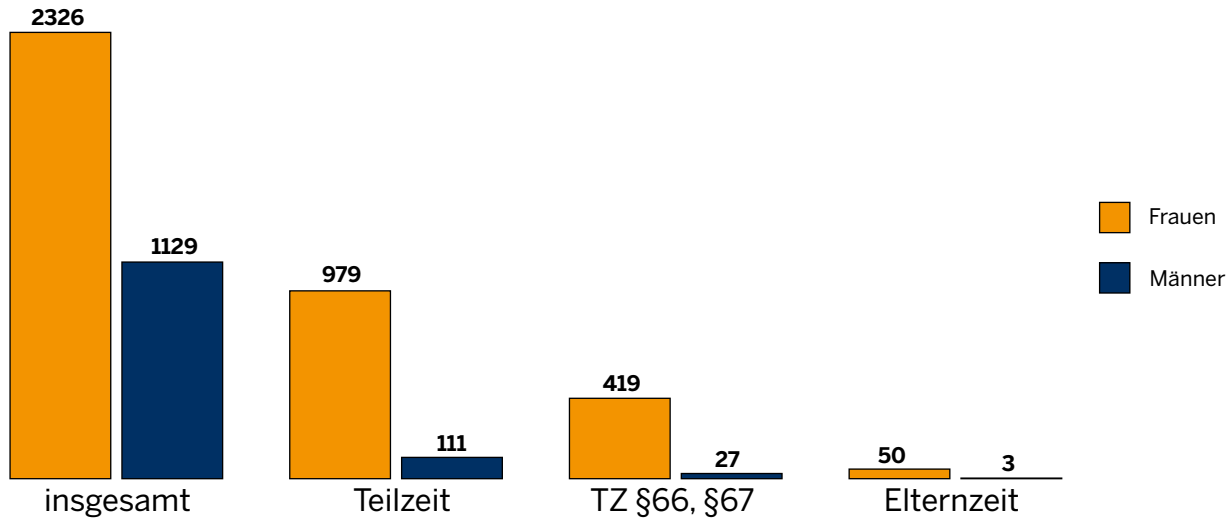
Erfreulich ist hier, dass sich inzwischen mehr Frauen (25) um eine Stelle als Realschulrektorin bewerben als Männer (24) um eine Stelle als Realschulrektor (2009: 32 Frauen gegenüber 46 Männern). In den Verfahren zur stellvertretenden Schulleitung gibt es eine leichte Mehrheit bei den Männern.

Bei den Spitzenleistungen in Beförderungsverfahren auf eine Stelle als Rektorin schneiden Frauen insgesamt besser ab und können aufgrund ihrer Bestnoten mehrheitlich eine Stelle besetzen. Im Bereich der Stellvertretung sind Männer in den Beurteilungsverfahren und in der Stellenbesetzung erfolgreicher.

Die Bewerbungsquote von Frauen auf A 13 SI liegt deutlich unter ihrem Anteil an Lehrkräften insgesamt in Realschulen. Sie sind mit einem hohen Anteil von fast 71 % sehr erfolgreich, so dass § 7 LGG nur in entsprechenden Bewerbungskonstellationen zum Zuge kommen muss.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	3540	3455
davon		
Frauen	2326	2326
Männer	1214	1129
davon Teilzeit		
Frauen	1052	979
Männer	122	111
davon Teilzeit nach § 66, § 67 LBG NRW		
Frauen	418	419
Männer	21	27
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	57	50
Männer	3	3



Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungsanlässen gem. § 13 LGG ist bei Frauen leicht zurückgegangen (- 6), während er bei männlichen Lehrkräften zugenommen hat (+ 6). Dennoch sind es in der Mehrheit Frauen, die Beruf und Familie in Teilzeit miteinander vereinbaren müssen. (23,9 % Lehrerinnen; 7,6 % Lehrer).

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
A 15 Schulleitung	0	0	1	0
A 14 Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	13	7	1	0
A13 SI	77	50	6	6

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den Beförderungsämtern ist darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern, so nehmen lediglich 6 Männer ausschließlich im ersten Beförderungsamt Teilzeit in Anspruch. Demgegenüber sind 57 Lehrerinnen familienbedingte in Teilzeit beschäftigt.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
A 15 Rektorin	43,88	+ 5*
A 14 Z Rektorin		
A 14 Rektorin		
A 14 Z - 1. Konrektorin	45,45	+ 5*
A 14 - 1. Konrektorin		
A 14 - 2. Konrektorin		
Fachleitung ZfsL	47,72	+ 2,3

*Angesichts der Bewegung in der Schullandschaft mit zurückgehenden Schülerzahlen und Auflösungstendenzen oder Neugründungen von Schulformen, ist eine Prognose nur unter großem Vorbehalt zu stellen.

In den nächsten drei Jahren muss genau beobachtet werden, wie Frauen in Führungspositionen in den entsprechend höheren Vergütungs- und Lohngruppen anteilig vertreten sind. Allerdings ist das Ziel von 50 v.H. gem. § 6 LGG auch an Realschulen noch nicht erreicht, obwohl der Frauenanteil insgesamt deutlich höher ist.

Da die Hauptlast der Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere in Teilzeit bei den weiblichen Lehrkräften liegt, sollen die Best-Practice-Beispiele dieses Frauenförderplans Anregungen für schulinterne Vereinbarungen innerhalb der nächsten drei Jahre sein (siehe hierzu auch §§12, 14, 17, 31 ADO). In 24 % der Realschulen gibt es bereits eine Vereinbarung zwischen Schulleitung und AfG, in 16 % wurde dies in der Lehrerkonferenz beschlossen. In 51 % der Schulen befindet sie sich noch in der Entwicklung und in 20 % ist sie noch gar nicht vorhanden.

3.4 Gemeinschaftsschulen und Sekundarschulen

A. Allgemeine Beschäftigtensituation: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	
	Gemeinschaftsschule	Sekundarschule
Insgesamt	68,78	
Schulleitung	75,00	38,46
Stellvertretende Schulleitung	25,00	46,15
A 13 SII	75,00	
A 13 SI	53,85	
A 12 SI	74,78	
A 10 Fachlehrkräfte	100,00	
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	69,23	

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Erstmalig werden in diesem Frauenförderplan die Vergleichszahlen für die die neuen Schulformen Gemeinschafts- und Sekundarschule aufgeführt. Allerdings werden die Stellenanteile in einem Haushaltskapitel zusammengefasst, so dass hier sowohl in der Darstellung der Personalstruktur als auch der Teilzeitbeschäftigung keine detailliertere Trennung der beiden unterschiedlichen Schulformen vorgenommen werden kann. Stellendatei und SchIPS (Schulinformations- und Planungssystem) lassen eine Differenzierung zwischen den beiden Schulformen nicht zu.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Die Schulleitungsstellen sind entsprechend der Daten zu den Beförderungsverfahren differenziert ausgewiesen. Bezogen auf die 13 Sekundarschulen ist auffällig, dass bei einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt nur ein Anteil von 38,46 % an Schulleiterinnen zu verzeichnen ist sowie bei den Stellvertreterinnen 46,15 %. Auf Grund der Neugründung dieser Schulform bestand eine Vergleichbarkeit der Daten gem. § 7 LGG allerdings noch nicht.

Im Gegensatz zu Sekundarschulen werden nach einer entsprechenden Aufbauphase an Gemeinschaftsschulen wegen der SII-Möglichkeit eher mehr Lehrkräfte in höheren Besoldungsstufen eingestellt.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Gemeinschaftsschulen: Beförderungsverfahren 2010-2012

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Schulleitung	4	2	33,3	4	66,7	0	0	4	100	1	25	3	75
Stellv. Schulleitung	4	7	70	3	30	3	42,9	1	33,3	3	75	1	25
A 14	1	0	0	3	100	0	0	2	66,7	0	0	1	100

Die Gemeinschaftsschulen wurden zum 01.08.2011 gegründet. Derzeit wird die Schulleitung mit A 15 LBesG besoldet, die stellv. Schulleitung mit A 14 Z; eine Anhebung der Wertigkeit der Ämter erfolgt mit dem Ausbau der Schulen.

Erfreulich ist, dass die Bewerbungsquote von Frauen für diese Modellschule höher liegt als die an anderen Schulformen. Aufgrund einer Konkurrenzsituation von zwei Frauen um eine Stelle, konnten allerdings nicht alle Bewerberinnen mit Spitzenbeurteilung eine Schulleitungsstelle erhalten. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung waren Männer erfolgreicher.

Bisher wurde nur an einer Schule eine weitere Funktionsstelle ausgeschrieben (A 14); die erfolgreiche Bewerberin befindet sich zum Zeitpunkt der Erhebung noch in der Erprobung.

Sekundarschulen: Beförderungsverfahren 2012

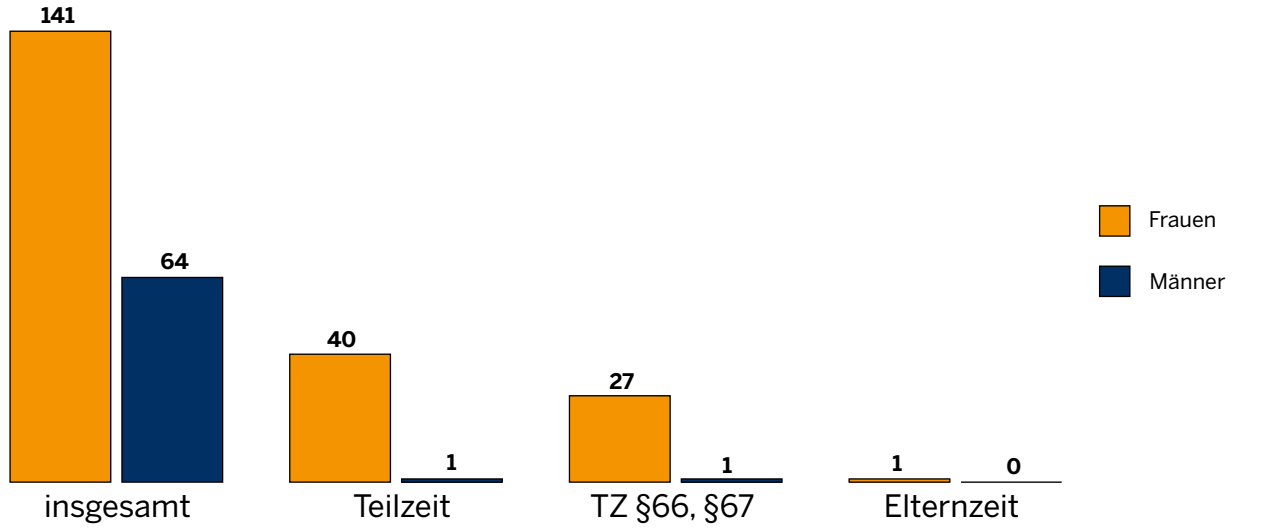
Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Schulleitung	13	27	67,5	13	32,5	9	33,3	7	53,8	8	61,5	5	38,5
Stellv. Schulleitung	13	29	69	13	31	5	17,2	6	46,2	7	53,8	6	46,2

Die Ämterzuordnung an den Sekundarschulen wird erst mit dem Dienstrechtsänderungsgesetz erfolgen. Daher kann eine Wertigkeit der Ämter derzeit noch nicht bestimmt werden; auch ändert sich diese mit dem Ausbauzustand der Schule. Die Schulgründungen haben erst am 01.08.2012 begonnen, so dass noch keine weiteren Beförderungsverfahren erfolgt sind.

