

**Frauenförderplan  
des Schulamtes  
für den Kreis Lippe**

**– Grundschulen –**

**2010 – 2012**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Allgemeine Rahmenbedingungen</b> .....	<b>3</b>
1.1 Inhalt des Frauenförderplans .....	3
1.2 Das Landesgleichstellungsgesetz .....	4
<b>2. Ausgangslage</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Ziele</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Zuständigkeiten</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Bestandsanalyse</b> .....	<b>9</b>
5.1 Zur Gesamtzahl der Lehrerinnen und Lehrer.....	9
5.2 Zur Gesamtzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter .....	12
5.3 Zur Gesamtzahl der Konrektoren und Konrektorinnen .....	14
5.4 Befristet eingestellte Lehrerinnen und Lehrer .....	16
<b>6. Freiwerdende Funktionsstellen</b> .....	<b>17</b>
<b>7. Gleichstellungsbeauftragte an Schulen</b> .....	<b>18</b>
<b>8. Evaluation und Fortschreibung</b> .....	<b>19</b>
8.1 Bericht zum Frauenförderplan 2007 – 2009 .....	19
8.2 Fortschreibung .....	20
<b>9. Maßnahmen</b> .....	<b>21</b>
<b>10. Gender Mainstreaming in der Qualitätsanalyse</b> .....	<b>24</b>
<b>11. Anhang</b> .....	<b>26</b>

# **1. Allgemeine Rahmenbedingungen**

## **1.1 Inhalt des Frauenförderplans**

Der vorliegende Frauenförderplan ist auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) erstellt worden. Mit diesem Gesetz wird der Verfassungsauftrag aus Art. 3 des Grundgesetzes, die Gleichbehandlung der Geschlechter, umgesetzt.

In § 5a LGG wird die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen geregelt. Die Vorschrift verpflichtet zur Aufstellung eines Frauenförderplanes für einen Zeitraum von drei Jahren.

Inhalte eines Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG). Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sollen konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen erfolgen (§ 6 Abs. 2 u. 3 LGG). Im Frauenförderplan ist weiterhin festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen (§ 6 Abs. 4 LGG).

In § 5a Abs. 6 LGG ist festgeschrieben, dass ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen nach Ablauf des Frauenförderplans zu erstellen und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen ist.

Das Schulamt für den Kreis Lippe kommt diesem Auftrag mit der Vorlage dieses Frauenförderplans für Grundschulen in Lippe nach.

Der Frauenförderplan ist auf allen schulischen Ebenen bekannt zu machen und bei allen Personalentwicklungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

(Quelle: Frauenförderplan 2007-2009, Bezirksregierung Detmold)

## 1.2 Das Landesgleichstellungsgesetz

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09.11.1999 ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Um bestehende Benachteiligungen abzubauen, werden Frauen besonders gefördert. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen sich zum Beispiel auf die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen etc.

(§ 7 LGG), Vorstellungsgespräche (§ 8 LGG), Fortbildung (§ 11 LGG), Arbeitszeit und Teilzeit (§ 13 LGG) und Beurlaubung (§ 14 LGG).

Das Gesetz schreibt – wie vorher Artikel II des Frauenförderungsgesetzes – die bevorzugte Einstellung und Beförderung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vor, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Regelung gilt solange, bis in allen Bereichen Frauen zu mindestens 50 % vertreten sind.

Gemäß § 8 Abs. 6 LGG sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Weiterhin sollen Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein (§ 9 Abs. 2 LGG).

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht in § 11 Abs. 4 LGG Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor.

Für den Schulbereich wichtig ist § 15 LGG „Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“. Hier ist festgelegt, dass an Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt wird. Nähere Ausführungsbestimmungen hierzu sind durch eine Handreichung des Ministeriums geregelt.

Die Dienststellen – im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes hier die Bezirksregierungen und die Schulämter – bestellen jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin.

Gemäß § 15 Abs. 3 LGG kann nur eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. Gemäß § 23 Abs. 2 der Geschäftsordnung der Bezirksregierung Detmold sind Gleichstellungsbeauftragte für die schulfachlichen Dezernate bestellt worden. Darüber hinaus bestellt die Bezirksregierung Detmold als obere Schulaufsicht in den Schulämtern des Bezirks je eine schulfachliche Gleichstellungsbeauftragte.

