

Bezirksregierung Detmold



Gleichstellungsplan

Schule

2021-2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

anknüpfend an die bisherigen Gleichstellungspläne beinhaltet der vorgelegte Gleichstellungsplan der Bezirksregierung Detmold für den Schulbereich eine Analyse der Umsetzung der Zielsetzungen der vergangenen fünf Jahre und stellt sich den Herausforderungen, die sich für den Gleichstellungsbereich auf der Grundlage des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes, des Landesbeamtengesetzes und des Schulgesetzes ergeben.

Die in den bisherigen Gleichstellungsplänen beschlossenen Maßnahmen haben dazu beigetragen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit weiter nach vorne zu bringen, die Chancengleichheit der Geschlechter zu verankern und die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiter zu stärken. Auch wenn in den vergangenen Jahren schon viel erreicht wurde, so bleibt die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin zentrale Aufgabe aller Verantwortlichen und Führungskräfte im Schulbereich. Die einschränkenden Wirkungen von Geschlechterstereotypen zu erkennen sowie die Förderung der individuellen Fähigkeiten und Interessen von allen am Schulleben Beteiligten voranzutreiben, bleiben vorrangige Ziele.

Von wesentlicher Bedeutung sind die Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Gewinnung von Frauen für Leitungsfunktionen“, insbesondere in Schulformen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Hier gilt es Lösungen zu finden, die eine bessere Kompatibilität beruflicher und privater Anforderungen ermöglichen und mehr Planungssicherheit für teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gewährleisten.

In den letzten Jahren konnten in vielen Schulformen Frauen für Schulleitungsaufgaben gewonnen werden. Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen steigt stetig an. Dennoch gibt es noch Schulformen, wie zum Beispiel die Berufskollegs, in denen der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen noch unterrepräsentiert ist. Zur gezielten Vorbereitung von Frauen auf Schulleitungsaufgaben sind bereits zahlreiche Fortbildungen durchgeführt worden und auch weiterhin geplant, z.B. Potentiale im Blick – Frauen in schulischen Leitungspositionen.

Auch der Schulversuch „TopSharing“, der zunächst auf die Grundschulen begrenzt ist, kann dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und insbesondere Teilzeitkräfte (mit Betreuungsaufgaben) für Schulleitungssämter zu gewinnen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans kann auch bei Veränderung der Schullandschaft und trotz der Herausforderungen aufgrund der Pandemie gelingen, wenn alle Verantwortlichen und Führungskräfte im Schulbereich sowie alle Lehrkräfte weiterhin gemeinsam an einem Strang ziehen, denn nur mit vereinten Kräften ist Gleichstellung ein Erfolgsmodell. Dazu soll dieser Gleichstellungsplan einen Beitrag leisten.

Für Ihre Mitwirkung und Ihr Engagement für Geschlechtergerechtigkeit in Schule danke ich allen Beteiligten auf diesem Weg herzlich und wünsche uns allen auch weiterhin viel Erfolg bei dieser sinnstiftenden Arbeit.



Michael Uhlich

Leiter der Abteilung Schule

Inhaltsverzeichnis

1.	Rahmenbedingungen und Vorbemerkungen.....	4
1.1	Geltungsbereich.....	4
1.2	Rechtliche Grundlage	4
1.3	Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans	4
1.4	Gleichstellungsbeauftragte/Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.....	6
2.	Handlungsfelder in Schule und ZfsL	8
2.1	Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen	8
2.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Teilzeit	14
2.3	TopSharing	15
2.4	Mentoring.....	16
2.5	Information und Stärkung des Bewusstseins zum Thema Gleichstellung.....	17
2.6	Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung	18
3.	Schulformspezifische Daten, Personalentwicklung und Prognose	19
3.1	Förderschulen.....	20
3.2	Hauptschulen.....	25
3.3	Realschulen	28
3.4	Gesamtschulen.....	32
3.5	Sekundarschulen und Primusschule	37
3.6	Gymnasien	41
3.7	Berufskollegs	45
3.8	Weiterbildungskollegs	49
3.9	Grundschulen	53
3.10	Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung	57
3.11	Untere Schulaufsicht.....	59
3.12	Regionale Schulberatungsstellen.....	62
4.	Bericht zum Gleichstellungsplan 2016-2021 und Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Gleichstellungsplan 2021-2026.....	65
5.	Anhang.....	81
5.1	Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung.....	81
5.2	Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum GLP 2016-2021	82
5.3	Genderstatistik.....	95
5.4	Gleichstellungsbeauftragte für den Schulbereich	97
5.5	Links	101

1. Rahmenbedingungen und Vorbemerkungen

1.1 Geltungsbereich

Der vorliegende fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist für die Dauer von fünf Jahren ausgelegt und gilt bis zum 30.11.2026. Aufgrund der Pandemiebedingungen wurde die Geltungsdauer des bisherigen Gleichstellungsplans bis zum 30.11.2021 verlängert. Der Bericht zur Personalentwicklung der Schulabteilung der Bezirksregierung Detmold sowie die Evaluation der Maßnahmenfelder beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.06.2016 bis 31.07.2021. Die neue Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 31.07.2021.

Der sachliche Geltungsbereich des Gleichstellungsplans umfasst das pädagogische Personal aller Schulformen (einschließlich Grundschulen) im Regierungsbezirk Detmold.¹ Zusätzlich erstellen die Schulämter in eigener Zuständigkeit für die ihrer Aufsicht unterliegenden Grundschulen jeweils eigene Gleichstellungspläne.

Darüber hinaus bezieht sich der Gleichstellungsplan auf das pädagogische Personal der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL), auf die Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten bei den Schulämtern, sowie auf das schulpsychologische Personal bei den Regionalen Schulberatungsstellen.

1.2 Rechtliche Grundlage

Der Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des „Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW“ (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 in der zurzeit gültigen Fassung erstellt. Das LGG setzt die grundgesetzliche Verpflichtung aus Art 3 Abs. 2 um, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, Nachteile zu beseitigen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Kernpunkt des LGG ist die sogenannte „leistungsbezogene Quotierungsbestimmung“. Diese verpflichtet alle verantwortlichen Dienststellen, bei Unterrepräsentanz von Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung diese bevorzugt einzustellen (§ 7 LGG). Für Höhergruppierungen und Beförderungen gelten die neuen Regelungen in § 7 Abs. 3 LGG und § 19 Abs. 6 LBG NRW.

1.3 Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

Jede personalverwaltende Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist gemäß § 5 LGG verpflichtet, für den Zeitraum von 3 bis 5 Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

¹ Zum pädagogischen Personal zählen auch Fachkräfte der Multiprofessionellen Teams und der Schulsozialarbeit im Landesdienst.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind gemäß § 6 Abs. 1 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sollen konkrete Ziele bzgl. der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen festgelegt und die zu deren Umsetzung vorgesehenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen festgeschrieben werden (§ 6 Abs. 2-3 LGG).

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist nach § 5 a LGG ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt einen Schwerpunkt auf die Formulierung von Zielen und Handlungsfeldern zur Erreichung dieser Ziele. Daher sind zunächst die Handlungsfelder in Schule und ZfsL dargestellt, an denen sich sowohl die Betrachtung des Ist-Zustandes als auch die Festlegung der Maßnahmen und der Verantwortlichen für deren Umsetzung orientieren. Die Betrachtung der Statistiken zur Beschäftigungsstruktur, zur Teilzeitbeschäftigung und zu Beurlaubungen, zur Bewerbung und Besetzung bei Beförderungssämtern und insbesondere auf Funktionsstellen sowie zur hierfür notwendigen Qualifizierung und Eignungsfeststellung (EFV) bildet die Basis für die konkrete Zielformulierung und Prognose.

Der Bericht zum abgelaufenen Gleichstellungsplan 2016-2021 findet seine Grundlage in der Betrachtung der Ergebnisse der festgelegten Maßnahmen und berücksichtigt die Ergebnisse der Rückmeldungen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 in Form einer Abfrage an allen öffentlichen Schulen des Bezirkes (Auswertung der Rückmeldungen zum Gleichstellungsplan siehe Anhang). Einzelne Ergebnisse aus der Auswertung der Rückmeldungen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 fließen in den beiden ersten Kapiteln dieses Gleichstellungsplans mit ein.

Der grundlegende Wandel, dem die Schullandschaft bereits in den vergangenen Jahren unterworfen war und noch ist, spiegelt sich auch in der Datenerhebung zur Erstellung des Gleichstellungsplans wider. Im Bereich der Grundschulen und insbesondere der Förderschulen, Hauptschulen und Realschulen war der Zeitraum des abgelaufenen Gleichstellungsplans 2016-2021 weiterhin beeinflusst von der Zusammenlegung und Schließung von Schulen und Standorten. Im aktuellen Geltungszeitraum sind die Errichtung neuer Schulen und die Etablierung der Sekundarschule sowie die Auflösung von Hauptschulen zu berücksichtigende Veränderungstatbestände. Umfangreiche Personalveränderungen auf allen Ebenen erschweren nach wie vor prognostische Aussagen z.B. zu künftig nachzubesetzenden Funktionsstellen. Auf diese Prognose wird daher im aktuellen Gleichstellungsplan verzichtet. Stattdessen werden hierzu Zielvorstellungen formuliert, die ihre Grundlage in der Analyse der vorliegenden Daten finden.

Gemäß § 4 LGG werden in diesem Gleichstellungsplan entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet, wohl wissend, dass damit das dritte Geschlecht bzw. Personen mit einer queeren Geschlechtsidentität unberücksichtigt bleiben. Der Gleichstellungsplan 2021-2026 sieht sich selbstverständlich Menschen jedweder Geschlechtsidentität verpflichtet.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte/Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

§ 15 LGG sieht die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (GB) in allen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten vor. Dienststellen im Sinne des LGG sind im Schulbereich die Bezirksregierungen und die Schulämter.

Die Bezirksregierung Detmold setzt dies in der Form um, dass für jede Schulform eine schulfachliche Dezernentin als GB bestellt ist. Um dabei einen möglichen Interessenkonflikt (Schulfachliche Dezernentin = Gleichstellungsbeauftragte) auszuschließen, erfolgte die Bestellung jeweils im nicht schulfachlich verantworteten Bereich. Die GB werden von zwei Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen unterstützt, die auch als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt sind. Alle Gleichstellungsbeauftragten sind stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für alle weiteren Schulformen außer für die eigene Schulform. Darüber hinaus können die als GB bestellten schulfachlichen Dezernentinnen in allen Schulformen auch in beratender Funktion zu Gleichstellungsfragen kontaktiert werden.

Die Aufgaben der GB sind in § 17 LGG festgelegt. Schwerpunkte sind die Mitwirkung bei allen Maßnahmen der Dienststelle, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben können sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

An den Schulen werden die Schulleitungen von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) bei der Umsetzung der Gleichstellungsrechte unterstützt. Gemäß § 15 a Abs.1 LGG ist eine AfG sowie mindestens eine Stellvertreterin seitens der Schulleitung nach Anhörung der Lehrerkonferenz zu bestellen. Gemäß § 15 a Abs. 2 LGG ist für die ZfsL ebenfalls eine AfG zu bestellen, wenn die Konferenz des Zentrums dieses beschließt. Die Schulleitungen tragen dafür Sorge, dass an allen Schulen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bestellt sind. Die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 hat ergeben, dass nahezu alle Schulen eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt haben (vgl. Kapitel 5.2).

Die AfG agiert faktisch als Gleichstellungsbeauftragte mit deren Rechten und Pflichten. Zu unterscheiden sind dabei für die Ebene der Schulen:

1. Pflichtaufgaben, in denen die Beteiligung der Ansprechpartnerin zwingend und unverzichtbar ist: Dies betrifft die gleichstellungsrechtliche Mitwirkung bei Personalentscheidungen der Schulleitung, die im Rahmen der Dienstvorgesetzteigenschaft gemäß § 59 Abs. 5 SchulG getroffen werden.
2. Anlassgebundene Aufgaben, die sich aus Unterricht, Schulleben und Schulorganisation ergeben. Hier entscheidet die Ansprechpartnerin nach eigener Einschätzung und Prioritätensetzung, ob und wie sie sich einer gleichstellungsrelevanten Situation oder Sachfrage annimmt. Dabei tritt jedoch die Verantwortung aller am Schulleben Beteiligten - insbesondere auch der Schulleitung - hinzu, dem Auftrag zur "tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" Rechnung zu tragen.

Eine angemessene Entlastung ist „eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive Aufgabenwahrnehmung“ (Gesetzesbegründung zu § 16 LGG). Der Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 ist zu entnehmen, dass viele Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nicht ausreichend entlastet werden.

In der Praxis haben sich verschiedene Ansätze zur Entlastung bewährt, z. B:

- Entlastung aus dem Anrechnungsstundenkontingent der Schule gem. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG,
- Bestellung einer oder mehrerer Vertreterinnen unter Aufteilung der Aufgaben,
- Befreiung von Pausenaufsichten oder Aufgaben im Rahmen von schulischen Sonderveranstaltungen,
- Befreiung von Unterrichtsvertretungen,
- stundenplantechnische (Teil-)Freistellung an Tagen, die eine Mitwirkung in der schulischen Auswahlkommission erfordern.
- Je nach zeitlicher Beanspruchung für die Aufgabenwahrnehmung kann eine Entlastung auch durch andere organisatorische Maßnahmen erfolgen.

Für eine erfolgreiche Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen ist außerdem eine angemessene materielle Ausstattung (z.B. Raum für Beratungsgespräche, Informationsfläche) sinnvoll.

Zur Unterstützung der Arbeit der AfG hat das Ministerium für Schule und Weiterbildung die Handreichung „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz – Schule und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung“ herausgegeben. Sie enthält die wichtigsten Rechtsgrundlagen und Basisinformationen für die Gleichstellungsarbeit im Handlungsfeld Schule. Die aktuelle Handreichung ist über die Internetseite des Ministeriums für Schule und Bildung www.schulministerium.nrw.de > Publikationen des MSB kostenlos erhältlich. Sie steht dort auch zum Download bereit: Handreichung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen oder https://broschuerenservice.nrw.de/default/shop/Gleichberechtigung_am_Arbeitsplatz_Schule_und_Zentrum_f%C3%BCr_schulpraktische_Lehrerbildung#image-0.

Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen werden von der Bezirksregierung Detmold unter <https://www.lehrerfobi.nrw.de/fobisys/detmold/43/zgb-0.htm> angeboten. Zusätzlich können die Seminarangebote der Fortbildungsakademie Herne wahrgenommen werden: [Seminarangebote der Fortbildungsakademie des Innenministeriums in Herne \(FAH\)](#).

Auch in Dienstbesprechungen mit den AfG werden die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und AfG, die Beteiligungsrechte und Pflichten regelmäßig thematisiert.

2. Handlungsfelder in Schule und ZfsL

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfordert die Schaffung eines Bewusstseins für gleichstellungsrelevante Themen und Problemstellungen bei allen Akteuren im Bereich Schule. Insbesondere die Verantwortlichen in der Schulaufsicht, die Schulleitungen sowie die Leitungen der ZfsL sind aufgerufen, sich mit den Fragestellungen im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung intensiv auseinanderzusetzen. Den AfG kommt mit der Übernahme der Dienstvorgesetzeneigenschaft durch die Schulleitungen seit 2013 eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit der Beteiligung bei Personalentscheidungen zu.

Die notwendigen Informationen bereitzustellen, Ziele und Maßnahmen sowie deren Umsetzungskontrolle zu erarbeiten und zu formulieren, ist Aufgabe des Gleichstellungsplans.

Die Betrachtung des Ist-Zustandes anhand der zur Verfügung stehenden gleichstellungsrelevanten Daten ist daher ein wesentlicher Bestandteil des vorliegenden Gleichstellungsplans. Erst hierdurch wird es möglich, Defizite zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Weiterentwicklung festzulegen.

Dabei lassen sich auf der Basis des LGG drei Ziele, deren Verwirklichung zur Erreichung einer gesellschaftlich notwendigen und gewollten Geschlechtergerechtigkeit im Focus stehen muss, formulieren:

1. Die Unterrepräsentanz von Frauen in verantwortlichen Positionen wird weiter abgebaut.
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden fortentwickelt und ihre Umsetzung unterstützt.
3. Allen an Schule Handelnden sind die Ziele der Gleichstellung bekannt, sie verfügen über notwendige Informationen und sind sich der Chancen der Erreichung der Ziele der Gleichstellung bewusst und entwickeln so eine positive Grundhaltung.

2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen

Gem. § 6 Abs. 3 LGG sind im Gleichstellungsplan jeweils konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen festzulegen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50% zu erhöhen.

Zur Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz wurde schulformspezifisch eine Erfassung der Daten durchgeführt. Diese wurden zum 31.05.2021 erhoben und beziehen sich ausschließlich auf die öffentlichen Schulen des Regierungsbezirkes. Die Datenerfassung dient der Ableitung konkreter Zielsetzungen und Maßnahmen und stellt, bezogen auf die jeweilige Schulform die Grundlage für Entscheidungen zur Begründung eines Beamtenverhältnisses und Einstellungen sowie über Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten dar (§ 7 LGG, §§ 14 Abs. 2, 19 Abs. 6 LBG NRW).