Auf die ausgeschriebenen Schulleitungsstellen haben sich mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen beworben. Dies mag auch der Tatsache geschuldet sein, dass sich Schulleitungen von Schulen, die sich parallel dazu im Auflösungsprozess befinden, auf eine Schulleitungsstelle an der Sekundarschule beworben haben. An diesen Schulen, zumeist Haupt-, aber auch Real oder Förderschulen, überwog bislang der Männeranteil in der Leitung. Allerdings erfolgt die Stellenbesetzung zunächst immer nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit der Erstellung einer dienstlichen Beurteilung als ein Auswahlkriterium, auch bei der Bewerbung einer Schulleiterin bzw. eines Schulleiters auf eine ausgeschriebene Schulleitungsstelle an einer anderen Schule. In Bereich der Spitzenbeurteilung weisen allerdings Frauen, gemessen an ihrem Anteil der Bewerbungen, auffällig höhere Prozentanteile auf.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	205
Davon	
Frauen	141
Männer	64
davon Teilzeit	
Frauen	40
Männer	1
davon Teilzeit nach § 66, § 67 LBG NRW	
Frauen	27
Männer	1
davon Teilzeit in Elternzeit	
Frauen	1
Männer	0



Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern gem. § 13 LGG

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0
A 13 SI	2	0

Von den insgesamt 205 Beschäftigten an Gemeinschafts- und Sekundarschulen haben 28 Frauen und ein Mann als Teilzeitkräfte besondere Ansprüche gem. § 13 LGG auf Berücksichtigung in der Schulorganisation. In Schulleitungspositionen wird Teilzeit nicht in Anspruch genommen.

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

Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2012		Prognose Dez. 2015	
	Gemeinschaftsschule	Sekundarschule	Gemeinschaftsschule	Sekundarschule
Schulleitung	75,00	38,46	50 v. H. erreicht	+ 10
Stellvertretende Schulleitung	25,00	46,15	s. Kommentar*	+ 4
Fachleitung ZfsL	0		abhängig von Verfügbarkeit	
A 14	(1)		Stellenanteile noch nicht bekannt	

*Eine Prognose an Gemeinschaftsschulen ist auf Grund des Modellcharakters und der zukünftigen Entwicklung nur schwer zu erstellen. Da es sich um vier neugegründete Schulen handelt, hängt eine Anhebung der Prozentanteile bzgl. der stellvertretenden Schulleitungen eher von nicht beeinflussbaren Faktoren ab.

Ebenfalls nicht vorhersehbar sind die Anzahl der Neugründungen von Sekundarschulen in den nächsten drei Jahren. Allerdings sollten hier frühzeitig Frauen auch aus anderen Schulformen gezielt zur Bewerbung für Leitungspositionen angesprochen werden, damit sich die Quote der Bewerberinnen und damit der Frauenanteil erhöhen kann. Zur langfristigen Erreichung dieses Ziels sollten in der Personalentwicklung an Schulen - insbesondere der SI - Startpositionen für Frauen sowie Funktionsstellen auch in Teilzeit ermöglicht werden.

Eine Vereinbarung, die Lehrkräften mit Betreuungspflichten eine adäquate Organisation gem. § 13 LGG erleichtern soll, befindet sich an der überwiegenden Zahl beider Schulformen verständlicherweise noch in der Entwicklung (93 %). Orientierung bieten die Handreichungen in diesem Frauenförderplan.

3.5 Gesamtschulen

A. Allgemeine Beschäftigtensituation: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	57,30	60,41	+3,11
Schulleitung	22,50	26,83	+4,33
Stellvertretende Schulleitung	20,00	15,15	-4,85
Didaktische Leitung	48,39	50,00	+1,61
Abteilungsleitung S II	34,21	40,00	+5,79
Abteilungsleitung S I	53,95	54,55	+0,60
Koordinator/in	25,58	35,48	+9,90
Fachleitung ZfsL	47,73	51,72	+3,99
A 15	30,88	35,38	+4,50
A 14	44,42	48,89	+4,47
A 13 SII	57,95	60,75	+2,80
A 13 Realschule	-	74,63	-
A 13 SI	-	60,24	-
A 12 SI	-	69,66	-
A 12 Fachlehrkräfte	-	100,00	-
A 11 Technische Lehrkräfte	-	100,00	-
A 10 Fachlehrkräfte	-	85,71	-
A 10 Werkstattlehrkräfte	-	50,00	-
A 9 Fachlehrkräfte	-	100,00	-
A 9 Werkstattlehrkräfte	-	50,00	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	61,61	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	73,33	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Der Anteil der Frauen in den Kollegien der Gesamtschulen hat inzwischen 60,4 % Punkte erreicht. Sie sind in den Vergütungs- und Lohngruppen bis A 13 SII teilweise überproportional vertreten.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

In allen Beförderungsämtern ab A 14 und Schulleitungspositionen mit Ausnahme der stellvertretenden Schulleitung konnte der Anteil an Frauen gesteigert werden. In der Fachleitung an ZfsL, Abteilungsleitung SI und Didaktischen Leitung sind die 50 v.H. gem. § 6 LGG erfüllt.

Auch wenn gerade in der fachlichen Koordination mit 9,9 Prozentpunkten eine erfreuliche Steigerung zu verzeichnen ist, müssen weiterhin Frauen in dieser Position gefördert werden. Dies gilt auch für A 14, A 15 und Abteilungsleitung SII. Sie bilden als Starterpositionen eine Basis für die weitere Laufbahn hin zu einer zukünftigen Leitungsposition.

Es war ein realistisches Ziel des letzten Frauenförderplans, den Anteil an Schulleiterinnen um etwa 5 Prozentpunkte zu erhöhen, denn hier konnte ein Zuwachs von 4,33 Prozentpunkten erreicht werden. Allerdings hat dies eine Lücke in der Position der stellvertretenden Schulleitung hinterlassen, die noch nicht mit nachrückenden Bewerbungen aus den Positionen A 14 und A 15 aufgefüllt werden konnten.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	9	14	56	11	44	7	50	8	72,7	3	33,3	6	66,7
A 15	45	54	58	39	42	36	66,7	15	38,5	30	66,7	15	33,3
A 14	93	81	47	91	53	38	46,9	35	38,5	51	54,8	42	45,2
A 13 S I	54	49	36	87	64	36	73,5	71	81,6	28	51,9	26	48,1

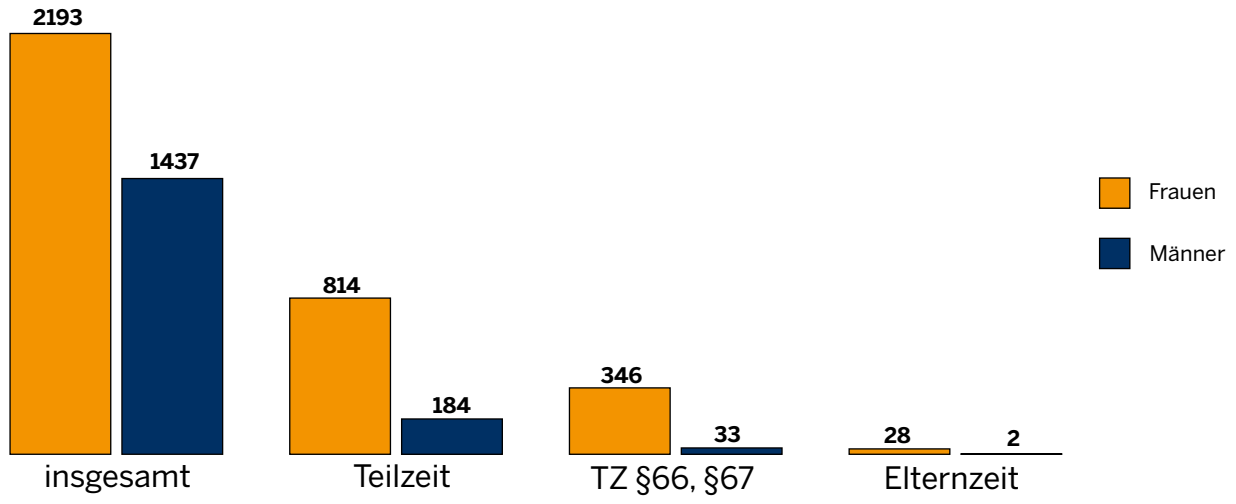
In Bewerbungsverfahren auf die Schulleitungsposition liegt die Bewerbungszahl von Frauen (11) zwar immer noch unter der der Männer (14), allerdings nicht mehr so signifikant wie vor drei Jahren (9 zu 21). Bei den Spitzenbeurteilungen schneiden sie deutlich besser ab. So konnten sechs Frauen in neun Bewerbungsverfahren eine Schulleitungsstelle besetzen. Durch Ausscheiden aus dem Schuldienst oder Wechsel in eine weitere höherwertige Tätigkeit konnte allerdings die Unterrepräsentanz von Frauen (11 zu 30 Männern) in der Position der Schulleiterin nur langsam abgebaut werden (2009: 9 Schulleiterinnen und 31 Schulleiter).

Anders dagegen sieht es im Bereich A 15 aus. War 2009 hier eine deutliche Überzahl an Bewerbungen von Frauen gegenüber Männern zu verzeichnen (65 zu 56), so hat dies demgegenüber stark abgenommen (39 zu 54). Auch die Spitzenbeurteilungen liegen prozentual unter denen der männlichen Konkurrenz. Allerdings haben alle Frauen auf Grund der Bestnote eine Funktionsstelle erhalten.

In den unteren Gruppen A 14 und A 13 SI liegt die Bewerbungsquote der Frauen wieder über der der Männer, in A 13 SI sogar deutlich. Bei A 14 schnitten die Bewerber besser ab, bei A 13 SI die Frauen. Obwohl sich mehr Frauen als Männer auf eine A 13 SI Stelle erfolgreich beworben haben, hat die Bewerbungskonstellation an den jeweiligen Schulen allerdings nicht dazu geführt, dass die Stellen entsprechend mit Frauen besetzt werden konnten.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez 2009	Dez 2012
Beschäftigte insgesamt	3389	3630
Davon		
Frauen	1943	2193
Männer	1446	1437
davon Teilzeit		
Frauen	721	814
Männer	158	184
davon Teilzeit nach § 66, § 67 LBG NRW		
Frauen	335	346
Männer	40	33
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	12	28
Männer	4	2



Von den insgesamt 3630 Beschäftigten an Gesamtschulen arbeiten 814 Frauen gegenüber 184 Männern als Teilzeitkräfte. 374 Lehrerinnen und 35 Lehrer sind hier im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleitung ZfsL	0	0	0	0
A 15	11	0	3	0
A 14	77	32	28	10
A 13 SI	53	25	10	1

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den höheren Beförderungsämtern ist darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

Allerdings ist insgesamt erkennbar, dass in den höchsten Beförderungsämtern auf Teilzeit ganz verzichtet wird und lediglich 2,6 % Frauen sowie 0,8 % Männer mit Betreuungsanlässen die Beförderungsämter A 13 SI und A 14 in Teilzeit bekleiden.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
Schulleitung	26,83	+ 5
Stellvertretende Schulleitung	15,15	+ 5
Abteilungsleitung S II	40,00	+ 6
Koordinatorin	35,48	+ 5
A 15	35,38	+ 5
A 14	48,89	+ 2

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 Beförderungsämter ab A 14 noch mehr Frauen zu gewinnen sind, damit sie sich für potentielle Bewerbungen auf Leitungspositionen entsprechend aufstellen können. Wenn auch in einigen Positionen die 50 Prozentpunkte schon erreicht sind, so muss in den nächsten drei Jahren darauf geachtet werden, dass hier - nicht wie 2012 in der Position der stellvertretenden Schulleitung - eine Lücke entsteht.

Insbesondere sollten Frauen durch die Schulleitung und Schulaufsicht weiterhin gezielt auf eine A 15 – Position angesprochen werden, damit sich die Quote der Bewerberinnen in diesem Bereich wieder erhöhen kann.

Eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung in diesen Beförderungsämtern würde Teilzeitmöglichkeiten für weibliche und männliche Lehrkräfte mit Kindern oder zu betreuenden Angehörigen eröffnen und damit die Laufbahn nicht wesentlich unterbrechen.