(Quelle: Frauenförderplan 2007-2009, Bezirksregierung Detmold)

## **2. Ausgangslage**

Das Schulamt für den Kreis Lippe ist dienstvorgesetzte Stelle für ca. 1000 Lehrerinnen und Lehrer an 65 Grundschulen. Der erste Frauenförderplan wurde im Jahr 1997 geschrieben. Fortgeschrieben wurde der Förderplan im April 2004 für die Jahre 2004 bis 2007.

Aufgrund der personellen Fluktuation und zeitweiliger Vakanz in der Schulaufsicht zum Ende des Berichtszeitraums, wovon die Generalie „Gleichstellung und Frauenförderung“ erneut betroffen war, wurde der Plan nicht nahtlos fortgeschrieben. Erst im Jahr 2009 erfolgte die Fortschreibung für die Jahre 2007 bis 2009.

Die Fortschreibung des Frauenförderplans für 2010 bis 2012 wird ausgehend von einem zahlenmäßigen Vergleich (s. Punkt 5 „Bestandsanalyse“) der Jahre 2000, 2003, 2006 und 2010 die Entwicklung der Frauenquote im Bereich der Lehrkräfte und Funktionsstellen aufzeigen und notwendige Schlussfolgerungen (s. Punkt 9 „Maßnahmen“) darlegen.

### 3. Ziele

Der Frauenförderplan des Schulamtes für den Kreis Lippe

- verfolgt durch Offenlegung der Bestandsaufnahme eine Bewusstseinschärfung für eine gezielte Personalentwicklung in allen schulischen Bereichen und auf allen Ebenen unter dem Aspekt der Frauenförderung,
- dient der langfristigen Steigerung des Frauenanteils an Funktionsstellen und
- plant bewusstseins- und qualifikationsfördernde Maßnahmen für Frauen zur Stärkung einer bewussten Karriereplanung und der Bereitschaft, richtungsweisende Funktionen zu übernehmen.

Dies bezieht sich vor allem auf folgende Bereiche:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Arbeitszeitgestaltung
- Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden
- Besetzung von Funktionsstellen

Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die auch Frauen zur Übernahme von Funktionsstellen motiviert. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Frauen ihren Beruf zu ca. 60% in Teilzeit ausüben.

Außerdem soll mit ihm aufgedeckt werden, ob sich die Stellung der Frauen in den Schulen möglicherweise bereits verbessert hat, sodass eine Förderung in dieser Form nicht mehr nötig ist.

## **4. Zuständigkeiten**

**Frau Simone Kropp**, Schulleiterin der Grundschule Asemissen, ist zur Gleichstellungsbeauftragten beim Schulamt für den Kreis Lippe benannt.

**Frau Martina Hörster**, Teamleitung für die Verwaltung im Schulamt für den Kreis Lippe.

## 5. Bestandsanalyse

### 5.1 Zur Gesamtzahl der Lehrerinnen und Lehrer

#### Im Jahr 2000

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	insg. männlich	insg. weiblich	insg.	% weibl.
Lehrer/in												
A 12 S1	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0%
A 12 P	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0%
A 12 PzA	0	0	0		0	0	0		0	0	0	0%
A 12	50	344	394	87%	8	400	408	98%	58	744	802	93%
Angestellte	12	22	34	65%	0	51	51	100%	12	73	85	86%
Summe	62	366	428	86%	8	451	459	98%	70	817	887	92%

Summe weibliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektorinnen/Konrektorinnen):

817 (92%)

Summe männliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektoren/Konrektoren):

70 (8%)

#### Im Jahr 2003

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	insg. männlich	insg. weiblich	insg.	% weibl.
Lehrer/in												
A 12 S1	19	82	101	81%	1	155	156	99%	20	237	257	92%
A 12 P	1	14	15	93%	0	13	13	100%	1	27	28	96%
A 12 PzA	21	111	132	84%	6	218	224	97%	27	329	356	92%
A 12	0	2	2	100%	0	1	1	100%	0	3	3	100%
A 10 F	0	2	2	100%	0	1	1	100%	0	3	3	100%
EG 11	17	42	59	71%	7	63	70	90%	24	105	129	81%
EG 10/9	2	3	5	60%	0	6	6	100%	2	9	11	82%
EG 9/8	1	4	5	80%	0	1	1	100%	1	5	6	83%
Summe	61	260	321	81%	14	458	472	97%	75	718	793	91%