Danach sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu ernennen bzw. einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl

zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Laufbahn bzw. im jeweiligen Beförderungsamte weniger Frauen als Männer beschäftigt sind und sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Der mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG) am 01.07.2016 in Kraft getretene § 19 Abs. 6 LBG NRW wurde mit dem Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen und weiterer landesrechtlicher Vorschriften vom 19. September 2017 wie folgt neu gefasst:

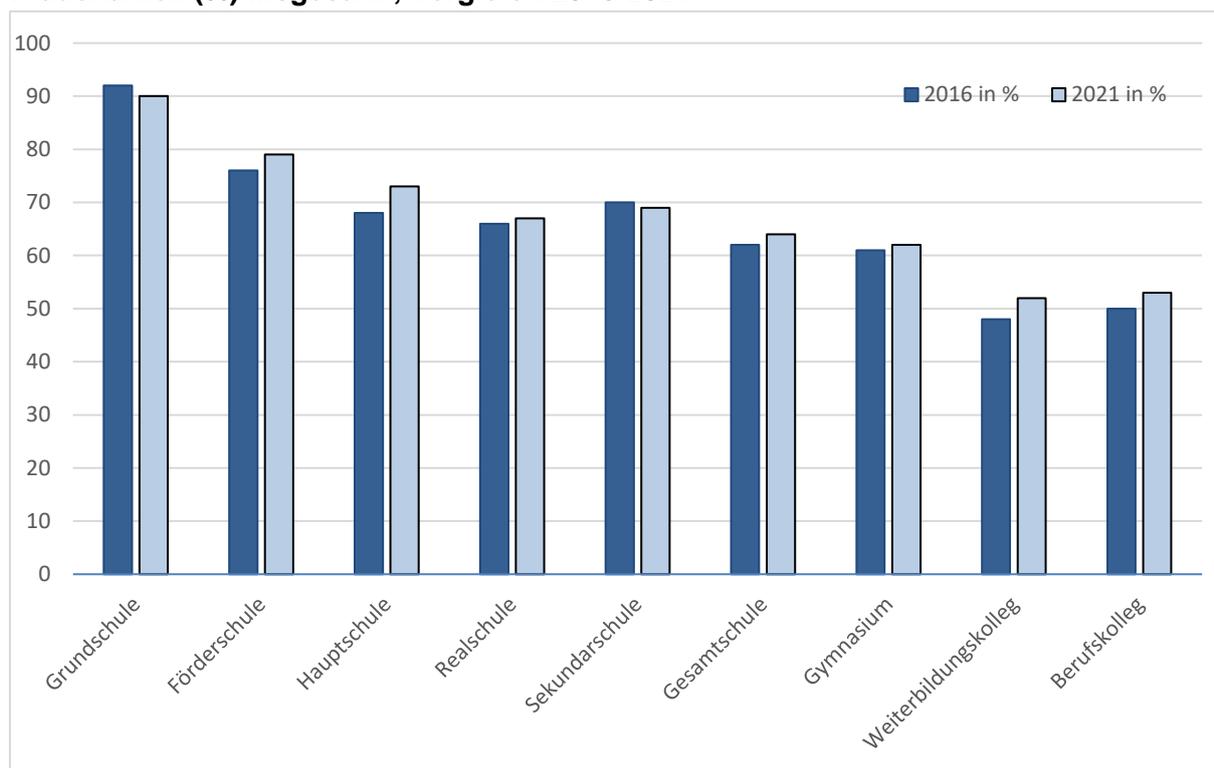
„Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamte der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen; ist die Landesregierung die für die Beförderung zuständige Behörde, so ist maßgebend der Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde, die den Beförderungsvorschlag macht.“

Überdies erfolgte eine Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes. § 7 Abs. 1 LGG lautet nunmehr wie folgt:

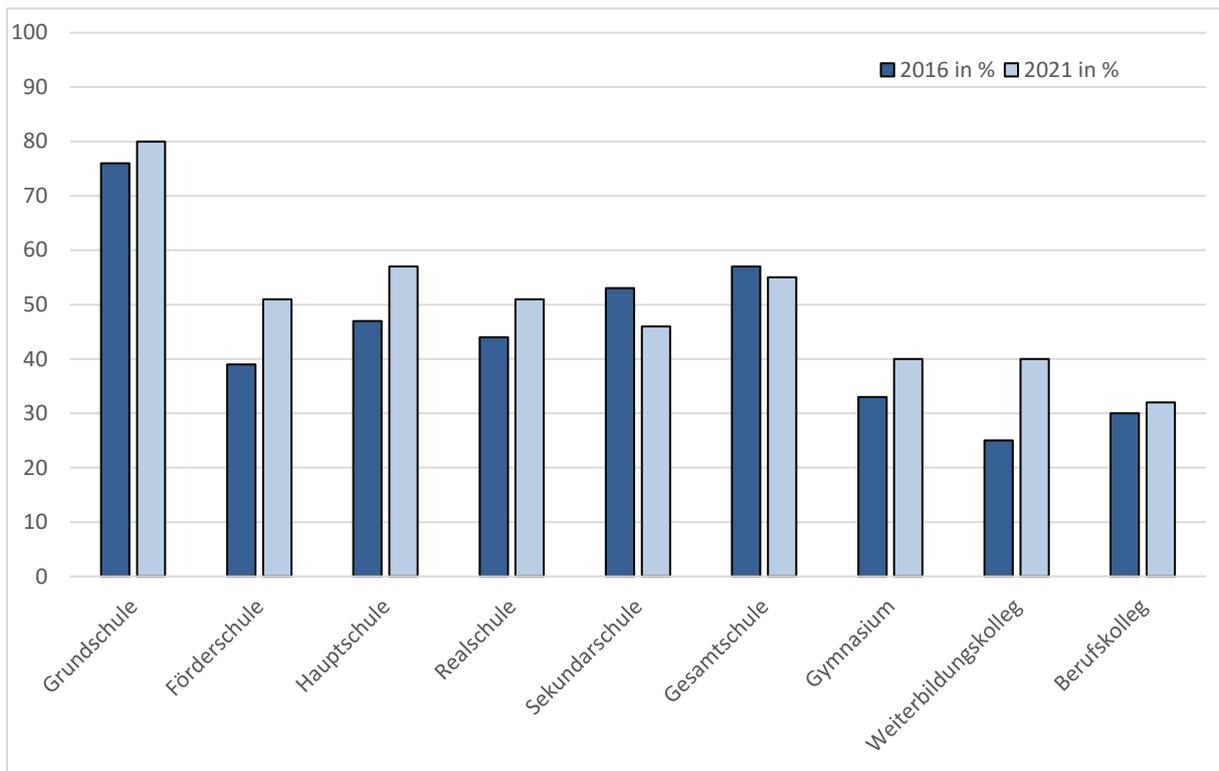
„Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 14 Absatz 2 sowie § 120 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das durch Artikel 7 des Gesetzes vom 7. April 2017 (GV. NRW. S. 414) geändert worden ist, bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 19 Absatz 6 des Landesbeamtengesetzes.“

Durch das Änderungsgesetz zu § 19 Abs. 6 LBG wurde eine bis zum 30. Juni 2016 geltende Rechtslage wiederhergestellt. Bei den Folgeänderungen in § 7 LGG wurde der Rechtszustand, der bis zum 14. Dezember 2016 gegolten hat, wiederhergestellt.

Frauenanteil (%) insgesamt, Vergleich 2016-2021

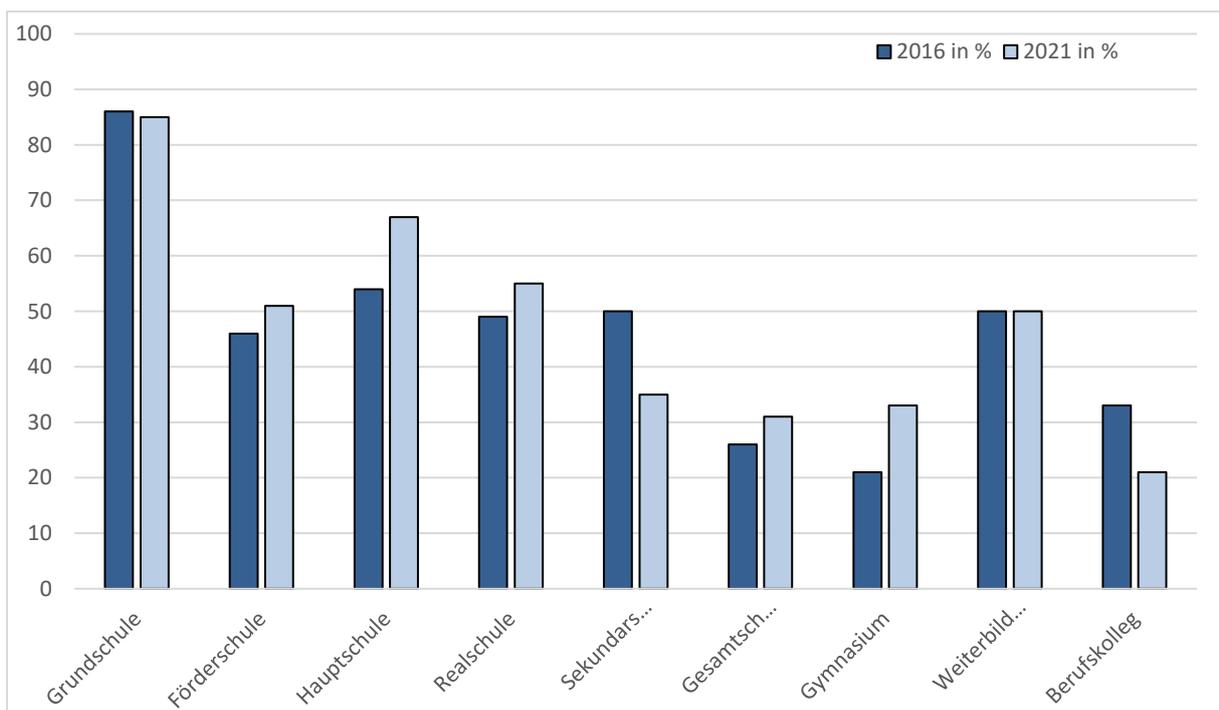


Schulleitung – Frauenanteil (%), Vergleich 2016-2021



□

Stellvertretende Schulleitung – Frauenanteil (%), Vergleich 2016-2021



Die Tabellen machen deutlich, dass es auch weiterhin in vielen Schulformen notwendig ist, die Frauenquote im Schulleitungsbereich zu erhöhen. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Frauenquote in fast allen Schulformen (Ausnahme: Sekundarschulen bei Schulleitung; Sekundarschulen und Berufskolleg bei stellvertretender Schulleitung) gestiegen.

Auch die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 hat bestätigt, dass hier weiterhin Handlungsbedarf besteht und insbesondere die Schulleitungen an dieser Stelle gefordert sind, Frauen in den Blick zu nehmen und gezielt bei ihrer Karriereplanung zu unterstützen.

2.1.1 Eignungsfeststellungsverfahren

Teilnahme und Ergebnisse 01.02.2016 bis 31.01.2021

Eignungs- Feststellungs- Verfahren (EFV)	Teilnahme		Teilnahme erfolgreich		Nicht bestanden	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	55	4	46	2	9	2
Förderschule	10	10	9	9	1	1
Hauptschule	-	1	-	1	-	-
Realschule	7	3	6	2	1	1
Gesamtschule	8	19	8	15	-	4
Sekundar-/Gemein- schafts/Primusschule	6	-	4	-	2	-
Gymnasium	11	18	11	15	-	3
Weiterbildungskolleg	1	6	1	3	-	3
Berufskolleg	14	17	11	17	3	-
gesamt	112	78	96	64	16	14

Für die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle einer Schulleitung ist seit dem 01.08.2009 die erfolgreiche Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) vorgeschrieben. Nach erfolgreicher Teilnahme am EFV sind Bewerbungen auf Schulleitungsstellen innerhalb von drei Jahren möglich.

Die Teilnahmeergebnisse verdeutlichen, dass Frauen die Möglichkeit, die Voraussetzung für eine spätere Bewerbung auf ein Schulleitungsamt zu erlangen, im Verhältnis zu den Männern insgesamt über alle Schulformen hinweg genutzt haben, wobei es bei den einzelnen Schulformen deutliche Unterschiede gibt. Mit Blick auf die Schulformen Gesamtschule, Gymnasium und Weiterbildungskolleg haben deutlich mehr Männer als Frauen am EFV teilgenommen, in Bezug auf die Schulformen Grundschule, Realschule und Sekundarschule mehr Frauen als Männer.

Gemessen an der jeweiligen Zahl ihrer Teilnahme haben Frauen und Männer -im Durchschnitt über alle Schulformen hinweg (gesamt)- vergleichbar häufig das EFV bestanden bzw. nicht bestanden.

Aus der Datenlage wird deutlich, dass es in den vergangenen Jahren weitgehend gelungen ist, Frauen zu ermutigen, sich für eine Teilnahme am EFV zu entscheiden. Dies sollte fortgeführt werden.

2.1.2 Fortbildungen zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben

Im Zeitraum von Mai 2016 bis Januar 2021 wurden zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben die drei nachfolgenden Fortbildungsprofile angeboten:

Lfd. Nr.	Kennziffer	Bezeichnung	Teilnehmerinnen	Gesamtzahl (Frauen und Männer)
1	16-17/169.1-2	Potenziale im Blick: Frauen in schulischen Leitungspositionen	38	38
2	17-18/169.1-4	Potenziale im Blick: Frauen in schulischen Leitungspositionen	58	58
3	18-19/169.1	Potenziale im Blick: Frauen in schulischen Leitungspositionen	19	19
4	19-20/169.1-2	Potenziale im Blick: Frauen in schulischen Leitungspositionen	27	27

5	20-21/169.1-2 pandemiebedingt abgesagt	Potenziale im Blick: Frauen in schulischen Lei- tungspositionen	35	35
		Anmeldungen / Teil- nahme gesamt	177	177
6	16-17/337.1-3	Orientierung	26	50
7	17-18/337.1-4	Orientierung	45	84
8	18-19/337.1-3	Orientierung	44	70
9	19-20/337.1-3	Orientierung	40	58
10	19-20/337.4 pandemiebedingt abgesagt	Orientierung	17	21
11	20-21/337.1-2 pandemiebedingt abgesagt	Orientierung	28	37
		Anmeldungen / Teil- nahme gesamt	155	262
12	16-17/221.1-3	SLQ	48	68
13	17-18/221.1-4	SLQ	61	88
14	17-18/033.1-3	SLQ	45	69
15	18-19/033.1-3	SLQ	34	65

16	19-20/033.1-3	SLQ	43	68
17	20-21/033.1	SLQ	13	22
18	20-21/279.1 pandemiebedingt noch nicht beendet	SLQ	9	23
		Anmeldungen / Teilnahme gesamt	244	380

(Stand: 31.01.2021)

Die Anzahl der Teilnehmerinnen an Fortbildungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen in ihrer Berufs- und Lebensplanung bestätigt den leichten Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen in den meisten Schulformen. So setzten sich tendenziell mehr Frauen in der Fortbildung „Karriereplanung“ mit ihren beruflichen Perspektiven und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den weiteren Möglichkeiten in Schule und Bildung auseinander. Die Fortbildung zur Orientierung zeigt ebenfalls ein gesteigertes Interesse an schulischen Führungspositionen und auch die Teilnahme an den Lehrgängen zur Schulleitungsqualifizierung (SLQ) hat ähnlich zugenommen.

Das Ergebnis dieser Auswertungen zeigt, dass das gesteigerte Interesse der Frauen in Schulen kontinuierlich durch ausreichende Angebote unterstützt und erfüllt wird.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Teilzeit

Ein wesentliches Ziel des LGG ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. § 13 Abs. 1 LGG legt hierzu fest, dass im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen sind, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren und Teilzeitbeschäftigten mehr Planungssicherheit zu geben, sind an allen Schulformen (im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplanes) Empfehlungen zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften in Zusammenarbeit mit den Personalräten erarbeitet worden.

Die schulformspezifischen Teilzeitpapiere sind auf der Internetseite der Bezirksregierung unter <https://www.bezreg-detmold.nrw.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/abteilung-4/gleichstellung-schule> und dem Stichwort Beruf und Familie – Teilzeit zu finden.

Im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht Beratungs- und Unterstützungsbedarf für die Schulen durch die Schulaufsicht. So zeigt die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2016-2021, dass inzwischen fast 90% der Schulen ein schulinternes Teilzeitpapier haben. Schulinterne Teilzeitpapiere sind weiterhin sinnvoll, da die Ergebnisse der Rückmeldungen der Schulen zeigen, dass die berechtigten Interessen Teilzeitbeschäftigter insgesamt noch zu wenig Berücksichtigung finden, z.B. bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und bei Wandertagen und Schulfahrten. 25% der Schulen geben an, dass ein Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Lehrkräften besteht.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstehende notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren vom Dienstherrn auf Antrag erstattet werden (§ 11 Abs. 3 LGG).

Die Betrachtung der nachfolgenden schulformspezifischen Daten macht deutlich, dass schulformunabhängig nur ein geringer Teil der männlichen Beschäftigten von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch macht. Auch wenn partiell die Anzahl der Männer, die einer Tätigkeit in Teilzeit nachgehen oder von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch machen, zunimmt, spiegelt sich hier die noch vorherrschende familiäre Rollenverteilung deutlich wider.

Von der Möglichkeit der Elternzeit machen immer noch fast ausschließlich Frauen Gebrauch – die Elternzeit wird von Männern im Wesentlichen nur für wenige Wochen genutzt. Zunehmend nutzen aber Frauen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit, um den beruflichen Anschluss zu behalten. Um Benachteiligungen entgegenzuwirken, werden daher gezielte Informationen und Fortbildungen für Rückkehrende seitens der Bezirksregierung Detmold angeboten.

Auch im Ausbildungsbereich besteht die Möglichkeit für eine Ausbildung in Teilzeit oder für ein Teilzeitreferendariat. Die Information und Beratung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie die Erstellung von Teilzeitkonzepten in den ZfsL ist weiterhin sinnvoll.

Zur Verbesserung der gesellschaftlich gewollten und vor dem Hintergrund einer zunehmend veränderten Familienstruktur notwendigen Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf sind im schulischen Kontext organisatorische Rahmenbedingungen vorzuhalten, die der damit verbundenen Doppelbelastung gerecht werden. Hierzu zählen schulinterne Regelungen zur Gestaltung der Teilzeitbeschäftigung sowie zur generellen Arbeitszeitgestaltung bei gleichzeitigen Betreuungspflichten. Weiterhin ist auf die verbesserte Berücksichtigung bei der Personalentwicklung, der Besetzung von Beförderungs- und Leitungsstellen sowie auf einen Konsens zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinzuwirken.

2.3 TopSharing

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

Ein weiteres Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeit ist das neue Pilotprojekt TopSharing für die Schulform Grundschulen. Zu verstehen ist TopSharing als Leitung einer Grundschule durch zwei Teilzeitkräfte, die die Schule gleichberechtigt in gemeinsamer Verantwortung leiten.

Für einen reibungslosen Ablauf und um Raum für erforderliche Absprachen und Koordination der geteilten Leitung zu geben, kann die Leitungszeit während des Schulversuchs pro Schule um zwei Lehrerwochenstunden erhöht werden und der gemeinsame Stellenanteil des Schulleitungs-Tandems bis zu 120% einer Grundschulleitungsstelle in Vollzeit (33,6 Std. in der Praxis) angehoben werden. Dies soll einen möglichst großen Kreis an Bewerbenden ansprechen.