An 32 % der Gesamtschulen gibt es Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Davon wurden 27 % in der Lehrerkonferenz beschlossen. In 43 % der befragten Schulen befindet sich eine Vereinbarung in der Entwicklung. Zur Unterstützung schuleigener Maßnahmen können die Best-Practice-Beispiele in diesem Frauenförderplan genutzt werden.

3.6 Gymnasien

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	50,00	55,68	+ 5,68
Schulleitung	22,14	25,00	+ 2,86
Stellvertretende Schulleitung	17,05	22,73	+ 5,68
Fachleitung ZfsL	33,10	34,69	+ 1,59
A 15	24,90	29,81	+ 4,91
A 14	42,60	47,61	+ 5,01
A 13 S II	-	60,85	-
A 13 Lehramt Realschule	-	83,33	-
A 13 SI	-	58,82	-
A 12 SI	-	76,88	-
A 10 Fachlehrkräfte	-	100,00	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	61,76	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	62,50	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

In allen Beförderungsämtern und Schulleitungspositionen konnte die positive Tendenz der vergangenen Jahre - zum Teil sogar mit Zuwächsen über 5 Prozentpunkte - fortgesetzt werden.

Auf der Position der Schulleitung ist die erwartete Steigerung von 3Prozentpunkten erreicht worden. Konkret sind es im direkten Vergleich zu 2009 unter Berücksichtigung von Pensionierungen oder Übernahme höherwertiger Tätigkeiten drei weibliche Schulleitungen mehr, auch wenn in den vergangenen drei Jahren acht Schulleitungsstellen mit Frauen besetzt werden konnten.

Besonders erfreulich ist die Zuwachsrate in der stellvertretenden Schulleitung. Die rückläufige Tendenz bei der letzten Erhebung konnte durch intensive Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung dieses Anteils nicht nur gebremst werden, sondern der Frauenanteil konnte mit fast 6 Prozentpunkten gegenüber der Prognose aus dem Jahr 2009 sogar verdoppelt werden.

Während auf der Position der Fachleitungen für ZfsL nur leichte Zuwächse zu verzeichnen sind, konnte der Frauenanteil bei den Koordinationsstellen zur Koordination schulfachlicher Aufgaben (A 15) und im ersten Beförderungsamt (A 14) mit bis zu 5 Prozentpunkten die Zielsetzung des letzten Frauenförderplans von 3 Prozentpunkten noch überschritten werden.

Die Sensibilisierung von Schulleitungen und Kollegien für Frauenförderung zeigt bei den Beförderungsverfahren und der Besetzung von Stellen in Beförderungsämtern stetig positive Entwicklungen. Die Ergebnisse im Bereich der Funktionsstellen sind aber in absoluten Zahlen gemessen auch im Bericht dieses neuen Frauenförderplans noch entwicklungsfähig (Ziel 50 v. H. gem. § 6 LGG).

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungs-gruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	19	18	56,25	14	43,75	14	77,8	10	71,4	11	57,9	8	42,1
A 15	109	129	71,67	51	32,33	53	41,1	40	78,4	68	62,4	41	37,6
A 14	454	583	52,10	536	47,90	410	70,3	369	68,8	199	43,8	255	56,2

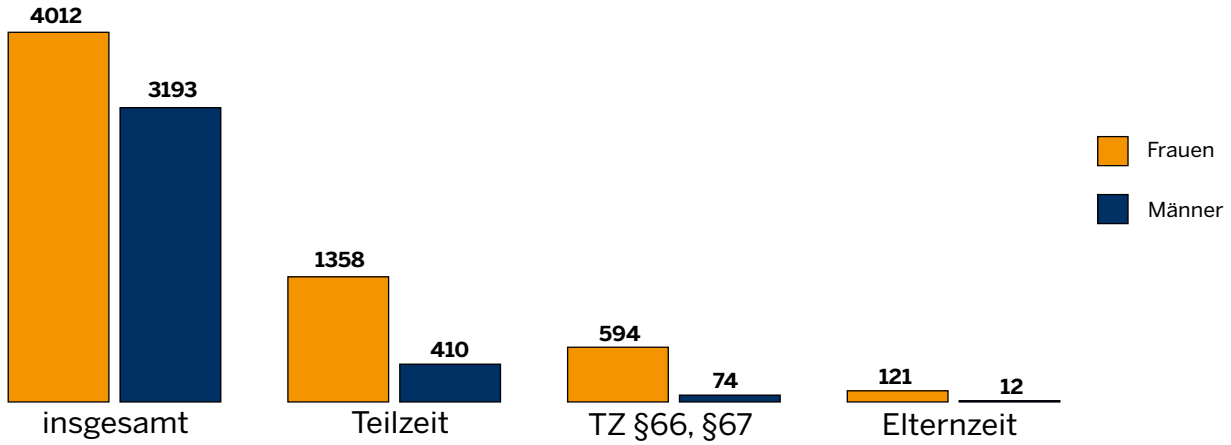
Im Rahmen der Beurteilungsverfahren um ein Beförderungsamt ist festzustellen, dass die Quote der Bewerberinnen um eine Schulleitungsstelle erheblich gesteigert werden konnte. Waren es 2009 noch 7 Bewerberinnen gegenüber 21 Bewerbungen von Männern, so sind es jetzt 14 Bewerbungen von Frauen gegenüber 18 der Männer.

Rückläufig sind dagegen die Bewerbungen von Frauen auf eine A 15 Stelle. Allerdings schneiden Frauen dabei äußerst erfolgreich ab, so dass die Frauenförderförderung in diesem Bereich selten zur Anwendung kommen muss.

Das Verhältnis von Frauen und Männern im Bereich A 14 ist insgesamt ausgeglichen und zwar sowohl bezogen auf die Bewerbungslage als auch auf die Bestnoten. Dass hier Frauen häufiger eine Stelle besetzen, liegt an der entsprechenden Bewerbungskonstellation auf verfügbare Stellen an den jeweiligen Schulen.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	6490	7205
davon		
Frauen	3245	4012
Männer	3245	3193
davon Teilzeit		
Frauen	1387	1358
Männer	385	410
davon Teilzeit nach §§ 66, 67 LBG NRW		
Frauen	484	594
Männer	66	74
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	111	121
Männer	11	12



Entsprechend der Erhöhung der Anzahl der Lehrkräfte an Gymnasien insgesamt (7205) ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen. Allerdings ist der Anteil der Männer (86) immer noch relativ gering gegenüber dem der Frauen (715), die im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes anspruchsberechtigt auf besondere Berücksichtigung ihrer Betreuungssituation in der Schulorganisation sind.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleitung ZfsL	0	3	0	1
A 15	26	6	11	2
A 14	332	154	77	25

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den höheren Beförderungsämtern ist darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

Bei den Beförderungsämtern liegt der prozentuale Anteil der Männer, gemessen an der Anzahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten, höher als bei den Frauen. Im Bereich A 14 sind es 29,1 % von 86 männlichen Teilzeitbeschäftigten insgesamt, bei den Frauen dagegen nur 21,5 % von 715 teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen. Dies gilt ebenso für die Bereiche A 15 und Fachleitung: hier nehmen 1,3 % Frauen (9 von 715) und 3,5 % Männer (3 von 86) familienbedingte Teilzeit in Anspruch. Auf der Schulleitungsposition wird Teilzeitbeschäftigung nicht wahrgenommen.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
Schulleitung	25,00	+ 3
Stellvertretende Schulleitung	22,73	+ 3
Fachleitung ZfsL	34,69	+ 3
A 15	29,81	+ 3
A 14	47,61	+ 2,4

Trotz erfreulicher Tendenzen in der Bewerbungsquote und bei der Stellenbesetzung liegt der Anteil der Frauen in den Beförderungsämtern ab A 15 noch signifikant unter dem der Männer.

Eine Zielsetzung der Schulaufsicht wird daher die Evaluation der regionalen Unterschiede im Beförderungsamt A 15 und Fachleitung sein. Damit ein ausgewogenes Verhältnis in allen Teilbezirken angestrebt werden kann, soll der Frauenanteil auch dort 30 % nicht unterschreiten, wo er bisher weit unter dem Durchschnitt liegt, damit mittelfristig die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG erreicht werden können.

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.

Eine gezielte Frauenförderung kann auch durch Orientierungsfortbildungen und Mentoring-Programme unterstützt werden. Mit der zunehmenden Eigenverantwortung vor Ort sollten Schulleitungen Frauen gezielt zur Übernahme von Startpositionen ansprechen, fördern und ggf. hierfür Teilzeitbedingungen ermöglichen. Entscheidend ist die Unterstützung und Motivation von Frauen (auch Teilzeitbeschäftigte) zur Bewerbung auf eine A 14 oder A 15 Stelle sowie zur Wahrnehmung des Beförderungsamtes, z.B. durch detaillierte Aufgabenbeschreibung und -teilung in Geschäftsverteilungsplänen.

An 25 % der Gymnasien liegen Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Gemeinsam mit dem SchulG NRW und der ADO sollen die Best-Practice-Beispiele dieses Frauenförderplans die Schulleitungen und AfG sowie die Lehrkräfte in den Lehrerkonferenzen unterstützen, schulinterne Lösungen für Frauen und Männer mit Betreuungsanlässen in Voll- und Teilzeit nachhaltig zu beschließen.

3.7 Weiterbildungskollegs

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	49,10	54,59	+5,49
Schulleitung	10,00	18,18	+8,18
Stellvertretende Schulleitung	33,33	36,36	+3,03
Fachleitung ZfsL	25,00	50,00	+25,00
A 15	40,70	42,31	+1,61
A 14	40,00	44,23	+4,23
A 13 SII	53,60	58,86	+5,26
A 13 Lehramt Realschule	-	60,00	-
A 13 SI	60,90	71,43	+10,53
A 12 SI	-	67,65	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	61,36	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	60,00	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Der Frauenanteil der Beschäftigten an Weiterbildungskollegs liegt insgesamt über 50 %. Dies gilt ebenso aufsteigend für die Positionen bis einschließlich A 13 S II. Im Bereich der Fachleitung sind bereits durch die Beförderung einer weiteren Frau die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG erfüllt.

Inzwischen sind an elf Weiterbildungskollegs nunmehr zwei Frauen Schulleiterinnen. Auch auf der Position der stellvertretenden Schulleitung ist der Frauenanteil gestiegen. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf dieser Position liegt jetzt bei 4 Stellvertreterinnen gegenüber 7 Stellvertretern.

Nach dem überdurchschnittlichen Zuwachs im Bereich A 15 bei der letzten Erhebung konnte auf Grund der zur Verfügung stehenden Stellen diese Tendenz nicht noch einmal in dem Maße erreicht werden. Im Bereich A 14 wurde mit über 4 % Zuwachs die damalige Prognose von 3 Prozentpunkten gut erfüllt.