Summe weibliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektorinnen/Konrektorinnen):

718 (91%)

Summe männliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektoren/Konrektoren):

75 (9%)

## Im Jahr 2006

Besoldungs- gruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit		insg.	% weibl.	Teilzeit		insg.	% weibl.	insg.		insg.	% weibl.
	männlich	weiblich			männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Lehrer/in												
A 12 S1	0	1	1	100%	0	0	0	0%	0	1	1	100%
A 12 P	19	117	136	86%	3	200	203	99%	22	317	339	94%
A 12 PzA	3	39	42	93%	0	9	9	100%	3	48	51	94%
A 12	15	78	93	84%	5	193	198	97%	20	271	291	93%
A 10 F	0	2	2	100%	0	1	1	100%	0	3	3	100%
EG 11	14	45	59	76%	4	60	64	94%	18	105	123	85%
EG 10/9	3	2	5	40%	0	6	6	100%	3	8	11	73%
EG 9/8	0	2	2	100%	0	1	1	100%	0	3	3	100%
Summe	54	286	340	84%	12	470	482	98%	66	756	822	92%

Summe weibliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektorinnen/Konrektorinnen):

756 (92%)

Summe männliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektoren/Konrektoren):

66 (8%)

## Im Jahr 2010

Besoldungs- gruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit		insg.	% weibl.	Teilzeit		insg.	% weibl.	insg.		insg.	% weibl.
	männlich	weiblich			männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Lehrer/in												
A 12 S1	0	1	1	100%	0	0	0	0%	0	1	1	100%
A 12 P	25	173	198	87%	1	218	219	100%	26	391	417	94%
A 12	12	74	86	86%	7	143	150	95%	19	217	236	92%
A 10 F	0	1	1	100%	0	1	1	100%	0	2	2	100%
E 11	11	44	55	80%	3	65	68	96%	14	109	123	89%
E 10 A	3	2	5	40%	0	7	7	100%	3	9	12	75%
E 09	0	0	0	0%	0	1	1	100%	0	1	1	100%
A 10 SVA	1	0	1	0%	0	0	0	0%	1	0	1	0%
Summe	52	295	347	85%	11	435	446	98%	63	730	793	92%

Summe weibliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektorinnen/Konrektorinnen):

730 (92%)

Summe männliche Lehrkräfte insgesamt (ohne Rektoren/Konrektoren):

63 (8%)

## Überblick über die Entwicklung von 2000 bis 2010

Entwicklung der Anzahl der Lehrerinnen				
Jahr	männlich	weiblich	Summe	%
2000	70	817	887	92%
2003	75	718	793	91%
2006	66	756	822	92%
2010	63	730	973	92%

Rückblickend auf den Zeitraum von 2000 bis 2010 kann festgestellt werden, dass die Gesamtzahl der Lehrerinnen und Lehrer zurückgegangen ist, prozentual aber gleichbleibend überdurchschnittlich viele Frauen (92%) als Lehrerinnen an Grundschulen beschäftigt sind. Während 59% der Frauen den Beruf in Teilzeit ausüben, liegt der Anteil bei den Männern nur bei 17,5%.

Da im Grundschulbereich der Frauenanteil im Bereich der Lehrkräfte nach wie vor bei über 90% liegt, ist eine Förderung in diesem Bereich nicht notwendig. Stattdessen müsste hier die Förderung und Unterstützung von Männern in den Blick genommen werden.

## 5.2 Zur Gesamtzahl der Schulleiterinnen und Schulleiter

### Im Jahr 2000

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	insg. männlich	insg. weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	9	4	13	31%	0	0	0	0%	9	4	13	31%
A 13 LZ	23	18	41	44%	0	1	1	100%	23	19	42	45%
A 13 L	7	7	14	50%	0	0	0	0%	7	7	14	50%
A 12 L	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Summe	39	29	68	43%	0	1	1	100%	39	30	69	43%

### Im Jahr 2003

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	insg. männlich	insg. weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	6	2	8	25%	1	1	2	50%	7	3	10	30%
A 13 LZ	17	16	33	48%	0	1	1	100%	17	17	34	50%
A 13 L	7	8	15	53%	1	2	3	67%	8	10	18	56%
A 12 L	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Summe	30	26	56	46%	2	4	6	67%	32	30	62	48%