Der Schulversuch soll Aufschluss darüber geben, ob die Zahl der potenziellen Interessierten für ein Schulleitungsamt erhöht werden kann, indem ermöglicht wird, eine Grundschule durch zwei Teilzeitkräfte gleichberechtigt in gemeinsamer Verantwortung zu leiten. Parallel soll untersucht werden, ob durch TopSharing der Anteil der Teilzeitkräfte in Schulleitungsfunktion erhöht werden kann. Des Weiteren sollen Erkenntnisse gewonnen werden, unter welchen Rahmenbedingungen solch ein Modell kooperativer Leitung funktionieren kann. Außerdem soll untersucht werden, ob es unterschiedliche Ausgangssituationen und Anforderungen im städtischen und im ländlichen Raum gibt und ob das Modell auch auf andere Schulformen übertragbar ist. Insgesamt wird mit dem Versuch ein innovativer Weg bei der Besetzung von Leitungsstellen sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege beschrritten. Absprachen über die Organisation der Leitung durch zwei Teilzeitstellen sowie die Aufgabenteilung u. ä. sind individuell zu treffen.

Zielgruppe für das TopSharing sind insbesondere Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten. Also Teilzeitlehrkräfte aus familiären Gründen, mit pflegebedürftigen Angehörigen oder in Elternzeit sowie rückkehrende Lehrkräfte.

Angelegt ist der Schulversuch TopSharing auf fünf Jahre (Schuljahre 2018/19 bis 2022/23). Wenn es zur Sicherstellung einer aussagekräftigen Evaluation erforderlich ist, ist auch eine Verlängerung auf insgesamt zehn Jahre möglich. Vorgesehen ist für den Schulversuch ein Umfang von bis zu fünf Schulen (pro Regierungsbezirk).

Im März 2019 hat das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen die Genehmigung des Schulversuches für den Regierungsbezirk Detmold erteilt. Mehrere Stellenausschreibungen zum TopSharing blieben im Regierungsbezirk bisher jedoch leider erfolglos, weil keine Bewerbungen erfolgten. Das Pilotprojekt TopSharing muss also noch intensiver beworben und Teilzeitkräfte sollen ermutigt werden, sich für dieses Modell zu entscheiden.

2.4 Mentoring

Mentoring ist ein Personalentwicklungsinstrument zur Förderung des Schulleitungsnachwuchses. Die Teilnahme ist nicht Voraussetzung für den Zugang zu einem Schulleitungsamt und ersetzt auch nicht die Schulleitungsqualifizierung.

Im Mentoring als individuelle Arbeitsbeziehung zwischen einer erfahrenen Schulleiterin (Mentorin) oder einem erfahrenen Schulleiter (Mentor) und der Nachwuchsführungskraft (Mentee), geht es vor allem um die Klärung der Motive, der persönlichen Ressourcen, der berufsbezogenen Anforderungen und damit um eine Selbstvergewisserung sowie mentale und strategische Unterstützung auf dem Weg zur Führungsposition.

Auch wenn die Teilnahme am Mentoring sowohl für Frauen als auch für Männer möglich ist, ist es gerade für Frauen ein effizientes Personalentwicklungsinstrument, da es sich durch Flexibilität, individuelle Begleitung in einer persönlich berufsbezogenen Beziehung, Selbstvergewisserung und Ermutigung auszeichnet. Da Mentoring anders als formale Fortbildungen in zeitlicher Flexibilität durchgeführt werden kann, sind hier insbesondere Lehrkräfte mit familiären Betreuungspflichten angesprochen.

Die Bezirksregierung Detmold bietet Mentoring seit dem Schuljahr 2018/2019 an. Insgesamt haben 13 Personen teilgenommen, davon 11 Frauen und 2 Männer. Die nachfolgenden Ausschreibungen haben bisher leider nicht zu der erforderlichen Anzahl an interessierten Lehrkräften geführt. Eine mögliche Erklärung könnte die Corona-Pandemie sein.

2.5 Information und Stärkung des Bewusstseins zum Thema Gleichstellung

Die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Männern und Frauen im Schulbereich verpflichten alle an Schule Verantwortlichen. Sowohl Schulleitungen und Leitungen der ZfsL, als auch Schulaufsicht, Gleichstellungsbeauftragte und Leitungen der Bereiche Aus- und Fortbildung müssen die Umsetzungsbemühungen aktiv unterstützen, um so die Ziele der Gleichstellung zu realisieren.

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und Steigerung der Effizienz an Schule bei und können so einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen in der Schule leisten.

In diesem Sinne ist es erforderlich, ein verstärktes Bewusstsein für die Herausforderungen und Chancen der gleichstellungsrelevanten Themen und der Ziele des Gleichstellungsplans zu schaffen.

Informationen und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen im Hinblick auf Personalentscheidungen und Beteiligungen bleiben weiterhin zielführend. Vorhaben wie TopSharing und Mentoring können neue Impulse auch für die Verwirklichung der Ziele der Gleichstellungsbemühungen darstellen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch eine geschlechtergerechte Sprache sowohl im Unterricht als auch auf Verwaltungsebene und in der schulischen Kommunikation insgesamt, denn ihre Verwendung kann zur Bewusstmachung beitragen. Gleichstellung bedeutet auch, dass alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Orientierung in unserer Sprache vorkommen und die sprachliche Gleichbehandlung beachtet wird (siehe auch § 4 LGG; siehe 1.3 des Gleichstellungsplans). Die Auswertung zu den Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2016-2021 zeigt, dass an den Schulen weiterhin Sensibilisierungsmaßnahmen sinnvoll sind.

Zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans ist es notwendig, diesen in geeigneter Form den Schulleitungen und den Leitungen der ZfsL bekannt zu machen. Diese werden aufgefordert, die festgeschriebenen Maßnahmen und Ziele aktiv weiter zu vermitteln. Hierzu wird der aktuelle Gleichstellungsplan ins Netz gestellt und den Schulleitungen sowie den Leitungen der

ZfsL mit Begleitverfügung zugesandt. Zudem werden die schulfachlichen Dezernate, die Moderatorinnen/ Moderatoren und Lehrkräfte in der Aus- und Fortbildung informiert.

Zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans ist es weiterhin notwendig, ihn allen Kolleginnen und Kollegen bekannt zu machen. Laut der Rückmeldungen der Schulen zum Gleichstellungsplan 2021-2026 ist dies zu 92% umgesetzt worden. Die Möglichkeit der Vorstellung und Diskussion des Gleichstellungsplans in der Lehrerkonferenz sollte von den Schulen weiterhin genutzt und durch die Schulleitungen initiiert werden.

Im Rahmen ihrer Führungsaufgaben sensibilisiert und unterstützt die Schulaufsicht die Schulleitungen und die Leitungen der ZfsL bei der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes.

Durch Fortbildungsmaßnahmen werden die Ziele der Gleichstellung gezielt unterstützt. Die AfG werden im Rahmen von Dienstbesprechungen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben qualifiziert und erhalten die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifikationsfortbildungen der Bezirksregierung. Darüber hinaus wird die Teilnahme von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen, die der beruflichen Weiterentwicklung und perspektivisch der Übernahme von Leitungsfunktionen dienen, aktiv gefördert. Ebenso wird die Teilnahme aller Lehrkräfte an Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Gender gefördert und unterstützt.

2.6 Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur auf der Ebene des Schulpersonals und der Verantwortlichen für den Schulbereich ein Arbeitsfeld. Gleichstellung ist auch ein Thema im schulischen Alltag, in der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern. Aus diesem Grund hat das Ministerium für Schule und Bildung eine Broschüre vorgelegt, die die rechtlichen Grundlagen für eine geschlechtersensible Bildung in NRW konkretisiert. Im Folgenden soll durch einen Auszug aus dieser Pädagogischen Orientierung deutlich gemacht werden, welchen Stellenwert die Broschüre für die Arbeit in den Schulen hat:

„Sie unterstützt Schulen darin, Unterricht und Schulleben geschlechtersensibel zu gestalten. Hierzu werden Grundlagen, Ziele und Strategien geschlechtersensibler Bildung erläutert. Außerdem werden Impulse für den Unterricht, für weitere schulische Handlungsfelder sowie für eine geschlechtersensible Schulentwicklung gegeben. Die Pädagogische Orientierung soll dazu anregen, sich mit Grundlagen geschlechtersensibler Bildung auseinanderzusetzen und schulische Situationen sowie das eigene Handeln vor diesem Hintergrund zu reflektieren.

Die Pädagogische Orientierung richtet sich an alle Personen, die pädagogisch an Schulen tätig sind, also an Lehrkräfte, Schulleitungen und weiteres pädagogisches Personal aller Schulformen. Außerdem ist sie adressiert an Studierende und Dozierende in schulbezogenen Studiengängen und Fachbereichen sowie an alle Personen und Institutionen, die Schulen, Lehrkräfte und weitere pädagogische Fachkräfte in ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag unterstützen. Hierzu zählen die Schulaufsicht, Moderationskräfte in der Lehrkräftefortbildung, Fach- und Kernseminarleitungen an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung, Beratungs- und Koordinationsstellen sowie weitere an Schule beteiligte Personen und Institutionen.

Auch für Eltern sowie – je nach Alter und Entwicklungsstand – die Lernenden selbst kann die Pädagogische Orientierung von Interesse sein.

<https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/paedagogische-orientierung/index.html>)

Die Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in Nordrhein-Westfalen (PDF, 2,4 MB) ist als PDF-Dokument verfügbar.

Weiterhin liegt eine für mobile Endgeräte optimierte Online-Version der Pädagogischen Orientierung vor. <https://broschüren.nrw/paedagogische-orientierung/home/#!/Home>“

3. Schulformspezifische Daten, Personalentwicklung und Prognose

Aus der Betrachtung der schulformspezifisch erhobenen Daten lassen sich für den Erhebungszeitraum Rückschlüsse auf die Umsetzung der Ziele des abgelaufenen Gleichstellungsplans ziehen sowie für die Geltungsdauer der Fortschreibung aufgrund von Prognosen, Zielsetzungen und Umsetzungsinstrumente in Bezug auf die Handlungsfelder ableiten.

Aussagekräftige Daten liefern hierzu der Überblick über die Beschäftigtenstruktur, der prozentuale Frauenanteil in der jeweiligen Schulform, der Frauenanteil in den Beförderungssätern und in Bewerbungsverfahren, sowie der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung. Unter dem Begriff „Beschäftigte“ sind alle an Schule tätigen Landesbediensteten – sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte – zu verstehen. Weiterhin sind in den folgenden tabellarischen Übersichten unter der Bezeichnung „Besoldungsgruppe“ auch die entsprechenden Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten enthalten. Beurteilungen sind vor einer Beförderung zu erstellen, so dass in den folgenden Beurteilungsübersichten die Besoldungsgruppe des bestehenden Amtes, das die Person bereits innehat, und nicht des angestrebten Beförderungsamtes angegeben ist.

Für die Grundschulen werden Gleichstellungspläne von der unteren Schulaufsicht erstellt. Die Darstellung im vorliegenden Gleichstellungsplan erfolgt der Vollständigkeit halber und gibt einen Überblick über die gesamte Schullandschaft des Regierungsbezirkes.

3.1 Förderschulen

3.1.1 Beschäftigungsstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	1763	100	1578	100	-
Teilzeitbeschäftigte	569	32,3	609	38,6	6,3
weibliche Beschäftigte	1347	76,4	1250	79,2	2,8
weibliche Teilzeitbeschäftigte	506	37,6	555	44,4	6,8
Anteil der teilzeitbeschäf- tigten Frauen, bezogen auf alle Teilzeitbeschäf- tigten	506/569	89	555/609	91,1	2,1
männliche Beschäftigte	416	23,6	328	20,8	-2,8
männliche Teilzeitbeschäftigte	63	15,1	54	16,5	1,4
Anteil der teilzeitbeschäf- tigten Männer, bezogen auf alle Teilzeitbeschäf- tigten	63/569	11,1	54/609	8,9	-2,2

Insgesamt hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2016-2021 um 185 Lehrkräfte verringert. Dies hängt zum Teil damit zusammen, dass einige Förderschullehrkräfte sich in die Kapitel anderer Schulformen versetzen ließen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit 79,2 % im Förderschulbereich insgesamt sehr hoch und im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt nochmals um 2,8% gestiegen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Erhebungszeitraum um weitere 6,3% gestiegen und beträgt insgesamt 38,6 %. Bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit 91,1% weiterhin konstant sehr hoch.

3.1.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	319	25,5
Männer	8	2,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	120	9,6
Männer	3	0,9

Aus den genderspezifischen Daten im Bereich der Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen wird ersichtlich, dass diese Maßnahmen im Zusammenhang mit familiären Betreuungspflichten überwiegend von Frauen wahrgenommen werden. So sind von 555 teilzeitbeschäftigten Frauen 439 mit familiären Aufgaben betraut.

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 15 Schulleitung	1	-
A 14 Schulleitung	-	-
A 15 stellvertretende Schulleitung	-	-
A 14 stellvertretende Schulleitung	1	-
A 15	-	-
A 14	1	-
Fachleitung ZfsL	3	-
A 11	2	-
A 10	5	-

Die genderspezifischen Daten im Schulleitungsbereich mit Teilzeitbeschäftigung, die im Zusammenhang mit familiären Betreuungspflichten zu sehen sind, machen deutlich, dass hiervon nur wenige Personen Gebrauch machen und wenn, dann sind es Frauen.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	16	1,3
Männer	6	1,8

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	9	2

3.1.3 Frauenanteil in Beförderungssämtern

Beförderungs- amt	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2021 w/Σ absolut	2021 w %	2016-2021 w Entwick- lung
Schulleitung ge- samt	23/59	39	24/47	51,1	12,1
A 15 L	12/24	50	13/23	56,5	6,5
A 14 L	11/35	31,4	11/24	45,8	14,4
stellvertretende Schulleitung A 14 V	19/41	46,3	19/37	51,4	5,1
A 14 *	2/2	100	1/1	100	-
A 13 S I	6/9	66,7	7/9	77,8	11,1
A 11	-	-	17/19	89,5	-
A 10	-	-	27/30	90	-

Die Zahl der von Frauen besetzten Stellen für Schulleitungen ist 2016-2021 um 12,1% deutlich gestiegen, mit 51,1 % liegt der Anteil inzwischen leicht über 50%. Es ist davon auszugehen, dass dieser hohe Anstieg des Frauenanteils im Wesentlichen sich dadurch ergibt, dass mehr Schulen geschlossen worden sind, deren Schulleitung männlich besetzt war. Der Frauenanteil bei den stellvertretenden Schulleitungen ist ebenfalls gestiegen und liegt jetzt bei 51,4 %, hierfür dürften dieselben Gründe ursächlich sein.

3.1.4 Bewerbungen und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 14 L / A 15 L	18	9	45	11	55	9	50	9	50
stellvertretende Schulleitung A 14 V	16	4	20	16	80	4	25	12	75
Fachlehrkraft A 11	18	2	11,1	16	88,9	2	11,1	16	88,9
Fachlehrkraft A 10	6	4	66,7	2	33,3	4	66,7	2	33,7
gesamt	58	19	29,7	45	70,3	19	32,8	39	67,2

Der Darstellung lässt sich entnehmen, dass der Anteil der Besetzungen von Beförderungsstellen mit Männern bei Stellen der Schulleitung und der stellvertretenden Schulleitung dem Anteil der Bewerber entspricht. Während alle Bewerber die Beförderungsstelle erhielten (19/19), war dies bei den Bewerberinnen nicht so (39/45).

Bei den Frauen sind nicht alle Bewerberinnen in die jeweilige Funktion gekommen. Es fällt auf, dass insgesamt mehr Frauen als Männer im Erhebungszeitraum eine Führungsposition erhalten haben, allerdings nicht gemäß ihrem Anteil an den Beschäftigten. Hier sind vermehrte Ermutigungen zur Bewerbung notwendig.

3.1.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewer-bungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 13	13	4	30,8	7	53,8	0	0	2	15,4
Fachlehrkraft A 10	18	2	15,4	11	84,6	0	0	5	100
Fachlehrkraft A 9	6	4	66,6	2	33,3	0	0	0	0
Gesamt	37	10	27,0	20	54,1	0	0	7	18,9

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2019 erfasst. 20 von 27 Frauen und alle Männer erhielten eine Beurteilung von 4 oder 5 Punkten. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich jedoch belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt nicht treffen.

3.1.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Frauenanteil bei der Besetzung von Schulleitungsfunktionen hat weiterhin deutlich zugenommen. Obwohl die 50%-Quote im Förderschulbereich somit erreicht wird, sollten Frauen aber weiterhin motiviert und qualifiziert werden.

Das Förderschulsystem ist durch die Verpflichtung zur Umsetzung des Auftrages zur Inklusion weiterhin Veränderungsprozessen unterlegen. Dies hat sich auf die Personalstruktur und die Anzahl der Systeme ausgewirkt. Eine aufmerksame Beobachtung der Entwicklung ist weiterhin angezeigt.

Auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen Veränderungen in der Schullandschaft eine zusätzliche Schwierigkeit dar. Personalübergänge sind stark den Anforderungen der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung unterworfen, die Anzahl an Abordnungen und Teilabordnungen nimmt tendenziell zu. In diesem Zusammenhang müssen die besonderen Bedürfnisse der Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten weiterhin Beachtung finden.

3.2 Hauptschulen

3.2.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	1092	100	350	100	-
Teilzeitbeschäftigte	342	31,3	117	33,4	2,1
weibliche Beschäftigte	739	67,7	255	72,9	5,2
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	298	40,3	101	39,6	-0,7
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	298/342	87,1	101/117	86,3	-0,8
männliche Beschäftigte	353	32,3	95	27,1	-5,2
männliche Teilzeitbe- schäftigte	44	12,5	16	16,8	4,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	44/342	12,9	16/117	13,7	0,8

Vor dem Hintergrund des auslaufenden Systems der Hauptschulen ist die Zahl der Beschäftigten in den letzten fünf Jahren um 742 auf 350 Lehrkräfte weiter zurückgegangen. Bei den männlichen Lehrkräften nahm die Beschäftigtenzahl um 258, bei den weiblichen um 484 ab. Dies führt zur weiteren Erhöhung des prozentualen Anteils weiblicher Lehrkräfte an Hauptschulen. Der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte ist insgesamt leicht gesunken, während der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter gestiegen ist.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung (Grund)	absolut	%
Teilzeit nach § 64 NRW		
Frauen	36	14,1
Männer	3	3,2
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	11	4,3
Männer	-	-

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 13 SI	-	-
Fachleitung ZfsL	1	-

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	2	0,8
Männer	1	1,1

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	1	0,4
Männer	-	-

Für alle Formen der Teilzeitbeschäftigung und Freistellung lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Insgesamt machen nur wenige Personen Gebrauch von Teilzeit oder Freistellung und wenn, dann sind es Frauen.