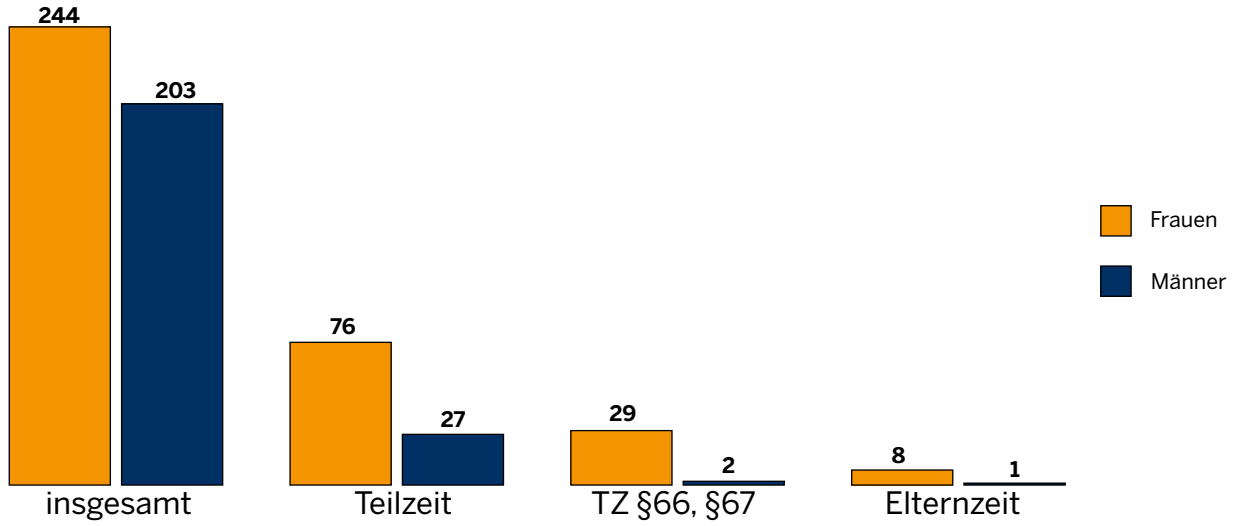
C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	8	8	66,67	4	33,33	4	50,0	2	50,0	5	62,5	3	37,5
A 14	27	20	47,62	22	52,38	13	65,0	13	59,1	14	51,9	13	48,1
A 13 S I	10	5	25,00	15	75,00	1	20,0	3	20,0	4	40,0	6	60,0

Es hat in den letzten drei Jahren kein weiteres Verfahren im Bereich A 16 gegeben. Das Verfahren der o. g. weiteren Schulleiterin fand vor dem Stichtag der Datenerhebung 2009 statt, die Stellenbesetzung aber danach. Die Bewerbungsquoten für die Beurteilungsverfahren um die anderen Beförderungsämter sind in Bezug auf den Frauenanteil bis auf A 15 erfreulich. Außer im A 14 Bereich sind die Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen ausgeglichen. Bei der Stellenbesetzung schnitten Frauen gemessen an der Anzahl ihrer Bewerbungen gut ab. Während im Beförderungsamt A 13 SI 60 % der Frauen die Stelle besetzen konnten, haben alle Frauen mit Spitzenbeurteilungen eine A 14 – Stelle erhalten, im Bereich A 15 drei von vier Bewerberinnen.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez 2012
Beschäftigte insgesamt	428	447
davon		
Frauen	210	244
Männer	218	203
davon Teilzeit		
Frauen	75	76
Männer	28	27
davon Teilzeit nach §§ 66, 67 LBG NRW		
Frauen	28	29
Männer	7	2
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	6	8
Männer	2	1



Von 447 Lehrkräften an Weiterbildungskollegs sind 37 Frauen und 3 Männer familienbedingt teilzeitbeschäftigt. Bei Frauen hat dies möglicherweise auf Grund der allgemeinen Zunahme an Beschäftigten minimal zugenommen, bei Männern ist dies allerdings rückläufig (von 9 auf 3). Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung macht dies bei männlichen Lehrkräften 1,5 % aus, bei Frauen dagegen 15,2 %. Im Vergleich zu anderen Schulformen gibt es an Weiterbildungskollegs eher wenige Lehrkräfte mit Betreuungspflichten in Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez 2012
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleitung ZfsL	0	0	0	0
A 15	2	1	1	0
A 14	19	6	3	1

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den höheren Beförderungsämtern ist darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

An Weiterbildungskollegs nehmen Schul- und Fachleitungen Teilzeit nicht in Anspruch. Dagegen nehmen eine Frau mit der Funktionsstelle A 15 sowie sechs Frauen gegenüber einem Mann im Beförderungsamt A 14 Teilzeitbeschäftigung wahr.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
Schulleitung	18,18	+ 8
Stellvertretende Schulleitung	36,36	+ 5
A 15	42,31	+ 5
A 14	44,23	+ 6

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

Wenn sich im Zeitraum des Frauenförderplans von drei Jahren auch nur eine Änderung im Amt der Schulleitung ergeben sollte, dann würde sich daraus eine prozentuale Veränderung von 8 -10 Prozentpunkten ergeben. Dennoch muss es gerade in den beiden Schulleitungspositionen Zielsetzung sein, dass der Frauenanteil von 50 v.H. gem. § 7 LGG auch an Weiterbildungskollegs angestrebt wird. Als Basis für diese Leitungsämter müssen weiterhin in den Bereichen A 14 und A 15 Frauen - ggf. auch in Teilzeit – gefördert werden.

Bisher ist noch an keinem Weiterbildungskolleg ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig verabschiedet. An neun Schulen befindet sich dieses allerdings bereits in der Entwicklung. Orientierung bieten die Handreichungen in diesem Frauenförderplan.

3.8 Berufskollegs

A. Allgemeine Beschäftigtensituation: Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	42,10	45,82	+3,72
Schulleitung	18,00	24,49	+6,49
Stellvertretende Schulleitung	12,82	15,56	+2,74
Fachleitung ZfsL	33,30	41,67	+8,37
A 15	19,80	25,07	+5,27
A 14	31,60	38,86	+7,26
A 13 SII	52,00	51,97	-0,03
A 13 Lehramt Realschule	-	42,86	-
A 13 SI	-	100,00	-
A 12 SI	-	50,00	-
A 12 Fachlehrkräfte	88,20	90,91	+2,71
A 11 Fachlehrkräfte	90,50	100,00	+9,50
A 11 Technische Lehrkräfte	69,80	76,67	+6,87
A 11 Fachlehrkräfte BK	75,00	100,00	+25,00
A 10 Fachlehrkräfte	75,00	75,00	0,00
A 10 Technische Lehrkräfte	82,60	90,00	+7,40
A 10 Werkstattlehrkräfte	25,00	32,03	+7,03
A 9 Werkstattlehrkräfte	28,60	31,54	+2,94
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	67,07	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit	-	65,39	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Auch in Berufskollegs hat sich der Frauenanteil insgesamt bei den Lehrkräften erhöht. Auf beinahe allen Positionen bis A 13 SII sind Frauen mit mehr als 50 % vertreten.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Mit einer erstmaligen Steigerungsrate von 6,5 Prozentpunkten im Vergleich zu den Datendokumentationen seit 1996 konnte die Anzahl der Schulleiterinnen überdurchschnittlich erhöht werden. Diese erfreuliche Tendenz zeigt deutlich, dass die mittel- und langfristigen Personalentwicklungsmaßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz in Führungspositionen greifen. Auch der Veränderungswert im Bereich der stellvertretenden Schulleitung liegt höher als bei der letzten Erhebung. Es besteht jedoch weiterhin ein deutlicher Förderungsbedarf in den beiden Schulleitungspositionen bis der Anteil von 50 v. H. gem. § 6 LGG erfüllt werden kann.

Allerdings sind nach wie vor in monostrukturierten Schulen technischer Fachrichtung fast ausschließlich Männer in der Schulleitung vertreten. Trotz Erhöhung des Frauenanteils in Schulen mit der Fachrichtung Wirtschaft und Verwaltung sind Frauen immer noch in Schulleitungsfunktionen unterrepräsentiert. Der größte Teil der Schulleiterinnen und Stellvertreterinnen ist nach wie vor in Schulen mit den Fachrichtungen Ernährung und Hauswirtschaft sowie Sozial- und Gesundheitswesen tätig.

Angesichts einer vorsichtig angesetzten Prognose von 2-3 Prozentanteilen im Jahr 2010 haben sich die Zuwächse auf den Positionen der Fachleitungsstellen (8,4) und der Koordination schulfachlicher Aufgaben (5,3) mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung hatte auch nicht zur Folge, dass auf der – bisher eigentlich nicht ausreichend von Frauen besetzten – Startposition A 14 Lücken entstanden sind, sondern hier im Gegenteil eine außergewöhnliche Steigerung von 7,3 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Dadurch ist mittelfristig – entsprechend der Verfügbarkeit von Beförderungsstellen – eine positive Veränderung des Frauenanteils in Führungspositionen zu erwarten.

C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

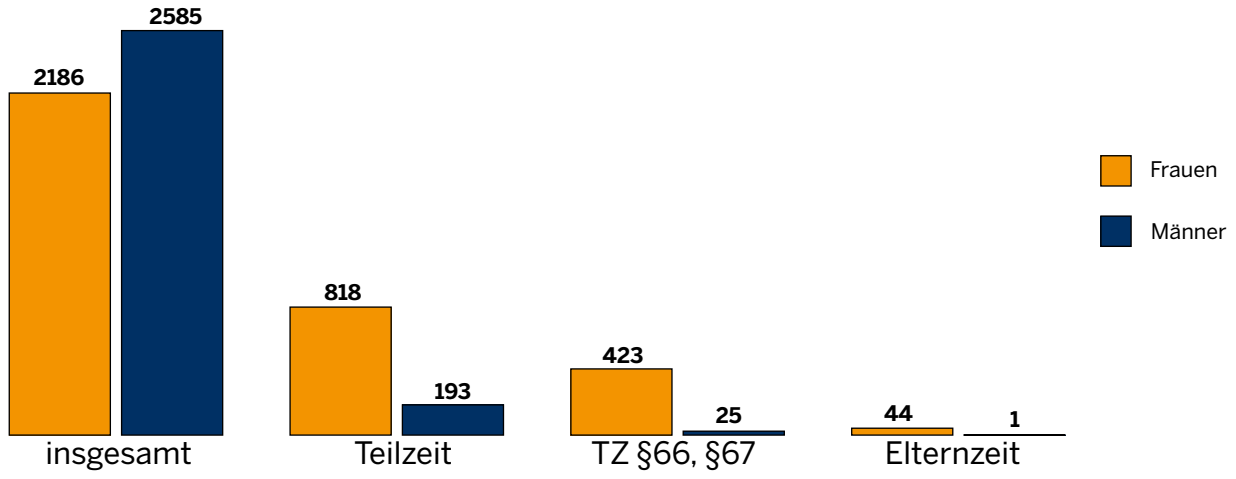
Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 16	7	9	75	3	25	4	44,4	3	100	5	71,4	2	28,6
A 15	120	114	64,4	63	35,6	64	56,1	39	61,9	83	69,2	37	30,8
A 14	386	476	59,5	324	40,5	120	25,2	106	32,7	212	54,9	174	45,1

Unter Beachtung der kleinen Gesamtzahl hat sich zumindest das Verhältnis in der Bewerbungsquote von Männern und Frauen auf eine Schulleitungsstelle von 17:2 auf 9:3 reduziert. Frauen scheinen sich vor allem dann zu bewerben, wenn sie angesichts ihrer Leistungen ermutigt und bestärkt Aussichten auf Erfolg sehen, denn alle drei Kandidatinnen haben mit Spitzenbeurteilungen abgeschlossen und eine Schulleitungsstelle erreicht, zwei Frauen an einem Berufskolleg innerhalb der Bezirksregierung Arnsberg.