### Im Jahr 2006

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	insg. männlich	insg. weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	2	2	4	50%	3	0	3	0%	5	2	7	29%
A 13 LZ	16	15	31	48%	2	1	3	33%	18	16	34	47%
A 13 L	6	10	16	63%	1	3	4	75%	7	13	20	65%
A 12 L	0	2	2	100%	0	0	0	0%	0	2	2	100%
Summe	24	29	53	55%	6	4	10	40%	30	33	63	52%

## Im Jahr 2010

Besoldungs- gruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit		%		Teilzeit		%		insg.		%	
	männlich	weiblich	insg.	weibl.	männlich	weiblich	insg.	weibl.	männlich	weiblich	insg.	weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	2	5	7	71%	1	0	1	0%	3	5	8	63%
A 13 LZ	11	20	31	65%	3	1	4	25%	14	21	35	60%
A 13 L	4	8	12	67%	1	3	4	75%	5	11	16	69%
Summe	17	33	50	66%	5	4	9	44%	22	37	59	63%

## Überblick über die Entwicklung von 2000 bis 2010

Entwicklung der Anzahl der Schulleiterinnen				
Jahr	männlich	weiblich	Summe	%
2000	39	30	69	43%
2003	32	30	62	48%
2006	30	33	63	52%
2010	22	37	59	63%

Im Hinblick auf die Frauenförderung entwickelt sich die Zahl der Frauen, die Schulleitungspositionen in Grundschulen übernommen haben, im Vergleichszeitraum überaus positiv. War der Anteil der Schulleiterinnen bis 2003 noch geringer als der Anteil der Männer, so hat sich dieses Verhältnis gewandelt. So liegt die Frauenquote im Jahr 2010 deutlich über 50% (63%).

Auch bei der Besetzung der A 14-Stellen ist der oben beschriebene Trend zu erkennen. Die im letzten Frauenförderplan anvisierte und erreichte 50-Prozent-Marke konnte im Jahr 2010 mit 63% deutlich überschritten werden.

### 5.3 Zur Gesamtzahl der Konrektoren und Konrektorinnen

#### Im Jahr 2000

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag								insg.			
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	männlich	weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	1	8	9	89%	0	1	1	100%	1	9	10	90%
A 13 LZ	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
A 13 L	12	16	28	57%	1	2	3	67%	13	18	31	58%
Summe	13	24	37	65%	1	3	4	75%	14	27	41	66%

#### Im Jahr 2003

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag								insg.			
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	männlich	weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	0	6	6	100%	0	2	2	100%	0	8	8	100%
A 13 LZ	1	0	1	0%	0	1	1	100%	1	1	2	50%
A 13 L	9	20	29	69%	1	2	3	67%	10	22	32	69%
Summe	10	26	36	72%	1	5	6	83%	11	31	42	74%

#### Im Jahr 2006

Besoldungsgruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag								insg.			
	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	insg.	% weibl.	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich	insg.	% weibl.	männlich	weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 14 L	1	8	9	89%	0	1	1	100%	1	9	10	90%
A 13 LZ	1	2	3	67%	0	2	2	100%	1	4	5	80%
A 13 L	6	19	25	76%	1	4	5	80%	7	23	30	77%
Summe	8	29	37	78%	1	7	8	88%	9	36	45	80%

## Im Jahr 2010

Besoldungs- gruppe	Verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer Lehrerinnen und Lehrer mit TVL-Vertrag											
	Vollzeit				Teilzeit				insg.			
	männlich	weiblich	insg.	% weibl.	männlich	weiblich	insg.	% weibl.	männlich	weiblich	insg.	% weibl.
Schulleiter/in												
A 13 V	1	6	7	86%	0	2	2	100%	1	8	9	89%
A 13 R	1	1	2	50%	0	2	2	100%	1	3	4	75%
A 13 S	0	1	1	100%	0	1	1	100%	0	2	2	100%
A 13 SOP	1	7	8	88%	0	6	6	100%	1	13	14	93%
A 12 L	0	1	1	100%	0	0	0	0%	0	1	1	100%
A 12 V	3	18	21	86%	1	6	7	86%	4	24	28	86%
Summe	6	34	40	85%	1	17	18	94%	7	51	58	88%

## Überblick über die Entwicklung von 2000 bis 2010

Entwicklung der Anzahl der Lehrerinnen in Konrektorinnenposition				
Jahr	männlich	weiblich	Summe	%
2000	14	27	41	66%
2003	11	31	42	74%
2006	9	36	45	80%
2010	7	51	58	88%

Auch im Bereich der stellvertretenden Schulleitung hat sich der positive Trend weiter ausgebaut. Im Jahr 2010 waren 88 Prozent der KonrektorInnenstellen mit Frauen besetzt.