3.2.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016-2021 w Entwick- lung in %
A 14 L	15/32	46,9	4/10	40	-6,9
A 13 V	45/83	54,2	6/10	60	5,8
A 13 S I	35/62	56,5	8/10	80	23,5

Die rückläufige Anzahl der in Schulleitung aktiven Personen dokumentiert den Auflösungsprozess dieser Schulform. Von den im Jahr 2016 besetzten Schulleitungsstellen verbleiben in diesem Jahr 10 Stellen, prozentual ist hierdurch der Anteil weiblicher Schulleitungen gesunken. Im Amt der stellvertretenden Schulleitung ist bei insgesamt sinkender Stellenzahl eine deutliche prozentuale Zunahme der weiblichen Vertreterinnen zu verzeichnen.

3.2.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 13	1	0	0	1	100	0	0	1	100
gesamt	1	0	0	1	100	0	0	1	100

Im Erhebungszeitraum ist nur eine Stelle im ersten Beförderungssamt der Sekundarstufe I ausgeschrieben worden, weitere Funktionsstellen werden zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschrieben. Die Stelle ist mit der einzigen Bewerberin, die eine entsprechende Beurteilung erhielt, besetzt worden.

3.2.5 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Prognostische Aussagen zur Entwicklung im Bereich der Hauptschulen sind vor dem Hintergrund der sich drastisch verändernden Landschaft nur mit Einschränkungen möglich. Die Formulierung von Zielen muss unter dem Vorbehalt einer nur bedingt abschätzbaren weiteren Entwicklung der Systemzahlen sowie der Zahlen der Beschäftigten als auch der Schülerinnen und Schüler stehen. Die Belange der Teilzeitbeschäftigten sowie betreuungsbedingt Beurlaubten sind besonders in Umstrukturierungsprozessen in den Blick zu nehmen.

Der Abbau einer Unterrepräsentanz von Frauen in Beförderungssämtern bleibt dort, wo noch kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht wurde, weiter als Aufgabe bestehen. Den hergestellten Ausgleich auch im Veränderungsprozess der Schulform Hauptschule und den damit verbundenen systemischen Übergängen bei den Beschäftigten zu halten, ist weiterhin Anspruch der Gleichstellung.

3.3 Realschulen

3.3.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 in %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	2161	100	1994	100	-
Teilzeitbeschäftigte	864	40	788	39,5	-0,5
weibliche Beschäftigte	1431	66,2	1337	67,1	0,9
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	745	52,1	659	49,3	-2,8
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	745/864	86,2	659/788	83,6	-2,6
männliche Beschäftigte	730	33,8	657	32,9	-0,9
männliche Teilzeitbe- schäftigte	119	16,3	129	19,6	3,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	119/864	13,8	129/788	16,4	2,6

Im Erhebungszeitraum haben sich die Gesamtbeschäftigtenzahl sowie der Anteil weiblicher Lehrkräfte nicht nennenswert verändert.

Der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte ist insgesamt leicht gesunken, während der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter gestiegen ist.

3.3.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung (Grund)	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	381	28,5
Männer	29	4,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	90	6,7
Männer	7	1,1

**b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten
in Beförderungsämtern**

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	4	-
A 14 ZK	2	-
A 13 S I	66	11
Fachleitung ZfsL	3	-

Teilzeitbeschäftigung wird an Realschulen deutlich überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Frauen wünschen häufiger Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen. Die Jahresfreistellung nehmen ebenfalls mehr Frauen in Anspruch.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	19	1,4
Männer	8	1,2

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	6	5

3.3.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016-2021 w Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	28/63	44,4	19/37	51,4	7,0
A 15 L	26/60	43,3	18/35	51,4	8,1
A 14 L	2/3	66,7	1/2	50	-16,7
stellvertretende Schulleitung A 14 V	28/58	49,1	21/38	55,3	6,2
2. stellvertre- tende Schullei- tung A 14 ZK	20/30	66,7	12/18	66,7	-
A 13 S I	280/492	56,9	276/473	58,4	1,5

Sowohl in Schulleitung als auch in der Funktion der stellvertretenden Schulleitung ist die absolute Anzahl weiblicher Stelleninhaber leicht gesunken, der prozentuale Anteil ist allerdings gestiegen. Dieses lässt sich durch den Auflösungsprozess der Realschulen im Bezirk vor dem Hintergrund des laufenden Strukturwandels erklären. Der prozentuale Anteil von Frauen ist insgesamt hoch. In allen Beförderungssämtern liegt dieser Anteil über der 50%-Marke.

3.3.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schreibung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 L Schulleitung	3	1	25	3	75	1	33,3	2	66,6
2. stellvertretende Schulleitung A 14 ZK	6	5	31,5	11	68,8	2	33,3	4	66,7
A 13 SI	32	30	56,6	23	43,4	15	46,9	17	53,1
Fachleitung A 13 FL	2	2	100	0	0	2	100	0	0
gesamt	43	38	50,7	37	49,3	20	46,5	23	53,5

Die Bewerbungsneigung weiblicher Lehrkräfte auf Beförderungssämter ist im Realschulbereich hoch. Die tatsächliche Besetzung ausgeschriebener Stellen mit Frauen ist prozentual höher als die Besetzung mit Männern. Bei einer Motivation von Frauen zur Bewerbung besteht damit eine annähernd gleich hohe Wahrscheinlichkeit, auf ein entsprechendes Amt befördert zu werden.

3.3.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewerbungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 14 V	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13 SI	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	24	12	50	10	41,7	1	4,2	1	4,2

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt. Beim Eingangsamts A 12 haben sowohl Frauen als auch Männer gute bis sehr gute Beurteilungsergebnisse erzielt. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich weitere belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt nicht treffen.

3.3.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Auswertung der Daten lässt erkennen, dass im Bereich der Realschulen das grundsätzliche Ziel, Frauen gleichermaßen in Führungspositionen zu bringen, erreicht worden ist. Es ist davon auszugehen, dass diese Entwicklung in den folgenden Jahren beibehalten und gefestigt werden kann, wenn Frauen weiterhin motiviert werden, sich auf Beförderungssämter zu bewerben.

3.4 Gesamtschulen

3.4.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	2909	100	3828	100	-
Teilzeitbeschäftigte	781	26,9	1076	28,1	1,2
weibliche Beschäftigte	1791	61,6	2447	63,9	2,3
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	636	35,5	880	36	0,5
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	636/781	81,4	880/1076	81,8	0,4
männliche Beschäftigte	1118	38,4	1381	36,1	-2,3
männliche Teilzeitbe- schäftigte	145	13	196	14,2	1,2
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	145/781	18,6	196/1076	18,2	-0,4

Bei den Beschäftigten an den Gesamtschulen ist der Anteil der Frauen in den letzten fünf Jahren weiter gestiegen. Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist aufgrund der gestiegenen Anzahl der Schülerinnen und Schüler verbunden mit dem weiteren Ausbau der seit 2012 neu gegründeten Gesamtschulen ebenfalls deutlich gewachsen.

Die Beschäftigung in Teilzeit wird auch im Bereich der Gesamtschulen überwiegend von Frauen gewählt. Der Anteil männlicher Teilzeitkräfte bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist weniger stark zurückgegangen, wie der Anteil der männlichen Beschäftigten insgesamt.

3.4.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung (Grund)	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	529	21,6
Männer	57	4,1
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	258	10,5
Männer	24	1,7

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	2	2
A 14	30	8
A 13 SI	34	6
Fachleitung ZfsL SII	1	-
Fachleitung ZfsL SI	1	-

Die genderspezifischen Daten im Bereich der Beurlaubungen verdeutlichen erneut, dass auch im Gesamtschulbereich Beurlaubungen überwiegend von Frauen wahrgenommen werden. Die wesentlichen Gründe sind familiäre Betreuungspflichten. Die Möglichkeit der Elternzeit wird auch hier deutlich häufiger von weiblichen Lehrkräften genutzt.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	21	0,9
Männer	12	0,9

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	8	6

3.4.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern an Gesamtschulen

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	21/38	56,7	18/40	46,2	-10,5
A 16	12/27	44,4	14/32	43,8	-0,6
A 15 L	9/11	81,8	3/7	50,0	-31,8
A 14 L	-	-	1/1	100	-
stellvertretende Schulleitung gesamt	10/38	26,3	10/32	31,3	5,0
A 15 V	6/27	30,0	10/30	33,3	3,3
A 14 V	-	-	0/1	0,0	-
A 13 V	-	-	0/1	0,0	-
Didaktische Leitung A 15 DL	14/20	70,0	24/35	68,6	-1,4
Abteilungsleitung A 15 AL	3/19	15,8	8/35	22,9	7,1
A 15 (Studiendirektor/in)	14/43	32,6	17/48	35,4	2,8
Fachleitung A 15 FL	7/13	53,8	8/16	50,0	-3,8
Abteilungsleitung A 14 AL	30/49	61,2	44/72	61,1	-0,1
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	139/311	44,7	162/324	50,0	5,3
Koordinator/in gesamt	5/27	18,5	18/44	40,9	22,4
A 14 KO	1/10	10,0	6/15	40,0	30,0
A 13 KO	4/17	23,5	12/29	41,4	17,9
A 13 S I	127/212	59,9	195/312	62,5	2,6

Die Interpretation der Daten wird im Gesamtschulbereich erheblich erschwert durch den zunehmenden Ausbau der seit 2012 neu gegründeten Gesamtschulen. Die Besoldungsgruppe der Schulleitungen ist abhängig von der Anzahl der Züge und Ausbaustand der Gesamtschulen. Die Zahl der weiblichen Schulleiterinnen hat gegenüber 2016 abgenommen. In nahezu allen anderen Bereichen sind bezogen auf die weiblichen Funktionsstellenträgerinnen gegenüber 2016 deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Dies ist auch im Bereich der stellvertretenden

Schulleitung zu erkennen. Allerdings sind hier die Frauen noch unterrepräsentiert: Nur jede 3. Stelle im Bereich der stellvertretenden Schulleitung wird von einer Frau besetzt.

3.4.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungsämter an Gesamtschulen

Beförderungsamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	W	%
Didaktische Leitung A 15 DL	2	0	0	2	100	0	0	2	100
Abteilungsleitung A 15 AL	1	1	100	0	0	1	100	0	0
Koordinator/in A 15 KO	1	1	100	0	0	1	100	0	0
Abteilungsleitung A 14 AL	5	3	33,3	6	67,7	1	20	4	80
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	17	9	52,9	8	47,1	9	52,9	8	47,1
Koordinator/in A 13 KO/A 14 KO	6	3	50,0	3	50,0	3	50	3	50
A 13 SI	11	3	27,8	8	72,2	3	27,8	8	72,2
gesamt	43	20	42,6	27	57,4	18	41,9	25	58,1

Die Datenlage macht deutlich, dass Frauen, die ein Beförderungsamt anstreben, gute Chancen bei den Stellenbesetzungen haben. Frauen hatten im Erhebungszeitraum proportional zu ihren Bewerbungen einen leichten Vorsprung gegenüber den männlichen Bewerbern.

3.4.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewerbungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 V	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15 DL	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14 AL	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	5	3	60	1	20	-	-	1	20
A 13	24	5	20,8	14	58,4	2	8,3	3	12,5
A 12	12	5	41,7	5	41,7	1	8,3	1	8,3

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt. Es zeigt sich, dass die meisten Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 gute bis sehr gute Beurteilungsergebnisse erzielen. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich weitere belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt nicht treffen.

3.4.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch für die Schulform Gesamtschule lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungsstellen oder Funktionsämter bewerben, sie auch sehr gute Chancen auf Beförderungen haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und eine hohe Motivation schließen. Ziel muss also auch weiter im Bereich der Gesamtschulen sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte ein Beförderungsamt anzustreben, zu fördern und zu unterstützen.

3.5 Sekundarschulen und Primusschule

Die Gemeinschaftsschulen werden seit dem 1.8.2020 als Sekundarschulen geführt. Durch diese Umwandlung und durch die Neugründung von zwei weiteren Sekundarschulen erhöht sich die Zahl der integrierten Schulen des gemeinsamen Lernens im Sekundarstufe-I-Bereich im Regierungsbezirk Detmold auf 23.

3.5.1 Beschäftigungsstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 in %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	701	100	1225	100	-
Teilzeitbeschäftigte	151	21,5	349	28,5	7,0
weibliche Beschäftigte	490	69,9	840	68,6	-1,3
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	137	28	308	36,7	8,7
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	137/151	90,8	308/349	88,3	-2,5
männliche Beschäftigte	211	30,1	385	31,4	1,3
männliche Teilzeitbe- schäftigte	14	6,6	41	10,6	4,0
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	14/151	9,3	41/349	11,7	2,4

Bei den Beschäftigten an den Sekundarschulen hat der Anteil der Frauen in den letzten fünf Jahren leicht abgenommen. Der Anteil an männlichen Beschäftigten hat leicht zugenommen, liegt aber mit 31 % deutlich unter dem der weiblichen Beschäftigten (69 %). Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist aufgrund der gestiegenen Anzahl der Schülerinnen und Schüler und durch den weiteren Ausbau der seit 2012 gegründeten Sekundarschulen merkbar gewachsen.

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	173	20,6
Männer	6	1,6
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	82	9,8
Männer	6	1,6

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 14	3	-
A 13 AL	2	1
A 13 SI	30	-
Fachleitung ZfsL	-	-

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	9	1,1
Männer	1	0,3

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	3	-

Die Beschäftigung in Teilzeit wird auch im Bereich der Sekundarschulen und der PRIMUS-Schule überwiegend von Frauen gewählt. Der Anteil männlicher Teilzeitkräfte hat gegenüber 2016 zwar um 4 % zugenommen, liegt aber im genderspezifischen Vergleich mit 11,7% deutlich hinter dem der weiblichen Teilzeitkräfte (88,3%).

3.5.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2021 w/Σ absolut	2021 W %	2016- 2021 W Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	10/19	52,6	13/23	56,5	3,9
stellvertretende Schulleitung	9/18	50	7/20	35,0	-15,0
Abteilungsleitung A 14	1/3	33,3	4/5	80,0	46,7
Abteilungsleitung A 13	3/3	100	17/28	60,7	-39,3
didaktische Leitung A 14	1/1	100	10/15	66,7	-33,3
Koordinator/in A 13	1/1	100	1/3	33,3	-66,7
A 13 SI	39/64	60,9	108/189	57,1	-3,8

Im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2016 hat der prozentuale Anteil an Frauen in Schulleitungspositionen an den Sekundarschulen und der PRIMUS-Schule weiter zugenommen. Er liegt mit 56,5 % über den Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes (§ 6 Abs. 3 LGG).

Die Besoldungsgruppe der Abteilungsleitung ist abhängig von der Anzahl der Züge und Ausbaustand der Sekundarschulen.

Der Anteil der Frauen in den anderen Funktionsämtern ist gesunken (Ausnahme: Abteilungsleitung A 14).

3.5.4 Bewerbungen und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Fachleitung A 13	1	1	50	1	50	0	0	1	100
A 13 SI	16	7	43,8	9	56,2	7	43,8	9	56,2
gesamt	17	8	44,4	10	55,6	7	41,2	10	58,8

Auch für die Schulformen Sekundarschule und PRIMUS lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungsstellen oder Funktionsämter bewerben, sie

auch sehr gute Chancen auf Beförderungen haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und eine hohe Motivation schließen. Ziel muss also auch weiter im Bereich dieser Schulen sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungssämter anzustreben, zu fördern und zu unterstützen.

3.5.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewerbungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Stellvertretende Schulleitung	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12	9	5	55,6	2	22,2	-	-	2	22,2

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt nicht treffen.

3.5.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch für die Schulform Sekundarschule und Primusschule lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungsstellen bewerben, sie auch sehr gute Chancen auf Beförderung haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und hohe Motivation schließen. Ziel von Gleichstellung muss also auch im Bereich dieser Schulformen sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungssämter anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

3.6 Gymnasien

3.6.1 Beschäftigtenstruktur an Gymnasien

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	4078	100	3928	100	-
Teilzeitbeschäftigte	1489	36,5	1602	40,8	4,3
weibliche Beschäftigte	2467	60,5	2431	61,9	1,4
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	1186	48,1	1300	53,5	5,4
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	1186/ 1489	79,7	1300/ 1602	81,2	1,5
männliche Beschäftigte	1611	39,5	1497	38,1	-1,4
männliche Teilzeitbe- schäftigte	303	18,9	302	20,2	1,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	303/1489	20,3	302/1602	18,8	1,5

Die Beschäftigungsstruktur an Gymnasien hat sich weiter zugunsten der weiblichen Lehrkräfte entwickelt. Bei den weiblichen Beschäftigten zeichnet sich insgesamt eine leichte Steigerung ab. Bezogen auf den Anteil an teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ist ein Anstieg zu verzeichnen. Dies betrifft weibliche und männliche Beschäftigte im gleichen Umfang. Alles in allem arbeiten jedoch an Gymnasien deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer.

3.6.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	822	33,8
Männer	93	6,2
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	252	10,4
Männer	18	1,2

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	1	-
A 15	25	3
A 14	193	35
Fachleitung ZfsL	12	1

Festzustellen ist, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	24	1,0
Männer	11	0,7

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	10	9

Grundsätzlich lassen sich etwas mehr als doppelt so viele Frauen für ein Jahr freistellen als Männer. In Beförderungssämtern jedoch, ist die Anzahl an Frauen und Männern nahezu gleich.