In Beförderungsverfahren für A 15 und A 14 ist nach wie vor festzustellen, dass sich einerseits Frauen deutlich weniger auf ein Beförderungsamt bewerben, andererseits Kandidatinnen bei den Spitzenbeurteilungen besser abschneiden als die Kandidaten. Dass letztendlich mehr Männer die Beförderungsstellen besetzt haben, liegt an der Bewerbungskonstellation und Konkurrenzsituation an der jeweiligen Schule mit ihren unterschiedlichen Fachrichtungen.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012
Beschäftigte insgesamt	4797	4771
Davon		
Frauen	2018	2186
Männer	2779	2585
davon Teilzeit		
Frauen	794	818
Männer	189	193
davon Teilzeit nach §§ 66, 67 LBG NRW		
Frauen	388	423
Männer	31	25
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	64	44
Männer	3	1



Während die Gesamtzahl der Lehrkräfte leicht rückläufig ist, sind 168 Frauen mehr als Männer an Berufskollegs beschäftigt. Damit einhergehend hat sich der Frauenanteil der familienbedingten Teilzeitbeschäftigten um die Anzahl von 15 leicht erhöht. Die Gesamtzahl der männlichen Lehrkräfte hat sich dagegen um 194 Lehrer und in Teilzeit gem. § 13 LGG um 8 verringert. Insgesamt wird ersichtlich, dass 21,4 % der Frauen insgesamt gegenüber 1 % aller männlichen Lehrkräfte aus Gründen der Betreuungspflichten eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
Schulleitung	0	0	0	0
Stellvertretende Schulleitung	0	0	0	0
Fachleitung ZfsL	0	0	0	0
A 15	13	9	1	0
A 14	154	134	30	5

Der quantitative Rückgang der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in den höheren Beförderungsämtern ist auch darauf zurückzuführen, dass in den Vergleichszahlen 2012 gem. § 13 LGG Altersteilzeit und Jahresfreistellung nicht mehr berücksichtigt sind.

Die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben darstellt, erweist sich in Gesprächen mit Schulaufsicht und Schulleitung nach wie vor grundsätzlich als unstrittig. Trotzdem bekleiden nur 9 von 467 teilzeitbeschäftigten Frauen mit Betreuungspflichten das Beförderungsamt A 15, Männer allerdings gar nicht. Im Bereich A 14 sind es 134 Lehrerinnen gegenüber 5 Lehrern.

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

Frauenanteil in %

Monat / Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
Schulleitung	**24,49**	+ 4
Stellvertretende Schulleitung	**15,56**	+ 3
Fachleitung ZfsL	**41,67**	+ 6
A 15	**25,07**	+ 4
A 14	**38,86**	+ 6

Eine Prognose muss immer die Personalentwicklung im Zusammenhang mit Schulentwicklungsströmungen, vorrätigen Stellen, Pensionierungen sowie verfügbare weibliche und männliche Lehrkräfte etc. im Blick haben. Daher kann hier nur eine vorsichtige Schätzung vorgenommen werden, die in etwa dem Zuwachs der letzten drei Jahre entspricht.

In allen Höhergruppierungen und Schulleitungspositionen müssen Frauen weiterhin ermutigt und gefördert werden, sich auf eine Beförderungsstelle zu bewerben, denn die Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Beförderungsämtern liegt vor allem in der geringeren Zahl der Bewerberinnen gegenüber den Mitbewerbern. Die Spitzenbeurteilungen liegen bei den Frauen jeweils klar über denen der Männer, so dass Frauen aufgrund des Erstkriteriums nach Befähigung, Eignung und Leistung befördert werden. Auch die bisherige Erhebung des EFV für den Regierungsbezirk lässt vermuten, dass das EFV als Beurteilungsverfahren den Kandidatinnen entgegenkommt, da alle Teilnehmerinnen aus dem Berufskolleg bestanden haben (Männer: 75 %).

Im Hinblick auf Frauenförderung kommt auf die Schulleitungen vor Ort mehr Verantwortung zu, insbesondere bezogen auf eine mittelfristige Personalentwicklung und das erste Beförderungsamt. Hier gehen inzwischen viele Schulleitungen dazu über, frühzeitig Gespräche über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten mit den Frauen zu führen, auch unter Berücksichtigung der familiären Betreuungspflichten.

Neben dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist es Aufgabe der Schulleitung gem. §§ 1, 13 LGG, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Lehrkräfte zu erleichtern, auch durch die Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer auf allen Stellenbesetzungen.

Unterstützung in diesem Bemühen der Schulen und Schulleitungen, insbesondere im Bereich der organisatorischen Möglichkeiten, bieten die Best-Practice-Beispiele in diesem Frauenförderplan, in der 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. 35 % aller Berufskollegs haben inzwischen ein Konzept, in 37 % der Schulen befindet sich dies erst noch in der Entwicklung.

3.9 Schulämter

3.9.1 Untere Schulaufsicht

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

A. Beschäftigungsstruktur in absoluten Zahlen

Schulamt	Schulamtsdirektor/in		Schulrat/Schulrätin		Abordnungen	
Monat/Jahr	Dez. 2012		Dez. 2012		Dez. 2012	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bochum	1,5	0	0	0	0,5	1
Dortmund	3,5	0	0,5	0	0	0
Ennepe-Ruhr-Kreis	2	0,5	0	0,5	0	0
Hagen	0	1,5	0	0,5	0	0
Hamm	1	0,5	0	0	0	0,5
Herne	0,5	1	0	0	0,5	0
Hochsauerlandkreis	2	2	0	0	0	0
Märkischer Kreis	1	1	0	1	0	2
Olpe	0,5	1	0,5	0,5	0	0
Siegen-Wittgenstein	1,5	1	0,5	0,5	0	0
Soest	0	1,5	1	0	0	0,5
Unna	0,5	2	0,5	1	0	0
Gesamt	14	12	3	4	1	4

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Der absolute Wert von 0,5 bedeutet, dass in diesen Fällen der Einsatz in mehreren Schulämtern erfolgt.

In der unteren Schulaufsicht ist der Frauenanteil von 50 v. H. gem. § 6 LGG bis auf die Position der Schulamtsdirektorin bzw. des Schulamtsdirektors erfüllt. Allerdings ist im Schulamt Dortmund keine Frau vertreten, im Schulamt Hagen kein Mann.

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.

C. Beurteilung in Stellenbesetzungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Auswahl/Bewerbung				Spitzenbeurteilungen gemessen an Auswahl/Bewerbung				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 15	11	4	30,8	9	69,2	0	0	0	0	4	36,4	7	63,6
A 14	10	5	31,3	11	68,7	3	60,0	6	54,5	3	30,0	7	70,0

Die Bewerbungs- bzw. Auswahlquote von Frauen ist auf beiden Positionen höher als die der Männer. Die Männer sind in den Beförderungsbeurteilungen etwas erfolgreicher als die Mitbewerberinnen. Die Stellenbesetzungen erfolgen in etwa dem Anteil an den Bewerbungen bzw. der Auswahl.

D. Teilzeitbeschäftigung

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

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

	Gesamt	Frauenanteil absolut	Frauenanteil in %	Prognose Dez. 2013
	38	20	52,6	
Schulamtsdirektor/in	26	12	46,2	+ 3,8 %
Schulrätin, Schulrat	7	4	57,1	50 v. H. erreicht
In Abordnung	5	4	80,0	50 v. H. erreicht

Es gibt 28 Stellen für Schulamtsdirektor/innen (A 15) und 10 für Schulrätinnen und Schulräte (A 14 Z). Da in den letzten Jahren der Frauenanteil in der unteren Schulaufsicht kontinuierlich gestiegen ist, ist es abzusehen, dass in den nächsten drei Jahren auch in der Position der Schulamtsdirektorin die geforderten 50 v. H. gem. § 6 LGG erreicht sein werden.

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

F. Wahrnehmung von Gleichstellungsangelegenheiten in den Schulamtsbezirken

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

Da zurzeit nicht in jedem der 12 Schulämter eine Schulaufsichtsbeamtin vertreten ist, müssen mehrere GB Beteiligungspflichten auch in einem anderen Schulamt übernehmen. Für den Fall ihrer Verhinderung bei Auswahlkommissionen im Schulamt hat die obere Schulaufsicht Vertreterinnen bestellt. Dies sind sowohl Schulleiterinnen aus dem Schulamt als auch Beraterinnen, die den GB in Gleichstellungsangelegenheiten der Schulen zur Seite stehen.

Die zuständige GB der Bezirksregierung führt einmal im Jahr eine Dienstbesprechung mit den GB der Schulämter durch und berät sie in Gleichstellungsfragen.

An der Einzelschule ist die Schulleitung verantwortlich für die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans des Schulamtes (§ 1 LGG). An Grundschulen geht es vor allem um Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Mädchen- und Jungenförderung.

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

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

3.9.2 Lehrkräfte an Grundschulen

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2009	Dez. 2012	Veränderungen
Insgesamt	89,20	90,32	+1,12
Schulleitung	64,21	71,60	+7,39
Stellvertretende Schulleitung	78,55	82,85	+4,30
Fachleitung ZfsL	77,65	78,65	+1,00
A 13 Lehramt Sonderpädagogik	-	61,24	-
A 12	-	93,36	-
A 10 Fachlehrkräfte	-	100,00	-
tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-21 Nr. 53)*	-	65,00	-
Fachkräfte für Schulsozialarbeit, Sozialpädagogen/innen, Schulkindergärtner/innen, Jugendleiter/innen	-	92,86	-

*ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis. Alle anderen Tarifbeschäftigten in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen werden auf den aufgeführten Planstellen geführt.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung gibt es an 631 Grundschulen 8779 Beschäftigte. Diese Zahl ist rückläufig (2009: 8888). Während der Frauenanteil nur leicht angestiegen ist, hat sich die Anzahl der männlichen Lehrkräfte weiterhin reduziert (von 964 auf 850). Allerdings unterrichten 42 % der Lehrerinnen in Teilzeit (Lehrer: 11 %).

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes von 50 % in den Schulleitungspositionen ist weit überschritten. Der Anteil an Schulleiterinnen entspricht jedoch nicht dem der weiblichen Lehrkräfte insgesamt. Trotz steigender Zahlen wird die aktive Förderung weiblicher Beschäftigter in Bezug auf Schulleiterinnenstellen weiterhin zum Kernbereich von Führungsaufgaben in Schulleitung und Schulaufsicht gehören. Kolleginnen sollen ermutigt werden, sich auf höher dotierte Schulleitungsstellen zu bewerben.

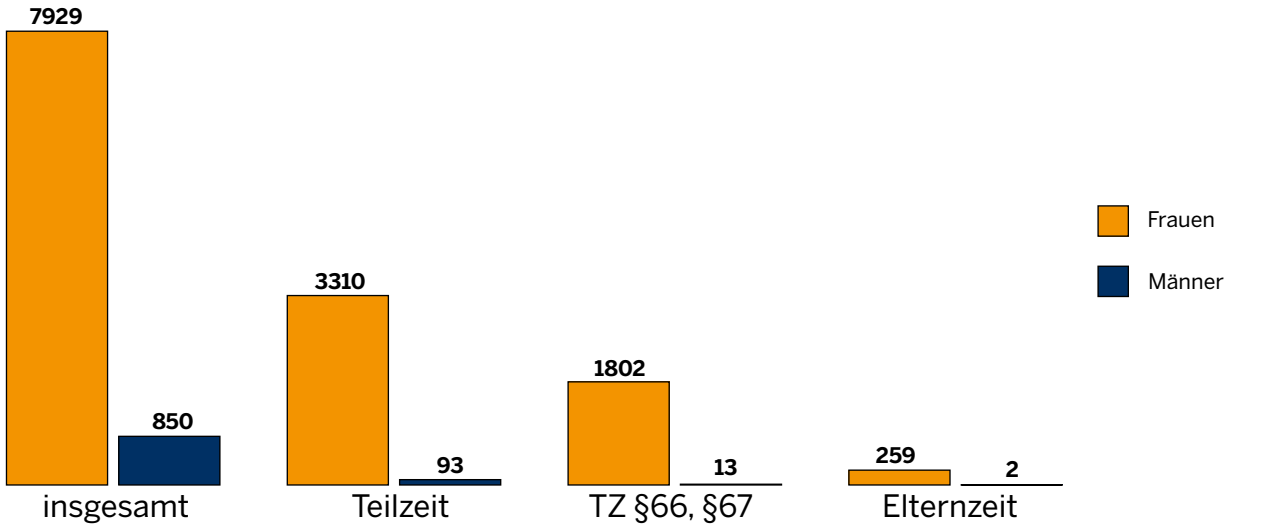
C. Beurteilung in Beförderungsverfahren

Besoldungsgruppe	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
A 14	2	0	0	2	100	0	0	1	50,0	0	0	2	100
A 13	100	23	20,5	89	79,5	9	39,1	19	21,3	19	19,0	81	81,0
A 12 Z	75	8	9,8	74	90,2	3	37,5	20	27,0	6	8,0	69	92,0

Das LGG kommt im Grundschulbereich aufgrund der Sollerfüllung gem. § 6 LGG nicht mehr zur Anwendung. Es haben sich 2,1 % der Frauen und 3,7 % der Männer auf ein Beförderungsamt beworben. Männer sind in den Bereichen A 13 und A 12 Z erfolgreicher, Frauen bei der Beurteilung und Besetzung der Schulleitungsstelle A 14.