Es lässt sich feststellen, dass die Entwicklung der Anzahl der Lehrerinnen in Konrektorinnenposition gegenüber allen anderen Frauenquoten in diesem Frauenförderplan mit 22% die größte Steigerung zu verzeichnen hat.

## **5.4 Befristet eingestellte Lehrerinnen und Lehrer**

Im Schuljahr 2010/2011 sind befristet beschäftigt:

33 Lehrerinnen in Teilzeit bis 20 Std.

1 Lehrer in Teilzeit bis 20 Std.

10 Lehrerinnen in Teilzeit bis 27 Std.

1 Lehrer in Teilzeit bis 27 Std.

9 Lehrerinnen in Vollzeit

2 Lehrer in Vollzeit

## **6. Freiwerdende Funktionsstellen**

Im nächsten Jahr sind insgesamt sechs Funktionsstellen (Schulleitung bzw. stellvertretende Schulleitung) neu zu besetzen. Des Weiteren sind drei stellvertretende Schulleitungsstellen bereits zum jetzigen Zeitpunkt frei, aber noch nicht wiederbesetzt.

Somit sind insgesamt zwölf Stellen im Bereich der Schulleitung sowie eine Stelle für FachleiterInnen nach zu besetzen.

## 7. Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Im März 2010 wurde bei allen 62 Grundschulen des Kreises Lippe abgefragt, ob eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen im jeweiligen Kollegium bestellt wurde und mit welchem Zeitanteil diese in dieser Funktion beschäftigt ist.

Die Umfrage ergab folgendes Ergebnis:

Schulen insgesamt	62
AnsprechpartnerInnen bestellt	47
Lehrerkonferenzen, die bewusst keine AnsprechpartnerInnen bestellt haben	3
bisher keine Rückmeldung	15
benötigte Zeitanteile:	
0 Stunden	40
1 Stunde pro Woche	6
1-5 Stunden pro Woche	1

Positiv zu bewerten ist, dass von 62 Schulen insgesamt 47 Lehrerkollegien eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben.

Als auffällig erscheint die Tatsache, dass 40 Ansprechpartnerinnen angaben, dass sie keinerlei zeitliche Inanspruchnahme in ihrer Funktion hatten. Nur 6 Kolleginnen gaben an, dass sie für Gleichstellungsfragen max. 1 Std. pro Woche in Anspruch genommen haben, und nur eine Meldung gibt einen höheren Zeitaufwand an. Die Umfrage ergab, dass die angegebenen Zeitanteile hauptsächlich für die Teilnahme an Personalauswahlgesprächen und lediglich fallbezogen auf Anforderung aufgewendet wurden.

## 8. Evaluation und Fortschreibung

### 8.1 Bericht zum Frauenförderplan 2007 – 2009

Die im Frauenförderplan 2007 – 2009 aufgeführten Maßnahmen sollen im Folgenden hinsichtlich ihrer Umsetzung evaluiert werden:

Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung wurden in drei verschiedene Handlungsebenen aufgeteilt: Schulaufsicht, Schule und Fortbildung.

Die **Schulaufsicht** hat die geplanten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt und wird entsprechend weiter verfahren, d. h. Lehrerinnen, Konrektorinnen und Fachleiterinnen werden gezielt in die Entwicklungs- und Planungsarbeit auf Schulamtsebene einbezogen, um Bewerberinnen für Funktionsstellen zu requirieren und zu qualifizieren.

Der Frauenförderplan wird auf Schulleitertagungen zum Thema „Personalförderung“ vorgestellt und diskutiert. Handlungsvorschläge aus diesem Gremium werden berücksichtigt.