3.6.3 Frauenanteil in Beförderungssämtern

Beförderungssamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
Schulleitung A 16 L	19/57	33,3	20/50	40,0	6,7
stellvertretende Schullei- tung A 15 V	9/42	21,4	16/48	33,3	11,9
Fachleitung A 15 FL	51/114	44,7	51/108	47,2	2,5
A 15 (Studiendirektor/in)	104/224	46,4	113/222	50,9	4,5
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	498/965	51,6	570/1012	56,3	4,7
A 13 S I	40/57	70,2	17/7	71,4	1,2

Die Statistik macht deutlich, dass sich der Anteil an weiblichen Schulleitungen im Erhebungszeitraum deutlich erhöht hat. Aus der Gesamtbetrachtung ergibt sich, dass der Frauenanteil in allen Beförderungssämtern zugenommen hat. Neben dem Beförderungssamt A13 innerhalb der Sekundarstufe I, bei dem der Anteil an beförderten Frauen am höchsten ist, übersteigt der Frauenanteil aktuell auch bei den Beförderungssämtern A14 und A15 weitgehend die Quote von 50%.

3.6.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16L	9	6	66,7	3	33,3	6	66,7	3	33,3
stellvertretende Schulleitung A 15 V	12	9	47,4	10	52,6	5	41,7	7	58,3
Fachleitung A 15 FL	11	19	73,1	7	26,9	7	63,6	4	36,4
Koordinator/in A 15 KO	49	36	50,7	35	49,3	21	42,9	28	57,1
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	135	92	44,2	116	55,8	59	43,7	76	56,3
gesamt	216	162	48,7	171	51,3	98	45,4	118	54,6

Die Datenlage macht deutlich, dass Frauen, die ein Beförderungssamt anstreben, gute Chancen bei den Stellenbesetzungen haben. Frauen hatten im Erhebungszeitraum proportional zu ihren Bewerbungen einen leichten Vorsprung gegenüber den männlichen Bewerbern.

3.6.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewer-bungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 V	4	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15 KO	4	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	18	10	55,6	7	38,9	1	5,5	0	0
A 13	55	25	45,5	26	47,3	2	3,6	2	3,6

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt.

Die ab dem 01.01.2020 erfassten Beurteilungen in Beförderungsverfahren für Lehrkräfte zeigen, dass ungefähr genauso viele Frauen wie Männer „die Anforderungen übertreffen“ oder „die Anforderungen in besonderem Maße übertreffende“ Beurteilungsergebnisse erzielt haben.

Aus der Besoldungsgruppe A 14 heraus haben sich weniger Frauen als Männer beworben, hiervon erreichten alle Bewerberinnen gute bis sehr gute Beurteilungsergebnisse.

Nahezu gleich viele Frauen und Männer haben sich aus der Besoldungsgruppe A 13 beworben und anteilig gleich viele gute bis sehr gute Beurteilungsergebnisse erzielt.

3.6.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Schulform Gymnasium lässt sich festhalten, dass Frauen, immer dort, wo sie sich auf ausgeschriebene Beförderungsstellen bewerben, gute bis sehr gute Beurteilungsergebnisse erzielen und dementsprechend gute Chancen auf beruflichen Aufstieg haben. Dies lässt auf eine hohe Qualifikation und eine überdurchschnittliche Motivation schließen. Demnach gilt es, im Rahmen der Gleichstellung das Interesse weiblicher Lehrkräfte, Beförderungsämter anzustreben, weiterhin zu unterstützen.

3.7 Berufskollegs

3.7.1 Beschäftigtenstruktur an Berufskollegs

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016– 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	2826	100	2852	100	-
Teilzeitbeschäftigte	846	29,9	951	33,3	3,2
weibliche Beschäftigte	1423	50,4	1509	52,9	2,5
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	655	46,0	759	50,3	4,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	655/846	77,4	759/951	79,8	2,4
männliche Beschäftigte	1403	49,7	1343	47,1	-2,6
männliche Teilzeitbe- schäftigte	191	13,6	192	14,3	0,7
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	191/846	22,6	192/951	20,2	-2,4

Im Zeitraum von 2016-2021 ist die Gesamtbeschäftigtenzahl nahezu konstant geblieben. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten hat leicht zugenommen, die der Männer dementsprechend abgenommen. Aktuell sind die Berufskollegs mit 52,9 % Frauen besetzt. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ist etwas gestiegen, bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist sie mit 79,8 % nach wie vor sehr hoch, obwohl der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer etwas gestiegen ist.

3.7.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung (Grund)	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	462	30,6
Männer	47	3,5
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	119	7,9
Männer	17	1,2

Sowohl im Rahmen der Teilzeit nach § 64 LBG als auch der Teilzeit während Elternzeit ist die Zahl der Frauen im Bereich der Berufskollegs deutlich höher als die der männlichen Kollegen.

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	13	-
A 14	98	13
Fachleitung ZfsL	4	-

Es ist festzustellen, dass auch im Bereich der Beförderungsämter im Wesentlichen Frauen aufgrund von Betreuungspflichten eine Teilzeitbeschäftigung wählen.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	7	0,4
Männer	4	0,3

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	4	4

3.7.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern an Berufskollegs

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
A 16 L Schulleitung	9/29	31,0	9/29	31,0	-
A 15 L Schulleitung	-	-	0/1	0	-
A 15 V stellvertretende Schulleitung	8/29	27,6	7/28	25,0	-2,6
A 15 FL Fachleitung	9/23	39,1	18/36	50,0	10,9
A 15	54/218	24,8	81/239	33,9	9,1
A 14	323/777	41,6	329/695	47,3	5,7

A 11 T	25/32	78,1	21/35	60,0	-18,1
A 10 W	21/59	35,6	11/41	26,8	-8,8

Der Frauenanteil in der Schulleitung gesamt (Beförderungsamt A 15 L, A 16 L) ist im Geltungszeitraum gleichgeblieben. So sind 31 % der Schulleitungen im Jahr 2021 weiblich.

Bei den stellvertretenden Schulleitungen ist der Frauenanteil gesunken und liegt aktuell nur noch bei 25 Prozent. Zwei Stellen der stellvertretenden Schulleitung sind zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzt.

Insgesamt sind in weiteren Beförderungsämtern Anstiege der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen, außer bei den Beförderungsämtern A 11 und A 10 (Technische Lehrkräfte und Werkstattlehrkräfte).

3.7.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16 L	15	12	66,7	6	33,3	10	66,7	5	33,3
stellvertretende Schulleitung A 15 V	23	18	78,3	5	21,7	18	78,3	5	21,7
Fachleitung A 15 FL	1	1	100	0	0	1	100	0	0
A 15 KO	73	56	70,9	23	29,1	51	69,9	22	30,1
A 14	229	126	49,8	127	50,2	111	48,5	118	51,5
Werkstattlehrkraft	16	23	71,9	9	28,1	10	62,5	6	37,5
gesamt	357	236	58,1	170	41,9	201	56,3	156	43,7

Bei den Bewerbungen für Schulleitungen war die Zahl der Bewerberinnen deutlich geringer als die der Bewerber (12m/6w), es wurden jedoch fast alle Bewerberinnen zu Schulleiterinnen befördert (10m/5w).

Für die stellvertretenden Schulleitungen haben sich deutlich mehr Männer als Frauen beworben (18m/5w), es wurden demzufolge auch mehr Männer befördert, gleichwohl wurden alle Bewerberinnen zu stellvertretenden Schulleiterinnen befördert (18m/5w).

Die Bewerbungslage macht deutlich, dass Frauen weiterhin motiviert und qualifiziert werden müssen, damit sie sich auf Leitungspositionen bewerben.

3.7.5 Beurteilungen

Besoldungsgruppe	Bewerbungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 K	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14	31	9	29	15	48,4	5	16,1	2	6,5
A 13	104	33	31,7	44	42,3	16	15,4	11	10,6

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt.

Der Darstellung lässt sich entnehmen, dass mehr Frauen als Männer mit Bestleistungen abgeschlossen haben. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich weitere belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht treffen.

3.7.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Traditionell war der Bereich der Berufskollegs aufgrund des Berufsfeldbezugs der gewerblich technischen Orientierung durch eine überwiegend männliche Repräsentanz dominiert. Mittlerweile ist die Gesamtzahl der Beschäftigten im Berufskolleg mit 52,9 Prozent Frauen besetzt. Frauen konnten im letzten Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans ebenso verstärkt zur Übernahme von Leitungsfunktionen motiviert und qualifiziert werden, es besteht aber weiter Handlungsbedarf, um eine paritätische Besetzung von Beförderungssämtern zu erzielen. Frauen müssen daher weiterhin zur Übernahme von Leitungsfunktionen qualifiziert und motiviert werden. Dies gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte.

3.8 Weiterbildungskollegs

3.8.1 Beschäftigungsstruktur an Weiterbildungskollegs

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	275	100	264	100	-
Teilzeitbeschäftigte	70	25,5	82	31,1	5,6
weibliche Beschäftigte	131	47,6	138	52,3	4,7
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	48	36,6	55	39,9	3,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	48/70	68,6	55/82	67,1	-1,5
männliche Beschäftigte	144	52,4	126	47,7	-4,7
männliche Teilzeitbe- schäftigte	22	15,3	27	21,4	6,1
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	22/70	31,4	27/82	33,0	1,6

An den Weiterbildungskollegs haben sich die Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum insgesamt kaum verändert. Es lässt sich jedoch feststellen, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten sich im gleichen Maße als rückläufig erweist, wie der Frauenanteil gestiegen ist.

Alles in allem zeichnet sich eine steigende Tendenz bei den Teilzeitbeschäftigten von Frauen und Männern ab, der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist aber gesunken.

3.8.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung (Grund)	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	22	15,9
Männer	7	5,6
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	16	11,6
Männer	5	4,0

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	1	1
A 14	6	2
Fachleitung ZfsL	-	-

Die relativ geringe Zahl an Lehrkräften, die an den Weiterbildungskollegs von der Möglichkeit einer Freistellung von ihrer Berufstätigkeit Gebrauch machen, gestattet keine wirklich generalisierenden Aussagen. Auf Basis der vorliegenden minimalen Zahlen, ist jedoch festzustellen, dass im Erhebungszeitraum grundsätzlich mehr Frauen als Männer von einer Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten Gebrauch gemacht haben. Mit Blick auf Beförderungssämter ist die Anzahl an Personen, die eine Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten innehaben, insgesamt noch geringer. Auf A 14 bezogen, sind es deutlich mehr Frauen als Männer. Im Bereich der Besoldungsgruppe A 15 nehmen nur wenige Personen Teilzeit wahr.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	1	0,7
Männer	2	1,4

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	1	1

Grundsätzlich lassen sich kaum Frauen für ein Jahr freistellen, aber von der Anzahl her nur minimal weniger als Männer. In Beförderungssämtern jedoch, ist die Anzahl an Frauen und Männern gleich.

3.8.3 Frauenanteil in Beförderungssämtern

Beförderungssamt	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2021 w/Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
A 16 L	1/4	25,0	2/5	40,0	15,0
A 15 V	3/4	75,0	3/4	75,0	0,0
A 15 (Studiendirektor/in)	4/19	21,1	6/18	33,3	12,2
A 14 (Oberstudienrat/rätin)	41/85	48,2	32/61	52,5	4,3
A 13 S I	10/16	62,5	10/16	62,5	0,0

Aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl der Stellen für Schulleitungen und Stellvertretende Schulleitungen sind die Zahlen des Frauenanteils in Beförderungssämtern auf Leitungsebene nur begrenzt aussagekräftig. In den letzten fünf Jahren hat der Anteil an Frauen, die auf Leitungsebene nach A 16 befördert wurden, jedoch leicht zugenommen, wohingegen es keine Entwicklung mit Blick auf Beförderungen nach A 15 im Bereich Verwaltung gegeben hat.

3.8.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16 L	3	4	57,1	3	42,9	2	66,6	1	33,3
Koordinator/in A 15 KO	1	0	0	1	100	0	0	1	100
A 14 (Ober- studienrat/rätin)	4	3	60	2	40	2	50	2	50
gesamt	8	7	46,7	8	53,3	4	50	4	50

Auch mit Blick auf Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungssämter ist eine generalisierende Aussage aufgrund der geringen Anzahl an zu besetzenden Stellen kaum möglich. Die vorliegende Datenlage zeigt, dass eine geringfügig höhere Anzahl an Frauen sich auf Beförderungssämter beworben hat. Letztere sind jedoch zu gleichen Anteilen mit Frauen wie mit Männern besetzt worden.

3.8.5 Beurteilungen

Besoldungs- gruppe	Bewer- bungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 V	2	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13	4	-	-	-	-	-	-	-	-

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt.

3.8.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten und der damit einhergehenden Fortentwicklung lassen sich spezifische Zielsetzungen im Bereich der Weiterbildungskollegs derzeit nicht formulieren. Alles in allem ist aber die weitere Motivierung von Frauen, die Qualifizierung für Leitungsfunktionen anzustreben, unbedingt weiter in den Blick zu nehmen, um die Akzeptanzförderung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen auch in dieser Schulform in Zukunft intensiv fördern zu können.

3.9 Grundschulen

3.9.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 in %	2021 absolut	2021 in %	2016 – 2021 Entwick- lung
Beschäftigte	5441	100	6385	100	-
Teilzeitbeschäftigte	2545	46,8	3288	51,5	4,7
weibliche Beschäftigte	4982	91,6	5752	90,1	-1,5
Weibliche Teilzeitbe- schäftigte	2490	50,0	3154	54,8	4,8
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	2490/ 2545	97,8	3154/ 3288	95,9	-1,9
männliche Beschäftigte	459	8,4	633	9,9	1,5
männliche Teilzeitbe- schäftigte	55	12,0	134	21,2	9,2
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	55/2545	2,2	134/3288	4,1	1,9

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Grundschulen ist, wenn auch nur leicht, gesunken, liegt jedoch insgesamt weiter über 90 %. Der Anteil der männlichen Lehrkräfte ist dagegen leicht gestiegen. In diesem Erhebungszeitraum konnte der bisher rückläufige Trend gestoppt werden.

3.9.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit nach § 64 LBG NRW		
Frauen	1926	33,5
Männer	16	2,5
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	547	9,5
Männer	14	2,2

**b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten
in Beförderungsämtern**

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 14 Schulleitung	7	-
A 13 stellvertretende Schulleitung	47	-
A 13 SFL Fachleitung ZfsL	1	-
A 12 FL Fachleitung	6	-

Die Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienbetreuungsaufgaben sowie die Wahrnehmung von Teilzeit sind bei den Frauen aufgrund der nur sehr geringen Anzahl männlicher Beschäftigter im Grundschulbereich am höchsten.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	36	0,6
Männer	3	0,5

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	9	4

3.9.3 Frauenanteil in den Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2021 w/Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
Schulleitung gesamt	235/308	76,3	221/308	71,8	-4,5
A 14 L	29/38	76,3	224/281	79,7	3,4
A 13 V	20/24	83,3	180/213	84,5	1,2
A 13 ZK	-	-	1/1	100	-

Da der überwiegende Teil der Beschäftigten in Grundschulen weiblich ist, liegt der Anteil der Frauen in allen Besoldungsgruppen der Schulleitungsposition weit über der 50%-Marke. Dennoch ist festzustellen, dass Männer im Verhältnis zu ihrem Anteil an der gesamten Beschäftigungszahl im Grundschulbereich weiterhin häufiger in den Schulleitungspositionen vertreten sind. Zu beachten ist jedoch, dass einige Schulleitungsstellen zum Erhebungszeitpunkt vakant waren.

3.9.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 14 L	32	5	14,3	30	85,7	4	12,5	28	87,5
stellvertretende Schulleitung A 13 V	38	7	15,9	37	84,1	6	15,8	32	84,2
Fachleitung A 12 FL	1	1	100	0	0	1	100	0	0
gesamt	71	13	16,3	67	83,7	11	15,5	60	84,5

Die Bewerbungsneigung weiblicher Lehrkräfte auf Beförderungssämter ist im Grundschulbereich hoch. Die tatsächliche Besetzung ausgeschriebener Stellen mit Frauen ist nahezu identisch zur Bewerbungsrate. Lediglich bei den Schulleitungsstellen ist sie prozentual geringfügig höher. Bei einer Motivation von Frauen zur Bewerbung besteht damit eine annähernd gleich hohe Wahrscheinlichkeit, auf ein entsprechendes Amt befördert zu werden.

3.9.5 Beurteilungen

Besoldungs- gruppe	Bewer- bungen	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 14 L	1	-	-	-	-	-	-	-	-
A 13 V	7	1	14,3	6	85,7	-	-	-	-
A 12	16	2	12,5	12	75	-	-	2	12,5

Die Beurteilungsergebnisse sind ab 01.01.2020 erfasst. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei 5 und mehr Bewerbungen aufgeführt. Der Darstellung lässt sich entnehmen, dass Frauen in Besoldungsgruppen A 13 V und A 12 derzeit den weitaus größten Anteil bei den Beurteilungsergebnissen mit 4 oder 5 Punkten einnehmen. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht treffen.

3.9.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Schulform Grundschule lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungsstellen bewerben, sie auch sehr gute Chancen auf Beförderung haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und eine hohe Motivation schließen. Ziel von Gleichstellung muss also auch im Bereich Grundschule sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungsämter anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

3.10 Zentren für schulpraktische Lehrerbildung

Die „Zentren für schulpraktische Lehrerbildung“ (ZfsL) im Regierungsbezirk Detmold verteilen sich auf die Standorte Bielefeld, Detmold, Minden und Paderborn.

Die ZfsL setzen sich personell aus den Gesamtleitungen der ZfsL und den Seminarleitungen der einzelnen Lehrämter zusammen. Die Bezirksregierung Detmold hat die Dienstaufsicht über dieses pädagogische Personal.

In diesem Kapitel werden somit die Stellen der ZfsL- und Seminarleitungen erfasst.

Die Fachleitungen sind bereits über ihre Schulen in den schulformspezifischen Kapiteln als Lehrkräfte erfasst. Für das Lehramt Gymnasium/Gesamtschule und das Lehramt Berufskolleg sind Stellen für Fachleitungen Beförderungssämter. Fachleitungen, die die Qualifikation für die anderen Lehrämter haben, erhalten in der Regel Zulagen, es handelt sich aber nicht um Beförderungssämter. Aus diesem Grunde finden sich in den entsprechenden Tabellen der schulformbezogenen Kapitel lediglich die Fachleitungsstellen für die Gymnasien, Gesamtschulen und für die Berufskollegs als Beförderungssamt wieder.