D. Teilzeitbeschäftigung

Monat / Jahr	Dez. 2009	Dez 2012
Beschäftigte insgesamt	8888	8779
Davon		
Frauen	7924	7929
Männer	964	850
davon Teilzeit		
Frauen	3598	3310
Männer	92	93
davon Teilzeit nach § 66, § 67 LBG NRW		
Frauen	1554	1802
Männer	11	13
davon Teilzeit in Elternzeit		
Frauen	275	259
Männer	1	2



Fast 26 % der weiblichen Lehrkräfte gegenüber 1,8 % ihrer Kollegen haben aufgrund einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung besondere Ansprüche auf Berücksichtigung in der Schulorganisation.

Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen		Männer	
	Dez. 2009	Dez. 2012	Dez. 2009	Dez. 2012
A 14 Schulleitung	2	0	2	0
A 13 Schulleitung mit Zulage	0	3	0	0
A 13 Schulleitung	0	8	0	0
A 12 Schulleitung mit Zulage	0	1	0	0
A 13 Stellvertretende Schulleitung	0	1	0	0
A 12 Stellvertretende Schulleitung	0	25	0	7

In den Vergleichszahlen 2012 sind Altersteilzeit und Jahresfreistellung gem. § 13 LGG nicht mehr berücksichtigt. Bemerkenswert ist, dass Teilzeit an Grundschulen in beiden Schulleitungspositionen von Frauen und Männern mit Betreuungsanlässen wahrgenommen wird.

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

Es gibt keine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen. Gesamtgesellschaftliches Ziel müsste es daher sein, wieder mehr männliche Lehrkräfte für den Grundschulbereich zu gewinnen. Bei einem Anteil von 9,7 % haben Männer jedoch mit 28,4 % die Position des Schulleiters und mit 17,4 % die des Stellvertreters inne.

Die Bezirksregierung hat aufgrund des hohen Anteils von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Frauen, zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Bezirkspersonalrat für Grundschulen eine Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt, die auf die Bedingungen dieser Schulform zugeschnitten ist. Auch wenn die Umsetzung – bezogen auf viele kleine Kollegien an Grundschulen – nicht immer leicht ist, haben Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen besondere Ansprüche (§ 13 LGG, §§ 66, 67 LBG NRW, § 68 SchulG, §§ 12, 17 ADO). Teilzeitbeschäftigte sollen vor allem für Vertretung und im außerunterrichtlichen Bereich nur entsprechend ihrer Pflichtstundenzahl eingesetzt werden und verhältnismäßig nicht häufiger als Vollzeitkräfte.

An 24 % der Grundschulen gibt es bereits einen in der Lehrerkonferenz beschlossenen Konsens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gem. § 12 ADO, an 50 % der Schulen befinden sich eine Vereinbarung noch in der Entwicklung. Allerdings ist sie an 17 % der Schulen noch gar nicht vorhanden. Gemessen allein an der hohen Teilzeitquote ist dies bedenklich. Kleinere Schulen haben sicherlich größere Schwierigkeiten, verbindliche Regelungen zu finden und ausgewogen umzusetzen. Dennoch sollten Ausgleichsregelungen für Anspruchsberechtigte einvernehmlich hergestellt werden.

3.10 Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung

3.10.1 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

A. Allgemeine Beschäftigungsstruktur: Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012		
	Männer	Frauen	Frauenanteil
Leitung ZfsL	5	2	29%
Seminarleitung (lehramtsbezogen)	12	10	45%
Haupt-/Kernseminarleitung	79	85	52%
Fachleitung	256	277	52%
Lehramtsanwärter/in	1029	2389	70%

Im Regierungsbezirk Arnsberg gibt es insgesamt 7 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL). Zwei werden von Frauen geleitet. Die Leitungsstellen der den ZfsL zugeordneten lehramtsbezogenen Seminare sind zu 45 % von Frauen besetzt. Die Haupt-/Kernseminar- und Fachleitungen werden im Schulkapitel geführt. Hier sind Frauen insgesamt – ohne Trennung nach Schulformen – knapp über 50 % vertreten, bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Lehramtsanwärterinnen.

B. Repräsentanz von Frauen in höheren Beförderungsämtern

Seminarleitung (lehramtsbezogene Leitung)

Dez. 2012	G		HRGe		Gym/Ge		Bk		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	1	0	0	1	1	0				
Bochum	0	1			0	1				
Dortmund	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1
Hagen	0	1			1	0	0	1		
Hamm	0	1			0	1			1	0
Lüdenscheid	0	1	1	0					1	0
Siegen	1	0	1	0	1	0				
Gesamt	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1
Frauenanteil		71%		25%		33%		50%		33%

Betrachtet man den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen an den ZfsL in Relation zu der Anzahl der Lehramtsanwärterinnen bzw. der Referendarinnen von 70 %, so ergeben sich folgende Einschätzungen: Nur im Lehramt für die Grundschule (G) entspricht der Prozentsatz der Direktorinnen den Erwartungen. Leitungsfunktionen vor allem in den SI-Lehrämtern Haupt-, Real- und Gesamtschule (HRGe), Sonderpädagogische Förderung (SF) und in den SII-Lehrämtern Gymnasium/Gesamtschule (Gym/Ge) werden überwiegend von Männern eingenommen. Allerdings liegt der Anteil der männlichen Auszubildenden im Lehramt Gym/Ge mit ca. 40 % auch signifikant höher als im Lehramt G (10 %) und noch deutlich höher als im Lehramt HRGe (30 %). Im Bereich Berufskolleg (Bk) stellt sich ein ausgewogenes Verhältnis in der Leitung dar.

Haupt-/Kernseminarleitung

Dez. 2012	G		HRGe		Gym/Ge		Bk		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	1	4	3	4	7	3				
Bochum	0	5			6	11				
Dortmund	2	3	6	4	5	3	4	1	1	4
Hagen	0	4			10	5	3	7		
Hamm	2	4			8	7			2	2
Lüdenscheid	1	3	2	3					1	2
Siegen	3	2	7	2	6	2				
Gesamt	8	25	18	13	42	31	7	8	4	8
Frauenanteil		76%		42%		42%		53%		67%

Fachleiterinnen im Haupt-/Kernseminar sind in den Seminaren für das Lehramt an Grundschulen deutlich in der Mehrheit (76 %). Dies entspricht auch der Anzahl der Fachleiterinnen in diesen Seminaren überhaupt (72 % s.u.). In den Seminaren der Lehrämter HRGe und Gym/Ge ist dagegen eine deutliche Überzahl der Männer in Haupt-/Kernseminarleitungen festzustellen.

Fachleitung

Dez. 2012	G		HRGe		Gym/Ge		Bk		SF	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Arnsberg	2	13	12	12	23	10				
Bochum	4	10			24	23				
Dortmund	5	15	14	19	22	15	23	18	7	10
Hagen	1	12			17	7	23	17		
Hamm	3	10			19	10			4	10
Lüdenscheid	5	10	8	15					3	8
Siegen	10	6	15	8	22	9				
Gesamt	30	76	49	54	127	74	46	35	14	28
Frauenanteil		72%		53%		37%		43%		67%

Bezüglich der Besetzung der Seminare mit Fachleiterinnen und Fachleiter ergibt sich in den Regionen des Bezirks kein einheitliches Bild (vgl. Kommentar zu den Haupt-/Kernseminarleitungen). Insbesondere an den Seminaren für das Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen in Arnsberg, Hamm und Siegen ist der Anteil der Frauen signifikant niedriger als der der Männer.

C. Beurteilung in Beförderungs- oder Stellenbesetzungsverfahren

Beförderungsamt	Verfahren	Bewerbungen				Spitzenbeurteilungen gemessen an den Bewerbungen				Stelle wurde besetzt mit			
		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Leitungen ZfsL	2	4	80,0	1	20,0	2	50,0	0	0	2	100	0	0
Seminarleitung	5	4	44,4	5	55,6	2	50,0	3	60,0	2	40	3	60
Fachleitung SII Ge	7	21	61,8	13	38,2	2	9,5	2	15,4	3	42,9	4	57,1
Fachleitung Gym, Wbk	47	87	55.4	70	44,6	20	22,9	13	18,6	28	59,6	19	40,4
Fachleitung Bk	16	35	55,6	28	44,4	3	8,6	3	10,7	4	25,0	7	43,8
Fachleitung G, SI, SF	47	12	21,8	43	78,2	5	41,7	12	27,9	11	23,4	36	76,6

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

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

An der Gesamtschule und am Berufskolleg waren Frauen insgesamt sowohl bei der Beförderungsbeurteilung als auch der Stellenbesetzung erfolgreicher als die Mitbewerber. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung, Dezember 2012, waren allerdings am Berufskolleg noch nicht alle Stellen besetzt. Am Weiterbildungskolleg gab es nur ein Verfahren, in dem sich dann eine Frau auf Grund ihrer Spitzenbeurteilung durchsetzen konnte. Im Bereich Gymnasium waren Männer insgesamt erfolgreicher.

D. Teilzeitbeschäftigung in der Fachleitung

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

Teilzeit darf grundsätzlich kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionsstellen sowie der Übernahme besonderer Aufgaben darstellen. Dennoch üben wohl aufgrund der Komplexität der Aufgaben sowie der organisatorischen Zusammenhänge nur wenige Lehrkräfte mit Betreuungspflichten eine Fachleitungsstelle in Teilzeit gem. § 13 LGG aus, darunter mehr Frauen als Männer. Die Leitungen der ZfsL und der schulformbezogenen Seminare nehmen eine Teilzeitbeschäftigung nicht in Anspruch.

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

Frauenanteil in %

Monat/Jahr	Dez. 2012	Prognose Dez. 2015
Leiterin ZfsL	29	s. Kommentar*
Seminarleiterin	45	
Haupt-/Kernseminarleiterin HRGe	42	+ 3 %
Haupt-/Kernseminarleiterin Gym / Ge	42	
Fachleiterin Gym/Ge	42	
Fachleiterin BK	43	

*Konkrete Steigerungsquoten können nicht aufgezeigt werden, da zum einen die ZfsL-Leitungsstellen leicht modifiziert werden sollen und zum anderen in den nächsten 3 Jahren absehbar nur 3 Stellen neu besetzt werden müssen.

In Bereich Haupt-/Kernseminarleitung HRGe und Gym/Ge müsste eine paritätische Besetzung angestrebt werden. In den Beförderungsverfahren der Schulformen BK und insbesondere Gym (34,7 %) sollten Frauen zur Bewerbung auf eine Fachleitungsstelle weiterhin besonders ermutigt werden – ggf. auch als Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten -, um durch eine positive Veränderung von 3 Prozentpunkten mittelfristig 50 v. H. gem. § 6 LGG zu erreichen.

F. Wahrnehmung von Gleichstellungsfragen an den ZfsL

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

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

Die Qualifizierung der AfG an ZfsL soll in den kommenden drei Jahren durch Dienstbesprechungen mit der Gleichstellungsbeauftragten und Fortbildungen für ihren Aufgabenbereich erfolgen.