Der Rücklauf der Umfrage (s. Punkt 7 „Gleichstellungsbeauftragung an Schulen“) hat ergeben, dass in den **Schulen** kein Handlungsbedarf gesehen wird. Weiterhin wird dieses Thema in Anbetracht der Fülle von Aufgaben als nachrangig gesehen.

Die im letzten Frauenförderplan angedachten **Fortbildungen** und die **Einrichtung eines Arbeitskreises** wurden nicht umgesetzt, da keinerlei Nachfragen diesbezüglich aus den Schulen an die Gleichstellungsbeauftragung des Kreises Lippe herangetragen wurden. Als Gründe für das geringe Interesse an Maßnahmen des Frauenförderplans ist zum einen die bereits hohe Erfüllung des Frauenanteils zu nennen. Zum anderen wurden häufig die Fülle von Pflichtaufgaben in den Schulen und die weiteren neuen Arbeitsfelder mit hoher zeitlicher Bindung angeführt. Die Fortbildungsplanung an den einzelnen Grundschulen zeigte eine andere Schwerpunktsetzung.

## 8.2 Fortschreibung

Statistische Daten werden jährlich erhoben und ausgewertet, um die Entwicklung des Frauenanteils zu beobachten bzw. einer ggf. negativen Entwicklung gegensteuern zu können.

Eine erneute Bilanzierung des Frauenförderplans wird darlegen,

- in welchen Bereichen die Frauenförderung gegriffen hat und nicht mehr fortgesetzt werden muss,
- wo Frauenförderung weiterhin notwendig ist,
- wo Handlungsmöglichkeiten bzw. Handlungsnotwendigkeiten für die untere und obere Schulaufsicht und in den Schulen liegen
- und inwiefern eine Männerförderung notwendig erscheint.

Eine Fortschreibung dieses Frauenförderplans ist zum Ende des Jahres 2012 für die Jahre 2013 bis 2015 geplant.

## **9. Maßnahmen**

Mit den Maßnahmen zur Frauenförderung wurde im Grundschulbereich eine erfolgreiche Wirkung erzielt, sodass inzwischen alle Stellen, einschließlich denen der Schulleitung, vorrangig von Frauen besetzt sind.

Die positive Entwicklung soll durch folgende Maßnahmen weiter unterstützt werden:

### **Maßnahmen zur Fortbildung**

Die Fachberatung Gleichstellung bei der Bezirksregierung Detmold wird für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Grundschulen ein Fortbildungsangebot konzipieren, das sich inhaltlich mit Gleichstellungs- und Genderfragestellungen unter den spezifischen Bedingungen der Grundschule auseinandersetzt.

In diesem Rahmen wird angeregt, eine Dienstbesprechung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen evtl. mit den Schulleitungen gemeinsam durchzuführen.

### **Maßnahmen zur Berücksichtigung von Entlastungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte**

Schulleitung und Kollegium einer jeden Grundschule sollten sich im Rahmen interner Konzepte mit dem Thema „Entlastungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte“ und „Vereinbarung von Familie und Beruf“ beschäftigen. Hierzu gehören:

- Teilzeitgerechte Stundenplangestaltung
- Transparenz innerhalb des Kollegiums zu Ausgleichsregelungen für Teilzeitkräfte
- Familienfreundliche Tagungszeiten

Auch muss in den einzelnen Systemen darüber nachgedacht werden, wie teilzeitbeschäftigte Schulleitungen entlastet werden können. Hier muss gezielt nach Aufgaben gesucht werden, die innerhalb des Kollegiums delegiert werden können.

## **Maßnahme zur Förderung des Frauenanteils in Leitungsfunktion**

Es soll ein Arbeitskreis eingerichtet werden, der sich zum Ziel setzt, an Leitungsaufgaben interessierte Frauen zu informieren und zu beraten. Diese Form der Unterstützung kann sowohl vor der Übernahme einer Funktionsstelle als auch nach Übernahme (erstes Jahr) in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitskreis sollte durch zwei Schulleiterinnen oder eine Schulleiterin und eine Konrektorin begleitet werden.

In vierteljährlichen Abständen erfolgt eine Einladung zu einem allgemeinen Informationstreffen für interessierte Frauen. Im Anschluss daran kann bei Bedarf eine intensive Beratung und auch eine Hospitation vereinbart werden.