3.10.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	17	100	17	100	-
Teilzeitbeschäftigte	-	-	1	5,9	5,9
weibliche Beschäftigte	8	47,1	7	41,2	-5,9
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	1	14,3	14,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	-	-	1	100	100
männliche Beschäftigte	9	52,9	10	58,9	6
männliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	-	-	-	-	-

3.10.2 Beurlaubungen

Im Erhebungszeitraum sind keine Beurlaubungen erfolgt.

3.10.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
Leitung ZfsL A 16	2/4	50	1/4	25	-25
Seminarleitung A 15	7/13	53,8	5/12	41,7	-12,1

3.10.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Leitung ZfsL A 16	1	-	-	1	100	-	-	1	100
Seminarleitung A 15	7	7	77,8	2	22,2	6	85,7	1	14,3

3.10.5 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aufgrund des sehr geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Prognoseaussagen nicht treffen. Es ist aufgrund der momentanen Datenlage im Bereich der Seminarleitungen weiterhin darauf zu achten, dass Frauen ermutigt werden, sich für Beförderungsämter zu bewerben und Vorgesetzte für die besonderen Belange der Frauen, die Familienbetreuungsaufgaben wahrnehmen, sensibilisiert werden.

3.11 Untere Schulaufsicht

Im Regierungsbezirk Detmold gibt es insgesamt sieben Schulämter. Die erstinstanzliche Aufsicht über Grundschulen, Hauptschulen und Förderschulen (ausgenommen Förderschulen mit den Förderschwerpunkten Sehen und Hören und Kommunikation sowie die Schulen für Kranke) wird von Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten in den Schulämtern des Bezirks als untere staatliche Schulaufsichtsbehörde auf Stadt- bzw. Kreisebene ausgeübt.

Die nachfolgenden Tabellen geben den Stand vom 01.02.2021 wieder.

3.11.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2016 %	2009 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	20	100	20	100	0
Teilzeitbeschäftigte	-	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	13	65	12	60	-5
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen bezo- gen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	-	-	-	-	-
männliche Beschäftigte	7	35	8	40	+5
männliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeitbe- schäftigten	-	-	-	-	-

Die absolute Zahl der Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten der unteren Schulaufsicht hat sich gegenüber dem letzten Erhebungsstand kaum verändert. Wie auch im letzten Erhebungszeitraum, nehmen die Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten der unteren Schulaufsicht Teilzeitbeschäftigung nicht in Anspruch.

3.11.2 Beurlaubungen

Im Erhebungszeitraum waren keine Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten der unteren Schulaufsicht beurlaubt.

3.11.3 Frauenanteil in den Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2021 w/ Σ absolut	2021 w %	2016- 2021 w Entwick- lung
Schulamtsdirektorin/ Schulamtsdirektor A 15	6/10	60	8/13	61,5	+1,5
Schulrätin/ Schulrat A 14	5/8	62,5	3/6	50	-12,5

Im Erhebungszeitraum wurden in der unteren Schulaufsicht im Bereich der A 15-Stellen einige Stelleninhaberinnen und -inhaber pensioniert. Der Frauenanteil ist in diesem Beförderungsamt leicht gestiegen und liegt bei 61,5%. Aufgrund der Pensionierungen waren einige Stellen neu zu besetzen. Hierdurch verringerte sich der Personenanteil im Bereich der A 14-Stellen. Durch die Neubesetzungen ist der Frauenanteil im Erhebungszeitraum im Beförderungsamt A14 gesunken und liegt nun bei 50%.

3.11.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 14 / A 15	6	3	50	3	50	2	66,6	3	33,4

Im Bereich der Bewerbungen und Stellenbesetzungen ist festzustellen, dass sich genauso viele Frauen wie Männer auf Beförderungsstellen in der unteren Schulaufsicht beworben haben. Alle Bewerberinnen sind zum Zuge gekommen. Zum Erhebungsstichtag dieses Gleichstellungsplans waren noch nicht alle Stellenbesetzungsverfahren abgeschlossen.

3.11.5 Regelbeurteilungen

Besoldungs- gruppe	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
	m	%	w	%	m	%	w	%
A 14	2	25	4	50	2	25	-	-

Die Übersicht stellt die Ergebnisse der Regelbeurteilung im Jahr 2020 dar. Aus Datenschutzgründen wurden die Beurteilungsergebnisse erst bei einer Vergleichsgruppe von 5 und mehr Personen aufgeführt. Der Darstellung lässt sich entnehmen, dass mehr Frauen als Männer mit Bestleistungen abgeschlossen haben. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht treffen.

3.11.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Untere Schulaufsicht lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungstellen bewerben, sie auch sehr gute Chancen auf Beförderung haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und eine hohe Motivation schließen. Ziel von Gleichstellung muss also auch im Bereich der Unteren Schulaufsicht sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungssämter anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

3.12 Regionale Schulberatungsstellen

Im Regierungsbezirk Detmold gab es im Erhebungszeitraum in allen Kreisen sowie in der kreisfreien Stadt Bielefeld eine regionale Schulberatungsstelle.

Die regionalen Schulberatungsstellen sind personelle Mischkonstruktionen. Es arbeiten dort Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, die von der Bezirksregierung eingestellt werden, sowie kommunalbedienstete Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, für die die Kreise bzw. die Stadt Bielefeld zuständig sind. Für das Verwaltungspersonal sind ebenfalls die Kommunen zuständig.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans der Schulabteilung der Bezirksregierung werden lediglich die bei der Bezirksregierung bediensteten Schulpsychologinnen und Schulpsychologen erfasst. In den Beratungsstellen waren zum Stichtag insgesamt 34 Schulpsychologinnen und Schulpsychologen beschäftigt.

Die Beschäftigten verteilten sich zum Stichtag auf die einzelnen Schulberatungsstellen wie folgt:

Schulberatungsstellen	Frauen	Männer	Summe
Stadt Bielefeld	7	1	8
Kreis Gütersloh	6	1	7
Kreis Herford	4	0	4
Kreis Höxter	1	1	2
Kreis Lippe	5	0	5
Kreis Minden-Lübbecke	2	3	5
Kreis Paderborn	2	1	3
gesamt	27	7	34

Die nachfolgenden Tabellen geben den Stand vom 01.02.2021 wieder.

3.12.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2016 absolut	2016 %	2021 absolut	2021 %	2016 – 2021 Entwick- lung in %
Beschäftigte	33	100	34	100	+1
Teilzeitbeschäftigte	27	81,8	28	82,3	+0,5
weibliche Beschäftigte	27	81,8	27	79,4	-2,4
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	24	72,7	24	70,5	-2,2

Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten	24/27	88,8	24/28	85,7	-3,1
männliche Beschäftigte	6	18,2	7	20,6	+2,4
männliche Teilzeitbeschäftigte	3	9,1	5	14,7	+5,6
Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten	3/27	11,1	5/28	17,8	+6,7

Die Anzahl der Beschäftigten in der regionalen Schulberatung hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum kaum verändert. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist gegenüber der vorherigen Stichtagserfassung gleichgeblieben. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ist in etwa gleichgeblieben.

Der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer hat sich im Erhebungszeitraum erhöht. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die regionalen Schulberatungsstellen weiterhin für Frauen ein attraktives Arbeitsfeld sind. Die hohe Quote an Teilzeitbeschäftigten lässt vermuten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Beschäftigte wichtig ist.

3.12.2 Beurlaubungen

Eine weibliche Teilzeitbeschäftigte befindet sich zum Stichtag 01.02.2021 in Elternzeit.

3.12.3 Frauenanteil in den Beförderungsamtern

Beförderungsamtsamt	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2021 w/Σ absolut	2021 w %	2009- 2016 w Entwick- lung
A 15 / EG 15	1/1	100	1/1	100	100
A 14 / EG 14	8/9	88,9	6/8	75	-13,9
A 13 / EG 13	18/23	78,3	20/25	80	1,7

Die Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A14 gesunken ist, während er im Bereich der A13/EG 13-Stellen leicht angestiegen ist. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass immer mehr Frauen in der regionalen Schulberatung in das Beamtenverhältnis wechseln.

3.12.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungssämter

Beförderungssamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 13/ EG 13	4	2	15,4	11	84,6	-	-	3	100

Im letzten Erhebungszeitraum haben sich deutlich mehr Frauen als Männer auf die ausgeschriebenen Stellen beworben. Die Stellen wurden im Rahmen der Bestenauslese ausschließlich mit Frauen besetzt.

3.12.5 Regelbeurteilungen

Besoldungs-gruppe	Beurteilungsergebnisse von 4 oder 5 Punkten				Beurteilungsergebnisse von 3 Punkten			
	m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 / EG 15	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14 / EG 14	1	20	3	60	-	-	1	20
A 13 / EG 13	3	18,7	5	31,3	2	12,5	6	37,5

Die Übersicht stellt die Ergebnisse der Regelbeurteilung im Jahr 2020 dar. Aus Datenschutzgründen sind die Beurteilungsergebnisse erst bei einer Vergleichsgruppe von 5 und mehr Personen aufgeführt. Aufgrund des geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Aussagen zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht treffen.

3.12.6 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Regionalen Schulberatungsstellen lässt sich festhalten, dass immer dort, wo sich Frauen auf ausgeschriebene Beförderungsstellen bewerben, sie auch sehr gute Chancen auf Beförderung haben. Dies lässt auf eine gute Qualifikation und eine hohe Motivation schließen. Ziel von Gleichstellung muss also auch im Bereich Regionale Schulberatungsstellen sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungssämter anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

4. Bericht zum Gleichstellungsplan 2016-2021 und Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Gleichstellungsplan 2021-2026

Die Arbeit in der Koordinationsgruppe Gleichstellung im Berichtszeitraum war davon bestimmt, die Ziele der Maßnahmenfelder aus dem Gleichstellungsplan 2016-2021 zu verfolgen und schrittweise umzusetzen.

Der Bericht zum Gleichstellungsplan hat die Aufgabe aufzuzeigen, inwieweit die im Gleichstellungsplan angedachten Maßnahmen umgesetzt wurden und die damit verbundenen Ziele erreicht werden konnten. Der Bericht zum Gleichstellungsplan 2016-2021 ist in Form eines tabellarischen Überblicks verfasst worden.

Zur besseren Vergleichbarkeit werden die neuen Maßnahmenfelder bzw. die Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Rahmen des Gleichstellungsplans 2021-2026 in den tabellarischen Überblick integriert.

* Im tabellarischen Überblick wird der Begriff „Controlling“ verwendet. Er ist ein Sammelbegriff für Planung, Steuerung und Kontrolle.

Maßnahmenfeld 1 – Gleichstellungsplan

Ziel der Maßnahme:

Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist bekannt und es erfolgt eine Sensibilisierung für die Maßnahmen.

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Akzeptanz der Maßnahmenfelder und Sensibilisierung aller Beteiligten wie:						Ziel als Daueraufgabe
<ul style="list-style-type: none"> • Schulleitungen • Schulpflichtigen und Schulpflichtigen • Dezentralen und Dezentralen der oberen Schulpflichtigen • Schulpflichtigen und Schulpflichtigen 	Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen, Schulpflichtigenkonferenzen und auf Dienstbesprechungen der regionalen Schulpflichtigenstellen	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung		X		Thematisierung auf Schulleitungsdienstbesprechungen, Schulpflichtigenkonferenzen und auf Dienstbesprechungen der regionalen Schulpflichtigenstellen
<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche für Aus- und Fortbildung 	Thematisierung in Seminarkonferenzen und in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen	Schulpflichtigen und Seminarleitungen		X		Thematisierung in Seminarkonferenzen und in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfG) 	Thematisierung in Dienstbesprechungen für AfG	Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten und Fachberaterinnen mit den AfG			X (Start GS 2021)	Thematisierung in Dienstbesprechungen für AfG aller Schulformen

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
<ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte 	Thematisierung in Lehrerkonferenzen durch Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen	Umfrage (s. 5.2)		x		Thematisierung in Lehrerkonferenzen durch Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
Sensibilisierung in Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming	Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für AfG und interessierte Lehrkräfte sowie für Personen der unteren und oberen Schulaufsicht (z.B. Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen)	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung			<p>Fortbildungen für Lehrkräfte zu Genderthemen</p> <p>Qualitätsprüfung von Schulen Genderthematik integrierter Bestandteil</p> <p>Berücksichtigung durch Schulaufsicht bei Beratung im Rahmen der Schulprogrammentwicklung</p> <p>Information der AFG über Möglichkeit der Einforderung schulinterner und schulübergreifender Fortbildungen zur Genderthematik</p>	Fortführung von Weiterbildungsmaßnahmen für AfG und interessierte Lehrkräfte sowie für Personen der unteren und oberen Schulaufsicht zum Thema „Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung“ (Koordination durch die Fachberatung Gleichstellung)

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Veröffentlichung der Fortschreibung des Gleichstellungsplans und der Fördermaßnahmen	Versand des Gleichstellungsplans 2016-2021 mit Begleitverfügung zur Umsetzung als PDF-Datei über das Schulmailsystem	Fachberatung Gleichstellung			X	Versand des GLP 2021-2026 mit Begleitverfügung zur Umsetzung als PDF-Datei über das Schulmailsystem Ende 2021
	Einstellung des Gleichstellungsplans 2016-2021 in das Internet				X	Einstellung des GLP 2021-2026 in das Internet Ende 2021
	Überarbeitung der Internetseite der BR Detmold zu Gleichstellungsfragen im Schulbereich: <ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Datenaktualisierung • Evaluation des Informationsbedarfs und Anpassung der Internetseiten daraufhin • Regelmäßige Pflege der Internetseite 				X	Regelmäßige Pflege der Internetseite der BR Detmold zu Gleichstellungsfragen im Schulbereich durch die Fachberatung Gleichstellung
Befragung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2016-2021	Versand der Befragung zum Gleichstellungsplan 2016-2021 und der Begleitverfügung	Fachberatung Gleichstellung			x (11/2020)	Versand des Rückmeldebogens (Befragung) zum Gleichstellungsplan 2021-2026 und der Begleitverfügung an die Schulen und ZfsL im Herbst 2025

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Sensibilisierung für die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2016-2021	Informationen an die Schulen über das Ergebnis des Rückmeldebogens 2013-2016 mit Versand des Gleichstellungsplans 2016-2021 Thematisierung und Auswertung des Gesamtergebnisses des Rückmeldebogens 2016 auf AfG-Dienstbesprechungen im Schuljahr 2016/17	Fachberatung Gleichstellung			x (03/2017)	Informationen an die Schulen und ZfSL über das Ergebnis des Rückmeldebogens 2016-2021 mit Versand des Gleichstellungsplans 2021-2026 Herbst 2021 Thematisierung und Auswertung des Gesamtergebnisses des Rückmeldebogens 2016 -2021 sowie Informationen über den Gleichstellungsplan 2021-2026 auf AfG-Dienstbesprechungen, Dienstbesprechungen der oberen und unteren Schulaufsicht im Schuljahr 2021/22
	Information an die Schulen und ZfSL über Ergebnisse der Umfrage 2016-2021		X (geplant mit Versand des GLP 2021-26)			Information an die Schulen und ZfSL über Ergebnisse der Umfrage zum Gleichstellungsplan 2021-2026 mit Versand des GLP 2026-2031
Weitergehende Sensibilisierung durch eine geschlechtergerechte Sprache	Anschreiben an die Schulleitungen mit dem Hinweis auf Einhaltung einer gendgerechten Schriftsprache in Unterricht und Verwaltung im Rahmen der Begleitverfügung zum Gleichstellungsplan 2016-2021 Persönliche Ansprache der Schulaufsicht (anlassbezogen) Hinweis im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung			X (16.03.2017)	Anschreiben an die Schulleitungen mit dem Hinweis auf Einhaltung einer geschlechtergerechten Schriftsprache in Unterricht und Verwaltung im Rahmen der Begleitverfügung zum Gleichstellungsplan 2021-2026 Information zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache auf Schulleitungsdienstbesprechungen und Dienstbesprechungen mit den AfG Information zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold

Maßnahmenfeld 2 – Personalentwicklung und -führung

Ziel der Maßnahme:

Die Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Fragen der Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden verbessert (Schulleitung, schulfachliche Aufsicht, Dienstaufsicht, Leitung ZfsL).

Für Frauenfördermaßnahmen als Bestandteil der Führungsaufgabe wird sensibilisiert.

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung von Schulleitungen und Leitungen ZfsL im Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und Personalführung	Ziel als Daueraufgabe Weitere Thematisierung von Maßnahmen in Koordinationsgruppe Gleichstellung	Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen durch Dez. 46 und Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung		Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schulleitungsf Fortbildungen und im EFV als Querschnittsaufgabe verankert		Ziel als Daueraufgabe Weitere Thematisierung von Maßnahmen in Koordinationsgruppe Gleichstellung

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Beachtung der Vorgaben zur Gleichstellung in den Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung	<p>weitergehender Austausch über die Richtlinien in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Anschreiben an alle Schulleitungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung für das erste Beförderungsamt</p> <p>Hinweis zu gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold</p>	<p>Erfahrungsaustausch in der Koordinationsgruppe Gleichstellung über die Umsetzung der Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung</p>			<p>x</p> <p>Schulung der Schulleitungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung</p> <p>x</p>	<p>Austausch über die Richtlinien in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Informationen an alle Schulleitungen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung (u.a. in Maßstabskonferenzen)</p> <p>Pflege der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold zu gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte weisen in Maßstabskonferenzen auf die Beachtung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben in den Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung hin.</p> <p>Thematisierung auf Fortbildungen zur Dienstlichen Beurteilung</p>
Sensibilisierung der Schulaufsicht und der Schulleitungen für gleichstellungs- und genderrelevante Aspekte und gesetzliche Vorgaben	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Austausch über weiterführende Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>	<p>Erfahrungsaustausch in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Kontinuierliche Datenpflege über die Personalentwicklung durch Dez. 47</p> <p>Überprüfung der statistischen Entwicklung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>		<p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Austausch über weiterführende Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Bekanntmachung der Broschüre „Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW“ auf Dienstbesprechungen und Fortbildungen (Koordination durch Fachberatung Gleichstellung)</p>

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Weiterentwicklung gezielter Maßnahmen zur Personalgewinnung für Funktionen im Schulleitungsbereich unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Austausch über weitere Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Weiterführung der frauenspezifischen Fortbildungen zum Thema Karriereplanung</p> <p>Entwicklung bzw. Erarbeitung eines Mentoring-Konzepts für Frauen, die sich auf ein Schulleitungsamt vorbereiten wollen, durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>			<p>x (Mentoring GS, geöffnet für jedes Geschlecht)</p>	<p>x</p> <p>x</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Austausch über weitere Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Weiterführung der frauenspezifischen Fortbildungen zum Thema Karriereplanung</p> <p>Weiterführung des Mentoring-Konzepts für Lehrkräfte, die sich auf ein Schulleitungsamt vorbereiten wollen.</p> <p>Weiterführende Anstrengungen zur Teilnahme am Schulversuch TopSharing im Grundschulbereich</p>

Maßnahmenfeld 3 – Fortbildung

Ziel der Maßnahme:

Frauen werden für ihre berufliche Entwicklung qualifiziert.