3.10.2 Fortbildung

A. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Eine MK-Gruppe (=Material- und Konzeptgruppe, vormals Planungsgruppe der Moderatorinnen) hat den Auftrag, Fortbildungsangebote für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) an Schulen zu konzipieren und umzusetzen. Der aktuellen MK-Gruppe gehören Lehrerinnen aller Schulformen an. Diese gestaltet Fortbildungsangebote für die AfG aller Schulformen, d.h. die Angebote werden schulformübergreifend geplant und durchgeführt. Bei den unterregionalisierten Fortbildungsangeboten der Bezirksregierung können nunmehr grundsätzlich die AfG aller Schulformen teilnehmen. Bei Bedarf werden in den einzelnen Regionen schulformbezogene Angebote, insbesondere für die Grundschule, eingerichtet.

Die Einteilung der Bezirke orientiert sich an der (Verbund-)Struktur der Kompetenzteams. Zum Ende des Jahres 2012 haben sich die Moderatorinnen neu in Bezirksverbünden organisiert

- Bochum – Dortmund – Herne
- Hamm – Unna – Soest
- Hagen – Ennepe-Ruhr Kreis – Märkischer Kreis
- Olpe – Siegen-Wittgenstein – Hochsauerlandkreis.

Die Fortbildungsbedarfe für die AfG an Schulen werden auf der Grundlage von Erhebungen bei den Teilnehmerinnen der Dienstbesprechungen aller Schulformen sowie durch Evaluationen der regionalen Fortbildungen erhoben und orientieren sich an den bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen der Landesregierung.

Im Jahre 2010 lag der Schwerpunkt der Fortbildungsarbeit auf der Qualifizierung der AfG im Hinblick auf die Veränderungen der Aufgabenfelder der AfG an eigenverantwortlichen Schulen. Das von den Moderatorinnen entwickelte Fortbildungskonzept für die AfG wurde ab der zweiten Schuljahreshälfte 2009/2010 unterregionalisiert umgesetzt (Basisqualifizierung). Pro Region wurden im Schuljahr 2009/2010 zwei bis drei Termine angeboten. Die Nachfrage war immens, so dass zum Ende des Schuljahres bereits über 200 - 250 AfG an Schulen für die neuen Aufgaben fortgebildet wurden. Dieses schulformübergreifende Angebot ist auch in den Schuljahren 2010/11 und 2011/12 von den AfG in allen Regionen umfänglich wahrgenommen worden (Teilnahme der Schulen/AfG: 68 %). Inhaltliche Schwerpunkte sind: Einführung und Vorbereitung auf die veränderte Rolle der AfG in der eigenverantwortlichen Schule nach Übernahme erweiterter Dienstvorgesetzteneigenschaften durch die Schulleitung sowie Erprobungshandeln in schulischen Fallsituationen. Allen, die an der Basisqualifizierung teilgenommen hatten, wurde ab dem Schuljahr 2010/2011 ein ganztägiges Aufbaumodul mit der Thematik „Das zielorientierte kollegiale Gespräch“ angeboten. Pro Region wurden wiederum zwei bis drei Termine angeboten und die AfG wurden gemäß ihrem vorgetragenen Fortbildungsbedarf im Arbeitsfeld Gesprächsführung für ihre Aufgaben als AfG weitergehend geschult.

B. Fortbildung für Frauen

Aufgrund der veränderten Schwerpunksetzung bei den Fortbildungsangeboten für die AfG in den Jahren 2010 – 2013 (Eigenverantwortliche Schule) konnten Fortbildungsmaßnahmen für Frauen zu den Themen „ Als Frau erfolgreich führen“ oder „Die Macht der kleinen Schritte“ nicht angeboten werden. Rückmeldungen der AfG zeigen aber, dass es wünschenswert ist, dieses Angebot wieder für Frauen aller Schulformen anzubieten. Es ist davon auszugehen, dass Frauen hierdurch ermutigt werden, an der Fortbildung für an Leitungsaufgaben interessierte Lehrkräfte (Orientierungsseminar) teilzunehmen.

C. Fortbildung für an Leitungsaufgaben interessierte Lehrkräfte

Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsfortbildung NRW

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010	82	57	69,5
2011	111	58	52,3
2012	75	39	52,0

Das Orientierungsseminar im Rahmen der Schulleitungsfortbildung NRW findet in der Bezirksregierung inzwischen in gemischt geschlechtlichen Gruppen statt. Diese Fortbildung ist aber insbesondere für Lehrerinnen eine Maßnahme, die zur Klärung der eigenen Karriereplanung stark nachgefragt wird. Wünschenswert wäre es, dieses Fortbil-

dungsangebot mit seiner schulformübergreifenden Ausrichtung, bei dem Qualifikationserweiterung und persönliche Kompetenzstärkung im Mittelpunkt stehen, auch den interessierten Lehrerinnen aus dem Grundschulbereich zu öffnen, denn aktuell nehmen Lehrkräfte der Schulform Grundschule nicht am Orientierungsseminar teil (keine Voraussetzung für die Übernahme einer Funktionsstelle).

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

Qualifikationserweiterung Schulleitung 2 (SLQ)

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010	95	37	38,9
2011	117	67	57,3
2012	98	53	54,1

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

Mit Blick auf die Zielsetzung „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen" ist es gelungen, den Frauenanteil in diesem Fortbildungsangebot deutlich zu steigern. Eine quantitative Aufschlüsselung nach Schulformen sowie die Übergangsquote in das Eignungsfeststellungsverfahren ist noch nicht erhoben worden.

D. Fortbildung für Schulleitungen

Im Fortbildungskonzept für Schulleitungen finden sich die rechtlichen Aspekte zur Gleichstellung. Bestandteil sind auch Auszüge aus dem Frauenförderplan der Bezirksregierung Arnsberg. Das Thema Gender Mainstreaming findet ebenso Berücksichtigung. Zum Modul "Dialogische Führung" gehört das Kapitel "Führung und Geschlechterdifferenz". Dabei geht es auch um die Frage spezifischer Führungsqualitäten von Frauen.

Die Auswertung der Evaluationsbögen hat ergeben, dass eine Vertiefung der Inhalte unter geschlechtsspezifischen Aspekten noch notwendig ist. Im Zuge der landesweit durchgeführten Überarbeitung der SLQ-Konzeption erfährt das Gender-Thema nunmehr eine stärkere Betonung als Querschnittsaufgabe sowohl textlich als auch in speziellen Fragestellungen, die das Leitungshandeln betreffen.

Fortbildung für neu im Amt befindliche Schulleiterinnen und Schulleiter

Jahr	Teilnehmende	davon Frauen	Frauenanteil in %
2010	17	11	64,7
2011	48	31	64,6
2012	44	33	75,0

Die Zielsetzungen im Frauenförderplan „Ermutigung und Qualifizierung für Leitungsfunktionen" sowie „Stärkung von Frauen in Schulleitungsfunktionen" sind nach Auswertung der Statistik im Bereich der Fortbildungen für „Neu im Amt befindliche Schulleitungen" erreicht. Eine quantitative Aufschlüsselung nach Schulformen ist auch hier noch nicht erhoben worden. Sie könnte den Blick schärfen für Veränderungen bzgl. der Repräsentanz bzw. Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen.

E. Zertifikatskurse

Fächer	Teilnehmende	davon Frauen	Teilnehmende	davon Frauen	Teilnehmende	davon Frauen
	2010/2011		2011/2012		2012/2013	
Latein Sek I	28	15	41	22	45	37
Praktische Philo-sophie	27	18	27	14	28	20
Englisch S I	53	44	50	41	45	8
Mathematik SI	49	26	48	35	50	34
Informatik S I	27	7	14	5	22	7
Französisch*	6	6	10	8	14	13
Musik GS/FS	24	21	23	19	21	19
Kunst GS/FS	23	22	6	5	12	12
Physik	27	7	22	11	-	-
Technik	21	5	24	7	20	15

*Kooperationskurs mit der Bezirksregierung Münster

Bezogen auf die Zertifikatskurse ist erfreulich, dass der Frauenanteil mit leicht steigender Tendenz bei über 60 % liegt. Mit Blick auf die MINT-Fächer ist festzustellen, dass sich im Fach Mathematik der Anteil der Frauen auf 70 und im Fach Technik auf 75 Prozentpunkte erhöht hat. Damit sind in diesem Bereich die Zielsetzungen des letzten Frauenförderplans mehr als erfüllt.

F. Pädagogische Mitarbeit

Moderierende in der Fortbildung bei der Bezirksregierung und in den Kompetenzteams

Schulform	2010/2011 insgesamt	davon Frauen	2011/2012 insgesamt	davon Frauen
Grundschule	183	151	184	152
Förderschule	71	46	76	50
Förderschule im Bereich BK	1	0	3	1
Hauptschule	94	54	93	57
Realschule	57	36	67	45
Sekundarschule	4	3	4	3
Gemeinschaftsschule	1	1	4	3
Gesamtschule	102	62	124	63
Gymnasium	204	83	211	90
Weiterbildungskolleg	6	2	8	3
Berufskolleg	189	89	172	79
ohne	17	8	11	4

Moderierende in den Kompetenzteams

Schulform	2010/2011 insgesamt	davon Frauen	2011/2012 insgesamt	davon Frauen
Grundschule	146	121	161	137
Förderschule	42	27	58	41
Förderschule im Bereich BK	0	0	0	0
Hauptschule	77	47	77	50
Realschule	27	19	31	23
Sekundarschule	4	3	3	2
Gemeinschaftsschule	1	1	2	2
Gesamtschule	27	13	65	36
Gymnasium	65	29	132	52
Weiterbildungskolleg	2	0	6	3
Berufskolleg	0	0	0	0
ohne	7	5	4	1

Bezogen auf die Zielsetzung „Erhöhung des Anteils von Frauen für Moderationsaufgaben“ ist erfreulicherweise festzustellen, dass bei Auswertung der Statistik aller Moderatorinnen und Moderatoren der Bezirksregierung (BR) und Kompetenzteams (KT) der Anteil der Frauen bei 56 % bzw. 57,5 % liegt. Im Vergleich zur letzten Datenerhebung im Dezember 2009 (41,5 %; ohne KT) wird deutlich erkennbar, dass hier Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils gut umgesetzt worden sind.

Detaillierter betrachtet liegt bei allen Schulformen mit Ausnahme der Schulformen Berufskolleg, Gymnasium und Weiterbildungskolleg der Frauenanteil bei Moderationsaufgaben bei über 50 %. Auch im Bereich der KT liegt der Anteil der Moderatorinnen erfreulich bei 66,5 % bzw. 64,5 %. Eine Ausnahme zeigt sich bei der Schulform Gymnasium; hier liegt der Frauenanteil bei 45 % bzw. 40 %.

Kompetenzteam

Kompetenzteam	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Co-Leitung	12	4	8	66,7

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

Bildungsbüro

Bildungsbüro	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Pädagogische Mitarbeit	12	8	8	50

Für die Leitung des Bildungsbüros ist die Kommune verantwortlich. Die Stellen für mitarbeitende Lehrkräfte sind paritätisch besetzt und werden auch in (Teil-)Abordnungen wahrgenommen.

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

Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie des Frauenförderplans in allen Fortbildungsangeboten und -strukturen ist unstrittig und sollte nicht nur formalrechtlich berücksichtigt werden. Neben gezielten Fortbildungen für Frauen sollte die Thematik Gender als Querschnittsthema und nicht als Zusatzaufgabe gedacht werden.

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Die AfG unterstützt die Schulleitung in der Umsetzung des LGG und des Frauenförderplans, insbesondere in der eigenverantwortlichen Schule. Daher wird für die kommenden Schuljahre eine Fortbildung bezüglich der veränderten Rolle der AfG, wie sie im neuen Schulgesetz beschrieben ist, weiterhin durchgeführt werden müssen. In Planung sind ein weiterführendes Fortbildungsangebot im Arbeitsfeld Kommunikation, denn hier wünschen die AfG eine Kompetenzstärkung und –erweiterung. Dazu müssen die Moderatorinnen der Material- und Konzeptgruppe regelmäßig durch externe Referentinnen qualifiziert werden.