### **Maßnahmen zur Förderung des Männeranteils in der Schule:**

Aufgrund des sehr hohen Frauenanteils in Grundschulen sollten auch Männer ermutigt werden, in der Grundschule tätig zu werden. Hier sollten zum Beispiel Praktikumsanfragen von männlichen Bewerbern besonders positiv berücksichtigt werden, damit Schüler im Rahmen der Berufsvorbereitung Möglichkeiten erhalten, in den Beruf des Grundschullehrers Einblicke zu bekommen und so möglicherweise eine Studienentscheidung für das Lehramt an Grundschulen positiv beeinflusst werden kann.

Generell würde eine gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung des Berufes des Grundschullehrers im Vergleich zu den Lehrämtern in der Sekundarstufe I und II und die Schaffung von Beförderungsposten im Grundschulbereich zu einem höheren Anreiz führen als Mann diesen Berufsweg einzuschlagen. Von all diesen Maßnahmen würden Frauen in gleicher Weise profitieren.

## 10. Gender Mainstreaming in der Qualitätsanalyse

Anfang Mai 2006 beschloss das Kabinett Nordrhein-Westfalens, eine Qualitätsanalyse in Schulen durchzuführen. Ziel der Qualitätsanalyse ist es, die Qualität von Schulen zu sichern und nachhaltig Impulse für die Weiterentwicklung zu geben.

Informationen zur Qualitätsanalyse können auf der Internet-Seite des Schulministeriums ([www.schulministerium.nrw.de](http://www.schulministerium.nrw.de)) abgerufen werden.

Im Rahmen der Qualitätsanalyse muss die zu begutachtende Schule ein Schulportfolio vorlegen, in dem insgesamt 38 Punkte abgefragt werden. Dazu gehört auch ein Konzept zum Gender Mainstreaming, das bei der Schulbegehung vorzulegen ist.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender Mainstreaming ist als Top-Down-Strategie angelegt, die von der Führungsebene Innovationsbereitschaft und von allen Mitgliedern den Erwerb bzw. die Weiterentwicklung von Genderkompetenz erwartet.

Auch Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen wurden mit dieser Thematik befasst und für Genderaspekte sensibilisiert.

Das Schulportfolio fragt nun ab, welche Schritte in den Schulen eingeleitet wurden und welche Zwischenergebnisse bzw. weiteren Schritte vereinbart wurden.

Diese Aufgabe kann von den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen unterstützt werden.

Gender Mainstreaming ist jedoch eine Strategie, die die Führungsebene in die Pflicht nimmt, diese Aufgabe in die Kollegien, Eltern- und Schülerschaft zu bringen.

Als geeignete Maßnahmen können regelmäßiges Vorlegen von geschlechtsgetrennten Statistiken, zum Beispiel bei Schulabschlüssen und Ergebnissen von Klassenarbeiten, Fortbildungsveranstaltungen und das Festlegen neuer Zielvereinbarungen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, genannt werden.

Hier muss auch in den Kollegien die Möglichkeit gegeben werden, die eigene Geschlechterrolle zu reflektieren. Gender Mainstreaming ist ein Prozess, der erst abgeschlossen ist, wenn Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen hergestellt ist.

(Quelle: Frauenförderplan 2007-2009, Bezirksregierung Detmold)

## 11. Anhang

A 14 L	Leiter/in einer Schule mit mehr als 360 Schülern
A 13 LZ	Leiter/in einer Schule mit 181 bis 360 Schülern
A 13 L	Leiter/in einer Schule mit 81 bis 180 Schülern
A 13 V	stellv. Leiter/in einer Schule mit mehr als 360 Schülern
A 13 R	Realschullehrer
A 12 L	Leiter/in einer Schule mit bis zu 80 Schülern
A 12 V	stellv. Leiter/in einer Schule mit 181 bis 360 Schülern
A 12 S1	Sek. I -Lehrer/in
A 12 P	Primarstufenlehrer/in
A 12 PzA	Primarstufenlehrer/in zur Anstellung
A 12	Grund- und Hauptschullehrer/in
A 10 F	Fachlehrer/in
EG 11	Primarstufenlehrer/in
EG 10/9	Sozialpädagoge/Sozialpädagogin
EG 9/8	u. a. Religionslehrer/in, Turn- oder Gymnastiklehrer/in, Musiklehrer/in