Gleichstellung/Gender Mainstreaming wird in der Fortbildung verankert.

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung von Frauen für Beförderungssämter	<p>Weiterführung der frauenspezifischen Fortbildungen zum Thema Karriereplanung</p> <p>Orientierungsfortbildung für Lehrkräfte, die eine Leitungsaufgabe übernehmen wollen als Dauerangebot</p> <p>Qualifizierung von Frauen im Rahmen der SLQ als Dauerangebot</p> <p>Entwicklung eines Mentoring-Konzepts für Frauen, die sich auf ein Schulleitungsamt vorbereiten wollen</p>	<p>Auswertung der Fortbildungen sowie weiterer Maßnahmen durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez.46</p>		<p>x (geöffnet für jedes Geschlecht)</p>	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>Weiterführung der frauenspezifischen Fortbildungen zum Thema Karriereplanung</p> <p>Orientierungsfortbildung für Lehrkräfte, die eine Leitungsaufgabe übernehmen wollen als Dauerangebot</p> <p>Qualifizierung von Frauen im Rahmen der SLQ als Dauerangebot</p> <p>Weiterführung eines Mentoring-Konzepts für Lehrkräfte, die sich auf ein Schulleitungsamt vorbereiten wollen</p>

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und weitere Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in ihrer konkreten Arbeit	<p>Ziel als Daueraufgabe in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Qualifizierung und Unterstützung der AfG in den jährlich stattfindenden schulformspezifischen AfG-Dienstbesprechungen</p> <p>Kontinuierliche Durchführung von AfG-Fortbildungen (Basis- und Aufbaumodul)</p> <p>Entwicklung eines weiteren Aufbaumoduls</p>	Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung durch Dez. 46			<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Qualifizierung und Unterstützung der AfG in den jährlich stattfindenden schulformspezifischen AfG-Dienstbesprechungen, ggf. weitere schulformübergreifende Vernetzungstreffen zum Austausch auf Wunsch der AfG</p> <p>Kontinuierliche Durchführung von AfG-Fortbildungen (Basis- und Aufbaumodule)</p> <p>Entwicklung weiterer Aufbaumodule nach Bedarf</p>
Gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Auswahl von Moderatorinnen und Moderatoren	Datenerhebung durch Dezernat 46 auf Anfrage	Abfrage durch Koordinationsgruppe Gleichstellung			x	Datenerhebung durch Dezernat 46 auf Anfrage durch die Fachberatung Gleichstellung
Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Daueraufgabe von Dezernat 46	Auswertung durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46		x		<p>Die Rahmenbedingungen für Fortbildungen werden seitens des Fortbildungsdezernates so gestaltet, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Vollzeit- u. Teilzeitbeschäftigte gewährleistet ist (z. B. Erstattung von Kinderbetreuungskosten: https://www.bezreg-det-mold.nrw.de/system/files/media/document/file/Erstattung_von_Kinderbetreuungskosten.pdf)</p> <p>Daueraufgabe von Dezernat 46 sowie Unterstützung durch Fachberatung Gleichstellung</p>

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung von Schulleitungen und Leitungen der ZfsL im Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und Personalführung	Ziel als Daueraufgabe	Kontinuierliche Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen durch Dez. 46 / Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung		x		Qualifizierungsmaßnahmen als Daueraufgabe vom Dezernat 46
Förderung von Gleichstellung/Gender Mainstreaming/reflexive Koedukation als Querschnittsaufgabe in der Fortbildung für Lehrkräfte	Ziel als Daueraufgabe Durchführung einer Veranstaltung im Jahr 2017 zum Thema gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Aufbau eines Genderteams und Entwicklung eines Gendermoduls für die Umsetzung in den Kompetenzteams	Sicherstellung der Erarbeitung und Implementation Austausch in der Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46 Bericht über durchgeführte Maßnahmen durch Dez. 46 Austausch in der Koordinationsgruppe Gleichstellung			x x x	Ziel als Daueraufgabe vom Dezernat 46 Bekanntmachung der Broschüre „Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW“ und Durchführung von Veranstaltungen zur Implementierung der Pädagogischen Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung auf allen Ebenen schulischen Handelns (z.B. obere und untere Schulaufsicht, QA, Fortbildungsbereich, Schulleitungs-Dienstbesprechungen, Fortbildungsbereich, Dienstbesprechungen der AfG, ZfsL) Weiterbestand der Planungsgruppe Gender und Diversity und Ausbau bzw. Fortführung der entwickelten Module für eine geschlechtersensible Bildung

Maßnahmenfeld 4 – Teilzeit / Familie und Beruf

Ziel der Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird umgesetzt.

Bericht 2016-2021

Fortschreibung 2021-2026

Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Erhöhung der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern	Ziel als Daueraufgabe Entwicklung von Konzepten zur Ausübung von Funktionsstellen sowie Übernahme von besonderen Aufgaben in Teilzeit	Erfahrungsaustausch und ggf. weitere Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung Bericht an Koordinationsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum Gleichstellungsplan		x (Modellversuch TopSharing im Grundschulbereich)		Ziel als Daueraufgabe: Information und Beratung von Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf Beförderungsstellen durch Schulleitung in Kooperation mit der AfG, bei Bedarf mit Fachberatung Gleichstellung Erfassen von Vorschlägen für Maßnahmen durch die Fachberatung Gleichstellung, die die Teilzeitbeschäftigung in Beförderungsämtern ermöglichen Thematisierung der Problematik auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen, Leitungen ZfsL und AfG Berücksichtigung von Beruf und Familie bei der Wahrnehmung der verschiedenen Aufgaben in Schule und ZfsL Motivation von Frauen zur Teilnahme am Schulversuch TopSharing

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Umsetzung der schulformspezifischen Teilzeitvereinbarungen	Austausch über Umsetzung und Einhaltung der schulformspezifischen Teilzeitvereinbarungen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung Einstellung von Beispielen zu schulinternen Teilzeitvereinbarungen im Internet auf der Gleichstellungsseite der BR Detmold	Austausch über Best-Practice-Beispiele in der Koordinationsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldungen zum Gleichstellungsplan	x		x	Austausch über Umsetzung und Einhaltung der schulformspezifischen Teilzeitvereinbarungen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung Einstellung einer Übersicht von schulformunabhängigen einzelnen Aspekten aus schulinternen Teilzeitvereinbarungen im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold
Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Daueraufgabe von Dezernat 46	Auswertung durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46			x	Informationsangebot und ggf. Fortbildung für Rückkehrende
Information zu Chancen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung auch in der Elternzeit	Informationen sollen im Rahmen der Dienstbesprechungen der AfG gegeben werden und im Netz auf der Gleichstellungsseite veröffentlicht werden.	Koordinationsgruppe Gleichstellung/Dez.47			x (DB AfG)	Informationen auf individuelle Nachfrage sowie im Rahmen von Dienstbesprechungen Regelmäßige Aktualisierung der Gleichstellungsseite zum Thema Teilzeitbeschäftigung auch in der Elternzeit
Informationen zum Mutterschutz	Informationen sollen im Rahmen der Dienstbesprechungen der AfG gegeben werden und sind im Netz auf der Gleichstellungsseite veröffentlicht.	Koordinationsgruppe Gleichstellung/Dez.47			x (DB AfG)	Informationen auf individuelle Nachfrage sowie im Rahmen von Dienstbesprechungen Regelmäßige Aktualisierung der Gleichstellungsseite zum Thema Mutterschutz

Maßnahmenfeld 5 – Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Ziel der Maßnahme:

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden bei der Verwirklichung von Gleichstellung im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG unterstützt und beraten.

Bericht 2016-2021

Fortschreibung 2021-2026

Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Qualifizierung der AfG zu bestimmten gleichstellungsrelevanten Themen ist Bestandteil der AfG-Dienstbesprechungen.</p> <p>Folgende Fortbildungen werden darüber hinaus weiter fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basismodul für neue AfG • Aufbaumodul „Das zielorientierte Gespräch“ <p>Ein weiteres Aufbaumodul soll 2017 entwickelt werden.</p>	Bericht des Dez. 46 an Koordinationsgruppe Gleichstellung			<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Qualifizierung der AfG zu bestimmten gleichstellungsrelevanten Themen im Rahmen der AfG-Dienstbesprechungen.</p> <p>Fortführung der Basis- und Aufbaumodule im Fortbildungsbereich</p> <p>Bekanntmachung der Broschüre „Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung an Schulen in NRW“ auf AfG-Dienstbesprechungen</p>

Bericht 2016-2021						Fortschreibung 2021-2026
Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Stärkung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer konkreten Funktion	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Sicherstellung der personellen Ressource Fachberatung Gleichstellung als kontinuierliche Unterstützung der AfG mit einem Stundenumfang einer Stelle</p> <p>Durchführung von einmal jährlich stattfindenden schulformbezogenen Dienstbesprechungen für AfG mit dem Ziel des Austausches und der Qualifizierung</p> <p>Wahl von Schulformsprecherinnen als Multiplikatorinnen für Angelegenheiten der AfG</p> <p>Regelmäßige Vernetzungstreffen der Schulformsprecherinnen der AfG mit den Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen zur Planung strategischer Entwicklung künftiger Handlungsbedarfe und Maßnahmen</p> <p>Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit für den Gleichstellungsbereich im Internet</p> <p>Rückmeldebogen als Instrument zur Information über Daten zur Gleichstellungsarbeit in</p>	<p>Koordinationsgruppe Gleichstellung in</p> <p>Zusammenarbeit mit Dez. 46</p> <p>Auswertung der Rückmeldungen zum Gleichstellungsplan durch Koordinationsgruppe Gleichstellung (hier: Fachberatung Gleichstellung)</p>			<p>x</p> <p>x (für GS ab 05-06/2021)</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Sicherstellung der personellen Ressource Fachberatung Gleichstellung als kontinuierliche Unterstützung der AfG mit einem Stundenumfang einer Stelle</p> <p>Sicherstellung der personellen Ressource Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen in den Schulämtern als kontinuierliche Unterstützung der AfG</p> <p>Durchführung von einmal jährlich stattfindenden schulformbezogenen Dienstbesprechungen für AfG aller Schulformen mit dem Ziel des Austausches und der Information über gleichstellungsrelevante Themen sowie über Themen zur geschlechtersensiblen Bildung</p> <p>Schulformsprecherinnen als Multiplikatorinnen für Angelegenheiten der AfG</p> <p>Regelmäßige Vernetzungstreffen der Schulformsprecherinnen der AfG mit den Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen zur Planung strategischer Entwicklung künftiger Handlungsbedarfe und Maßnahmen</p> <p>Weiterentwicklung und Pflege der Öffentlichkeitsarbeit für den Gleichstellungsbereich im Internet</p>

	den Schulen und zur Entwicklung von notwendigen Handlungsbedarfen					x	Rückmeldebogen als Instrument zur Information über Daten zur Gleichstellungsarbeit in den Schulen und zur Entwicklung von notwendigen Handlungsbedarfen
--	---	--	--	--	--	---	---

Maßnahmenfeld 6 – strukturelle Rahmenbedingungen

Ziel der Maßnahme:

Die Gleichstellung im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG wird umgesetzt.

Bericht 2016-2021

Fortschreibung 2021-2026

Teilziele:	Maßnahmen:	Controlling*:	nicht umgesetzt	teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Fortschreibung des Gleichstellungsplan	Ziel als Daueraufgabe	Leitung Dezernat 47			x	Ziel als Daueraufgabe
Evaluation von Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans	Die Evaluation von Maßnahmen des Gleichstellungsplan durch einen elektronischen Rückmeldebogen soll auch künftig weitergeführt werden.	Koordinationsgruppe Gleichstellung			x	Die Evaluation von Maßnahmen des Gleichstellungsplans wird in Form eines tabellarischen Zwischenberichts fortgeführt im Jahr 2024
Unterstützung der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten und des Dezernates 47 bei der Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG	Ziel als Daueraufgabe Die personellen Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellung sollen weiterhin im jetzigen Umfang (eine volle Stelle bzw. zwei halbe Stellen) gesichert bleiben.	Leitung Schulabteilung Koordinationsgruppe Gleichstellung			x	Ziel als Daueraufgabe Die personellen Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellung sollen weiterhin im jetzigen Umfang (eine volle Stelle bzw. zwei halbe Stellen) gesichert bleiben.

5. Anhang

5.1 Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung

Das Landesgleichstellungsgesetz verweist in § 1 Abs. 3 (Ziel des Gesetzes) auf die Erfüllung des Verfassungsauftrags gemäß Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und hebt damit die besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen zur Umsetzung von Gleichstellung hervor.

Mit der Vorlage des Gleichstellungsplans sind für die Adressatinnen und Adressaten dieses Plans in Schulen, Schulämtern und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) folgende Aufträge zur Umsetzung verbunden:

Die Schulleitungen und Leitungen der ZfsL stellen in Kooperation mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen den Gleichstellungsplan in den Konferenzen des jeweiligen Dienstbereichs vor und diskutieren mit den Beteiligten in den Mitwirkungs-gremien die schulformspezifischen bzw. seminarspezifischen Inhalte, Ziele und Maßnahmen.

Das bedeutet auch:

- Die Schulleitungen und Leitungen ZfsL handeln auf der Grundlage des Ansatzes von Gender Mainstreaming.
- Die Schulleitungen und Leitungen ZfsL beachten in der Alltagsarbeit die Ziele der Maßnahmenfelder. Sie sorgen insbesondere für einen ausgewogenen Frauenanteil bei der Besetzung schulinterner Gremien und in der Aufgabenverteilung und achten auf Einhaltung einer gendergerechten Sprache in Wort und Schrift.
- Die Schulleitungen und Leitungen ZfsL unterstützen die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Weitere Vorschläge sollen bei der Umsetzung beachtet werden:

- Die Schulen und ZfsL bedenken die Mädchen- und Jungenförderung im eigenen System auf der Grundlage des Plans.
- Den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bietet der Plan Hilfen und Anregungen für die Arbeit in der Schule bzw. im ZfsL.
- Den Schulämtern gibt der Plan Anregungen und Vergleichspunkte für die Aufstellung der eigenen Gleichstellungspläne.

Im Jahr 2025 werden die Schulen und die ZfsL digital zu gleichstellungsrelevanten Aufträgen und Vorschlägen befragt. Die Schulleitungen und die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen beantworten die Umfrage gemeinsam.

5.2 Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum GLP 2016-2021

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
Anzahl der Schulen	30	54	40	45	10	51	7	23	308	568
Rückmeldungen der Schulen	25	54	34	45	9	44	6	20	286	523
Rückmeldungen der Schulen in %	83,33%	100%	85%	100%	90%	86,27%	85,71%	86,96%	92,86%	92,08%
<p>Die folgenden Prozentzahlen beziehen sich auf die Schulen, die an der Umfrage teilgenommen haben.</p> <p>Die Prozentzahlen sind gerundet.</p>										
Die Schule hat einen Sonderstatus										
nein	72%	96%	88%	89%	67%	98%	100%	95%	98%	94%
Schule mit erweiterten Dienstbefugnissen	28%	4%	12%	2%	0%	2%	0%	5%	2%	4%
in Auflösung gestellte Schule	0%	0%	0%	9%	33%	0%	0%	0%	0%	1%
1. Maßnahmenfeld: GLP- Bekanntmachung und Sensibilisierung										
1.1 Bekanntgabe in der Lehrerkonferenz (LK)										
durch Schulleitung	16%	19%	26%	29%	33%	23%	0%	20%	43%	34%
durch AfG	28%	20%	21%	13%	11%	18%	17%	20%	6%	12%
durch Schulleitung und AfG	52%	52%	50%	49%	44%	48%	67%	50%	42%	46%
gar nicht	4%	9%	3%	9%	11%	11%	17%	10%	9%	9%
1.2 Vorstellung und Diskussion in der Lehrerkonferenz										
ja	72%	72%	74%	78%	78%	77%	33%	85%	73%	74%
nein	28%	28%	26%	22%	22%	23%	67%	15%	27%	26%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
1.3 Die Angebote zu Gleichstellungsangelegenheiten im Schulbereich auf den Internetseiten der Bezirksregierung Detmold										
sind der Schulleitung bekannt	92%	89%	91%	93%	67%	80%	100%	75%	79%	83%
sind der AfG bekannt	100%	100%	88%	93%	89%	80%	100%	85%	70%	80%
sind dem Kollegium vorgestellt worden	52%	54%	50%	36%	56%	48%	83%	40%	34%	41%
sind nicht bekannt	0%	0%	0%	0%	0%	9%	0%	10%	8%	6%
1.4 Die Online-Arbeitshilfe des MSB für Schulleitungen, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen, wird als Unterstützung genutzt										
von der Schulleitung	56%	56%	50%	56%	44%	48%	67%	45%	51%	51%
von der AfG	44%	39%	41%	42%	44%	23%	33%	35%	23%	30%
gar nicht	44%	33%	35%	29%	56%	45%	17%	45%	44%	41%
1.5 Die konkrete Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Zielsetzungen ist gegeben										
durch Beratung und ggf. Planung schulinterner Maßnahmen	88%	76%	65%	78%	56%	82%	100%	85%	64%	70%
durch Bericht in LK zum Erfolg durchgeführter Maßnahmen	52%	57%	38%	38%	33%	34%	33%	30%	24%	33%
durch Verankerung im Schulprogramm	40%	20%	32%	24%	11%	16%	33%	20%	20%	22%
gar nicht	4%	9%	18%	7%	33%	7%	0%	5%	21%	16%
1.6 Ein Konzept zur Umsetzung geschlechtersensibler Bildung ist in der Schule entwickelt worden										
von der Schulleitung	4%	6%	32%	13%	0%	25%	0%	10%	20%	18%
vom Genderteam	4%	2%	3%	7%	0%	5%	0%	0%	7%	5%
von weiteren Lehrkräften	28%	17%	59%	29%	0%	43%	17%	25%	26%	28%
von der AfG (keine Pflichtaufgabe)	4%	11%	21%	18%	11%	16%	17%	5%	13%	13%
gar nicht	68%	76%	35%	58%	89%	48%	83%	65%	59%	60%
1.7 Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 1, 4 LGG; § 2 SchulG; § 8 ADO)										