Fortbildung für Frauen

Im Rahmen der verfügbaren Ressourcen sollten aufgrund der Bedarfsanmeldung und geringeren Bewerbungsquote von Frauen gegenüber Männern auf Beförderungsämter wieder persönlichkeitsstärkende und qualifikationserweiternde Fortbildungen insbesondere als Vorbereitung auf ein Leitungsamt für Frauen konzipiert und angeboten werden.

Moderatorinnen

Im Bereich der Moderation ist im Bereich Gymnasium, Weiterbildungskolleg und Berufskolleg eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben.

Gender

Die Genderthematik ist bei den Kompetenzteams angesiedelt. Sie soll als Querschnittsaufgabe z. B. bei der Unterrichtsentwicklung und individuellen Förderung einbezogen werden. Eine Trainingsgruppe aus Frauen und Männern kooperiert hier bezirksübergreifend und soll weiterhin die Kompetenzteams unterstützen.

Schulinterne Fortbildungen

Fortbildung ist – bis auf wenige Ausnahmen – schulintern, organisiert auf der Ebene der Fachkonferenzen oder des Gesamtkollegiums. Insofern wird sich in diesen schulinternen Fortbildungen das Frauen- und Männerverhältnis einer Schule widerspiegeln. Erkenntnisse, ob die Themen der schulinternen Fortbildungen eher von Frauen oder von Männern gewünscht werden, liegen noch nicht vor. In der Regel dürften sie 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 Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Der Frauenförderplan ist ein politisches Instrument zur Förderung der Gleichstellung (LGG). Darüber hinaus besteht die Verpflichtung und Verantwortung vor allem in den Führungsebenen (Top-down) zur Umsetzung von „Gender Mainstreaming“ [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 Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt nach den Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes und kann bei Bedarf aufgrund vorhandener gleichstellungspolitischer Kompetenz beraten und informieren. [3]

Zur Unterscheidung:

Frauenförderung	Gender Mainstreaming
• 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	• geht aus von der Analyse der Situation beider 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 Männern und Frauen 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) / Kabinettbeschluss 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

4.2 Beratungsbeispiele für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

1. Maßnahmefeld: Berücksichtigung des Frauenförderplans	
Beratung der Schulleitung	**Beratung der Kolleg/innen**
• Institutionalisierung des Beratungsgesprächs mit der Schulleitung • Schulleitungsinformation auf der Lehrerkonferenz • Gespräch SL, AfG und Stundenplangestalter/in • Information der Ausbildungskoordination • Austausch über Schulleitungsdienstbesprechung in Bezug auf Umsetzung des FFP	• Schwarzes Brett zur „Gleichstellung“ • Verteilung Info- Blatt • Veröffentlichung auf der Schulhomepage • Ansprache Lehrerrat • Frauenstammtisch

2. Maßnahmefeld: Öffentlichkeitsarbeit im Internet	
Beratung der Schulleitung	**Beratung der Kolleg/innen**
• Hinweis auf Internetseite für Gleichstellung • Mitteilungsbuch • Ggf. Ermöglichung eines Internet-Arbeitsplatzes für das Online-Forum	• Hinweis auf Internetseite für Gleichstellung • Verlinkung der Gleichstellungsseite der BR auf der Homepage der Schule • Nutzung der Newsletter-Möglichkeit

3. Maßnahmefeld: Personalentwicklung	
Beratung der Schulleitung	**Beratung der Kolleg/innen**

• Hinweise auf
  ○ Startpositionen
  ○ paritätische Mitarbeit in Gremien
  ○ Assistenzen und Projektleitungen
  ○ positive Bewertung von Klassenleitung
  ○ Fortbildungsmöglichkeiten
• die Schulleitung auf fähige und interessierte Frauen aufmerksam machen
	• Kolleginnen beraten (Zielfindung)
	• Hinweis auf Startpositionen
	• Ermunterung zum Gespräch mit der SL über Karrieremöglichkeiten
	• Motivation weit im Vorfeld von Beförderungen
	• „Seilschaften“ oder Netzwerkbildung

4. Maßnahmefeld: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
• Umsetzung der Handreichungen (FFP) → Unterrichtsverteilung → Stundenplangestalter/in • Vereinbarungen treffen für Entlastungen • Berücksichtigung bei der Verteilung der Klassen (-leitung) Teilzeit (§ 66 LBG)	• Auf Möglichkeiten in den Handreichungen (FFP) hinweisen • Zusammenkunft Stundenplangestalter/in und Teilzeitkräfte organisieren • Lehrerrat einbeziehen

5. Maßnahmefeld: Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben in der Schule

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
• Gespräch mit der Schulleitung über Maßnahmefelder des FFP • Bitte an Schulleitung, den FFP vorzustellen (Konferenz) • Bestellung der AfG und Stellvertreterin an BR • Konsens über Wahrnehmung der Pflichtaufgaben • Ermöglichung und Unterstützung der Teilnahme der AfG an Dienstbesprechungen • ggf. Entlastungsmöglichkeit für AfG • Gleichstellung im Schulprogramm, z.B. Leitbild: „Geschlechterbewusste Perspektive in Entscheidungsprozessen und Maßnahmefeldern zur Verwirklichung von Gleichstellung und Geschlechtsidentität“ • ggf. Beratung zu Gender Mainstreaming (Genderportfolio für die Qualitätssicherung) • Gespräch über Einrichtung eines Gender-teams	• Vorstellung des FFP • Wahl der AfG und ggf. Stellvertreterin • für fließenden Übergang AfG → AfG sorgen • Material zur Gleichstellung weitergeben • Teilnahme am schulscharfen Auswahlverfahren, ggf. Aufgabenteilung mit der Stellvertreterin • ggf. Beratung in Konfliktfällen • Hinweise auf Gremien- und Projektteilnahme • ggf. Beratung des Genderteams

6. Maßnahmefeld: Fortbildung

Beratung der Schulleitung	Beratung der Kolleg/innen
• Hinweis auf Fortbildungen der BR für Schulleitungen, AfG und Frauen im Bereich Gleichstellung oder Gleichstellungsmodule • Ermöglichung der FB für AfG und Frauen (Vertretungsregelung) • Unterstützung durch Reisekostenbudget	• Hinweis auf Fortbildungen der BR am Schwarzen Brett oder durch persönliche Ansprache • Ausschreibung auf der Internetseite „Gleichstellung“

4.3 Gleichstellungsbeauftragte

Bezirksregierung Arnsberg Gleichstellungsbeauftragte der Schulabteilung Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg	
Förderschulen, Schulämter (Grundschulen)	**Friedeborg Steffenhagen** Koordination GB Schulämter Tel.: 02931 82-3341 friedeborg.steffenhagen@bra.nrw.de
Hauptschulen	**Maria Büse-Dallmann** Tel.: 02931 82-3099 maria.buese-dallmann@bra.nrw.de
Realschulen	**Eva-Maria Mikat** Tel.: 02931 82-3047 eva-maria.mikat@bra.nrw.de
Gesamtschulen Gemeinschafts- und Sekundar-schulen	**Sigrid Kuck** Tel.: 02931 82-3087 sigrid.kuck@bra.nrw.de
Gymnasien Weiterbildungs-kollegs	**Elke Schlecht** Tel.: 02931 82-3269 elke.schlecht@bra.nrw.de
Berufskollegs	**Monika Henneböhle** Sprecherin GB Schulabteilung Tel.: 02931 82-3127 monika.henneboehle@bra.nrw.de
Lehreraus- und -fortbildung	**Barbara Wachenberg** Tel.: 02931 82-3223 barbara.wachenberg@bra.nrw.de
Ansprechpartne-rinnen für Fort-bildungen (AfG, Frauen, Gender)	**Katrin Knauf** Tel.: 02931 82-3246 katrin.knauf@bra.nrw.de **Christine Pohl-Seifert** Tel.: 02931 82-3220 christine.pohl-seifert@bra.nrw.de
Fachberaterin für Gleichstel-lungsfragen (alle Schulformen)	**Anna Wiegers** Tel.: 02931 82-3150 anna.wiegers@bra.nrw.de

Schulamtsbezirke Gleichstellungsbeauftragte für Grundschulen	
Bochum	**Astrid Niemeyer** Tel.: 0234 910-3885 astridniemeyer@bochum.de
Dortmund/ Unna	**Bettina Riskop** Tel.: 02303 27-1940 bettina.riskop@kreis-unna.de
Ennepe-Ruhr Kreis	**Andrea Christoph** Tel.: 02336 93-2232 a.christoph@en-kreis.de
Hagen	**Andrea Christoph** Tel.: 02331 207-2746 andrea.christoph@stadt-hagen.de
Hamm	**Cornelia Bornefeld-Gronert** Tel.: 02381 17-5024 cornelia.bornefeld-gronert@stadt.hamm.de
Herne	**Anette Panhans** Tel.: 02323 16-3356 anette.panhans@herne.de
Hochsauer-landkreis	**Martina Nolte** Tel.: 0291 94-1307 martina.nolte@hochsauerlandkreis.de
Märkischer Kreis	**Annette Heinz** Tel.: 02351 966-6573 a.heinz@maerkischer-kreis.de
Olpe	**Dagmar Speckmann** Tel.: 02761 81-319 d.speckmann@kreis-olpe.de
Siegen-Wittgenstein	**Ingrid Walder** Tel.: 0271 333-1453 i.walder@siegen-wittgenstein.de
Soest	**Cornelia Bornefeld-Gronert** Tel.: 02921 30-2465 cornelia.bornefeld-gronert@kreis-soest.de

Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW
Gleichstellungsbeauftragte des MSW – Referat 124 • Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf

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

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

4.4 Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz in Gesetzestexten
ADO	Allgemeine Dienstordnung
AfG	Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
AVO-RL	Verwaltungsvorschriften zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG
BASS	Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften NRW
BGB	Bundesgesetzbuch
BK	Berufskolleg
BR	Bezirksregierung
DB	Dienstbesprechung
Dez.	Dezember (Stichtag)
EFV	Eignungsfeststellungsverfahren
EZVO	Elternzeitverordnung
FAQ	Frequently Asked Question: Zusammenstellung für häufig gestellte Fragen
FB	Fortbildung
FFP	Frauenförderplan
Fn	Fußnote
FrUrlV	Freistellungs- und Urlaubsverordnung
Fs	Förderschule
G oder Gs	Grundschule
GB	Gleichstellungsbeauftragte
Ge	Gesamtschule
Gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
Gm	Gemeinschaftsschule
GU	Gemeinsamer Unterricht (Inklusion)
Gym	Gymnasium
HRGe	Haupt-, Reals-, Gesamtschule (SI)
Hs	Hauptschule
Insg.	insgesamt
KT	Kompetenzteam
LBG NRW	Landesbeamtengesetz
LBG § 66	Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
LGB § 67	Unterhälftige Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LK	Lehrerkonferenz
MGEPA	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MK	Material- und Konzeptgruppe
MSW	Ministerium für Schule und Weiterbildung
PPT	PowerPoint
RdErl.	Runderlass
Rs	Realschule
SchA	Schulaufsicht
SchulG	Schulgesetz
SF	Sonderpädagogische Förderung
SI	Sekundarstufe I
SII	Sekundarstufe II
Sk	Sekundarschule
SL	Schulleitung
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
–	In den Tabellen zur Beschäftigungsstruktur bedeutet dieses Zeichen, dass mit dem Stichtag 31.12.2012 zum ersten Mal Daten in einer weiteren Differenzierung der Ämter aufgeführt sind und daher kein Veränderungswert angegeben werden kann.

Bezirksregierung Arnsberg
Schulabteilung
Laurentiusstraße 1, 59821 Arnsberg

Telefon 02931 82-00
Telefax 02931 82-2520
poststelle@bra.nrw.de
www.bra.nrw.de

März 2013