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
Es wird in der Schule geschlechtergerecht kommuniziert, z. B. im alltäglichen Umgang, im Unterricht bei Arbeitsanweisungen oder Referaten, ...	84%	85%	76%	76%	56%	75%	83%	90%	67%	73%
Es wird auf die Einhaltung geschlechtergerechter Formulierungen auf Verwaltungsebene geachtet, z. B. beim Schriftverkehr mit Eltern / Kollegium, ...	88%	94%	88%	91%	78%	91%	67%	95%	90%	90%
gar nicht	0%	2%	0%	2%	11%	5%	0%	0%	2%	2%
2. Maßnahmenfeld: Personalentwicklung										
2.1 Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, werden umgesetzt durch										
Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch Information und Beratung	80%	80%	71%	76%	67%	82%	83%	60%	61%	68%
Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben	92%	94%	82%	84%	89%	82%	67%	85%	66%	75%
gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung auf Beförderungssämter	48%	69%	65%	67%	78%	52%	83%	75%	47%	54%
gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen	56%	63%	65%	49%	56%	64%	33%	70%	51%	55%
schulinternes Coaching	8%	2%	12%	4%	11%	11%	0%	15%	6%	7%
Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung	76%	91%	71%	78%	56%	80%	67%	90%	73%	76%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
gezielte Maßnahmen zur paritätischen Besetzung im Geschäftsverteilungs-/ Organisationsplan	24%	31%	41%	20%	11%	25%	50%	30%	24%	26%
gezielte Ansprache zur Teilnahme an spezifischen Fortbildungen	64%	69%	59%	44%	56%	64%	100%	55%	48%	54%
gar nicht	4%	0%	6%	2%	11%	9%	0%	5%	11%	8%
2.2 Maßnahmen zur schulinternen Förderung von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten										
Förderung des beruflichen Fortkommens von teilzeitbeschäftigten Frauen durch Information und Beratung	60%	70%	62%	69%	44%	75%	67%	70%	64%	66%
Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben für teilzeitbeschäftigte Frauen	92%	91%	76%	82%	78%	77%	83%	90%	68%	75%
gezielte Ansprache von teilzeitbeschäftigten Frauen auf Beförderungsmöglichkeiten	28%	56%	44%	42%	44%	48%	17%	50%	33%	38%
Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Beförderungsmöglichkeiten	88%	85%	82%	76%	44%	39%	67%	90%	31%	50%
Berücksichtigung von Teilzeitkräften im Geschäftsverteilungs-/ Organisationsplan	52%	80%	59%	47%	67%	80%	83%	55%	78%	72%
gezielte Ansprache zur Teilnahme an spezifischen Fortbildungen	52%	54%	47%	38%	67%	57%	50%	40%	43%	46%
Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung	80%	89%	74%	76%	78%	86%	67%	95%	83%	83%
gar nicht	0%	2%	0%	4%	0%	5%	0%	5%	3%	3%
2.3 Eine Erhöhung des Frauenanteils in Gremien etc. (§ 12 LGG) wird an Ihrer Schule erzielt durch										

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
gezielte Ansprache von Frauen	44%	35%	41%	29%	44%	32%	50%	45%	28%	32%
familienfreundliche Sitzungszeiten / familienfreundliche Sitzungen (mit Kinderbetreuung)	40%	46%	35%	56%	44%	59%	67%	35%	48%	48%
paritätische Besetzung von Listen für Kandidierende, z. B. für den Lehrerrat, die Schulkonferenz, Schulentwicklungsgruppe, ...	8%	13%	47%	24%	44%	25%	33%	20%	24%	24%
Beteiligung der AfG an den Besetzungsverfahren für z.B. Gremien, AG, Listen für Kandidierende	64%	54%	59%	51%	78%	52%	33%	55%	43%	48%
gar nicht	16%	20%	18%	22%	11%	32%	33%	20%	32%	28%
3. Maßnahmenfeld: Fortbildung										
3.1 Die Qualifikation der AfG an Ihrer Schule erfolgt durch die Teilnahme am bzw. an										
Basismodul für AfG	88%	81%	91%	84%	89%	82%	83%	85%	51%	66%
Aufbaumodul I für AfG	68%	50%	53%	49%	33%	43%	67%	65%	13%	31%
Aufbaumodul II für AfG	44%	19%	38%	13%	22%	14%	33%	15%	2%	11%
andere Fortbildung	52%	28%	35%	24%	11%	20%	33%	20%	20%	24%
keine Teilnahme	4%	11%	6%	11%	11%	9%	17%	10%	38%	25%
3.2 Die Information zur beruflichen Weiterentwicklung von Frauen erfolgt an Ihrer Schule durch										
Informationsweitergabe über Fortbildungsangebote, wie z. B. "Potenziale im Blick"	80%	74%	74%	69%	67%	66%	67%	70%	72%	72%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
gezielte Ansprache zur Teilnahme an Fortbildungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten, wie z.B. Orientierungsfortbildung, SLQ und Mentoring	80%	67%	68%	53%	67%	68%	100%	65%	67%	67%
gezielte Ansprache auf Weiterqualifikation in Zertifikatskursen	32%	59%	56%	67%	67%	59%	17%	65%	56%	57%
gar nicht	0%	7%	6%	4%	11%	11%	0%	10%	8%	7%
3.3 Die Qualifizierung des Kollegiums zum Thema Gleichstellung/geschlechtersensible Bildung erfolgt durch										
Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	28%	17%	32%	16%	11%	25%	17%	35%	12%	17%
Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte, z.B. zur fachspezifischen Mädchen-/Jungenförderung	24%	35%	44%	31%	44%	39%	17%	35%	29%	32%
geschlechtersensible Themen im Fortbildungskonzept der Schule	4%	13%	29%	11%	11%	25%	17%	15%	19%	18%
Nutzung von Fortbildungsangeboten zur geschlechtersensiblen Bildung	48%	30%	38%	38%	56%	27%	50%	30%	33%	34%
gar nicht	32%	44%	26%	44%	22%	34%	50%	15%	41%	39%
4. Maßnahmenfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf										
4.1 Ein schulinternes Konzept / Teilzeitpapier										
befindet sich noch in der Entwicklung	20%	11%	21%	33%	44%	20%	33%	15%	31%	27%
wurde in der LK verabschiedet	80%	85%	82%	60%	22%	68%	50%	80%	48%	59%
liegt der Fachberatung Gleichstellung in der BR Detmold vor	28%	30%	18%	11%	0%	11%	0%	20%	1%	9%
wird evaluiert	36%	20%	24%	13%	0%	25%	0%	25%	17%	19%
ist nicht vorhanden	0%	4%	0%	2%	33%	9%	17%	0%	16%	11%
4.2 Die Interessen und Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten finden Berücksichtigung										
im Stunden- und Aufsichtsplan	100%	100%	100%	88%	100%	95%	100%	100%	100%	99%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
bei der Unterrichtsverteilung	92%	91%	88%	89%	100%	91%	100%	95%	98%	95%
bei der Konferenzplanung, z.B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang	84%	94%	88%	89%	78%	91%	83%	90%	93%	92%
bei der Klassenleitung, z.B. Klassenteams	80%	74%	79%	73%	89%	80%	33%	75%	80%	78%
bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen	64%	74%	76%	60%	50%	75%	33%	75%	74%	72%
bei Wandertagen und Schulfahrten	52%	69%	71%	53%	67%	70%	67%	70%	60%	62%
gar nicht	0%	0%	0%	2%	0%	5%	0%	0%	0%	1%
4.3 Folgende Frauen und Männer werden besonders berücksichtigt										
Alleinerziehende oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen	68%	69%	74%	73%	67%	68%	50%	60%	60%	64%
Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen	88%	89%	94%	89%	89%	86%	83%	90%	94%	92%
Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen	76%	63%	59%	69%	56%	64%	67%	70%	62%	63%
keine	12%	11%	6%	9%	0%	11%	17%	10%	5%	7%
4.4 Schulische Betreuungsangebote für Kinder der Lehrkräfte										
Es gibt ein ganztägiges Betreuungsangebot für Kinder von Lehrkräften an der Schule.	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
Es gibt Betreuungsmöglichkeiten in der Schule während der Konferenzen.	4%	6%	6%	0%	0%	2%	0%	0%	3%	3%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
Es besteht Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Lehrkräften. Es gibt aber keine Betreuungsmöglichkeiten.	44%	35%	32%	22%	11%	14%	0%	45%	22%	25%
Es ist kein Betreuungsbedarf für Kinder von Lehrkräften bekannt.	52%	57%	62%	78%	89%	84%	100%	55%	72%	71%
4.5 Nach der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für beamtete Beschäftigte und dem Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte können Lehrkräfte Pflegezeiten in Anspruch nehmen (§§ 16, 33 Abs. 1 FrUrIV; §§ 2,3 PflegeZG; § 3 FPfZG)										
Pflegezeiten werden in Anspruch genommen.	44%	20%	18%	29%	0%	18%	33%	25%	12%	17%
Pflegezeiten werden nicht in Anspruch genommen.	56%	80%	82%	71%	100%	82%	67%	75%	87%	82%
5. Maßnahmenfeld: Arbeitsfelder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen										
5.1 Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)										
Es gibt eine bestellte AfG.	68%	81%	76%	80%	100%	89%	100%	90%	86%	85%
Es gibt eine oder mehrere stellvertretende AfG.	92%	72%	76%	67%	11%	55%	67%	55%	53%	59%
Es ist derzeit keine AfG bestellt.	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
5.2 Die AfG wird bei der Personalauswahl von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen wie folgt beteiligt										
bei der Ausschreibung	76%	72%	88%	69%	78%	68%	100%	60%	85%	80%
mit Akteneinsicht bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber	92%	93%	94%	89%	78%	91%	83%	90%	95%	93%
mit Stimmrecht an den Vorstellungsgesprächen	92%	98%	97%	87%	89%	93%	83%	90%	91%	92%
bei der Auswahl und bei Auswahlgesprächen für befristete Beschäftigungsverhältnisse	64%	35%	59%	49%	78%	75%	67%	70%	83%	71%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
bei der Auswahl und bei Auswahlgesprächen für unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	84%	89%	91%	84%	89%	93%	83%	90%	91%	90%
mit Dokumentation der Beteiligung	80%	78%	82%	78%	67%	73%	50%	75%	74%	75%
gar nicht	0%	2%	0%	4%	0%	5%	0%	0%	2%	2%
5.3 Bei der Personalauswahl ist die Auswahlkommission mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vgl. hierzu § 9 LGG, Grundlagenerlass zur Lehrereinstellung NRW)										
Ja	84%	87%	88%	91%	89%	95%	100%	95%	99%	95%
Nein	16%	13%	12%	9%	11%	5%	0%	5%	1%	5%
5.4 Die AfG wird an folgenden weiteren gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen beteiligt										
Sonderurlaub in bestimmten Fällen (§4 ZustVO Schule NRW)										
Ja	28%	15%	21%	4%	33%	14%	17%	10%	22%	19%
Nein	32%	22%	29%	24%	11%	30%	0%	20%	22%	23%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	40%	63%	50%	71%	56%	57%	83%	70%	56%	58%
Dienstbefreiung zum Stillen										
Ja	24%	9%	29%	4%	11%	9%	0%	15%	4%	8%
Nein	12%	9%	6%	0%	0%	2%	0%	5%	3%	4%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	64%	81%	65%	96%	89%	89%	100%	80%	92%	88%
Mehrarbeit										
Ja	28%	33%	35%	20%	44%	14%	67%	30%	42%	35%
Nein	44%	37%	47%	42%	0%	32%	0%	45%	23%	30%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	28%	30%	18%	38%	56%	55%	33%	25%	35%	35%
Entlassung auf eigenen Antrag (Beamt/innen), Kündigung durch die/den Beschäftigte(n), Auflösungsvertrag (Tarifbeschäftigte)										
Ja	52%	6%	15%	18%	22%	9%	0%	5%	3%	9%
Nein	16%	11%	12%	13%	0%	5%	0%	0%	4%	7%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	32%	83%	74%	69%	78%	56%	100%	95%	92%	84%
Dienstreisen innerhalb Deutschlands sowie in die Beneluxstaaten und Dienstreisen im Rahmen von Schulfahrten (vgl. §4 Abs. 1Ziff.6 ZustVO Schule NRW)										
Ja	12%	9%	18%	13%	44%	11%	0%	0%	10%	11%
Nein	52%	41%	29%	33%	11%	41%	67%	25%	14%	24%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	36%	50%	53%	53%	44%	48%	33%	75%	75%	64%
Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern für Fortbildungsveranstaltungen										
Ja	48%	35%	29%	20%	44%	30%	67%	20%	33%	32%
Nein	32%	39%	47%	49%	22%	27%	33%	50%	30%	34%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.	20%	26%	24%	31%	33%	43%	0%	30%	37%	33%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
5.4.1 Nur für Schulen mit erweiterten Dienstbefugnissen (§ 4 Abs.2 und 3 ZustVO Schule, (BASS 10-32 Nr.44), Nr.3 des RdErl. des MSB vom 09.11.2018 (BASS 10-32 Nr.32):										
Die AfG wird an folgenden weiteren gleichstellungsrechtlichen Pflichtbeteiligungen bei Personalmaßnahmen beteiligt										
* Aus Gründen des Datenschutzes wird auf eine differenzierte Auswertung verzichtet.										
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe										*
Ja										45%
Nein										36%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.										18%
Einstellung in eine befristete Tarifbeschäftigung										
Ja										77%
Nein										23%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.										0%
Einstellung in eine unbefristete Tarifbeschäftigung										
Ja										82%
Nein										9%
Dieser Fall von Pflichtbeteiligung ist noch nicht eingetreten.										9%
5.5 Der Beteiligungsmodus der AfG bei Personalmaßnahmen wird wie folgt umgesetzt										
von Beginn an	68%	61%	82%	82%	89%	84%	67%	85%	83%	80%
vor dem Lehrerrat	36%	24%	12%	13%	22%	7%	33%	10%	12%	14%
nach Entscheidung (zur Information)	16%	20%	24%	13%	0%	7%	0%	30%	15%	16%
mit Dokumentation	64%	39%	44%	31%	44%	27%	17%	20%	27%	31%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
durch Kooperationsvereinbarung zwischen Schulleitung und AfG	36%	11%	12%	9%	22%	16%	17%	5%	9%	11%
gar nicht	0%	4%	0%	9%	11%	7%	0%	5%	3%	4%
5.6 Die AfG nimmt weitere schulische Handlungsfelder mit Gleichstellungsrelevanz nach eigener Prioritätensetzung und Ressourcen wahr										
Beratung und Unterstützung der Schulleitung (z. B. bei Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildungsplanung, Frauenförderung, Vergabe von Funktionen bzw. Sonderaufgaben)	84%	72%	71%	49%	56%	52%	67%	55%	53%	57%
Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen (z. B. Einsatz von Lehrkräften mit Betreuungspflichten, Rückkehr aus Elternzeit/ Beurlaubung)	88%	81%	97%	71%	56%	64%	100%	65%	59%	67%
Vermittlung bei Konflikten auf Wunsch von Betroffenen	100%	72%	82%	64%	67%	70%	100%	65%	54%	63%
Impulsgebung für gleichstellungsrelevante Aspekte von Unterricht und Schulleben (z. B. Schulprogrammentwicklung, Klassenbildung, Unterrichtsverteilung, Stundenplanung, Berufsorientierung, Praktika, Projektwochen, Fragen des geschlechtersensiblen Unterrichts)	52%	50%	47%	44%	44%	55%	67%	50%	41%	45%
gar nicht	0%	4%	0%	7%	11%	14%	0%	5%	16%	11%
5.7 Entlastung der AfG für ihre Tätigkeit (vgl. hierzu z. B. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 SchulG)										
Anrechnungsstunde im Umfang von 1 Stunde	48%	28%	47%	13%	11%	16%	67%	35%	7%	17%

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WBK	SEK Primus	GS	gesamt
Stundenentlastung im Umfang von ½ Stunde	32%	11%	18%	7%	11%	5%	0%	25%	1%	7%
Befreiung von Pausenaufsichten	20%	9%	12%	11%	0%	0%	33%	5%	3%	6%
weniger Vertretungsunterricht	0%	4%	0%	2%	33%	2%	0%	10%	10%	7%
Befreiung von einzelnen außerunterrichtlichen Veranstaltungen	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	1%
Sonstiges	4%	19%	12%	13%	0%	14%	0%	0%	15%	13%
gar nicht	16%	37%	21%	56%	44%	64%	17%	35%	68%	55%
5.8 Organisatorischer Rahmen für schulische Gleichstellungsarbeit (§ 16 Abs. 2 LGG)										
regelmäßige Besprechungstermine zwischen Schulleitung und AfG	36%	20%	41%	29%	33%	25%	83%	15%	25%	27%
Nutzung des unmittelbaren Vortragsrechts der AfG bei der Schulleitung	68%	78%	79%	49%	33%	41%	83%	50%	37%	48%
Teilnahme an Dienstbesprechungen mit der Fachberatung Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten	76%	63%	82%	58%	33%	52%	50%	50%	15%	36%
Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur schulischen Gleichstellungsarbeit	80%	74%	71%	78%	56%	59%	50%	60%	44%	56%
Durchführung von Frauenversammlungen	44%	26%	24%	4%	0%	5%	0%	5%	2%	8%
Raum, z. B. für Beratungsgespräche	28%	31%	35%	22%	22%	25%	33%	10%	21%	24%
Arbeitsplatz mit PC	28%	11%	21%	4%	11%	11%	17%	15%	5%	9%
Informationsfläche für das Kollegium	48%	39%	41%	31%	44%	23%	33%	20%	26%	30%
gar nicht	4%	4%	0%	4%	11%	18%	0%	5%	20%	14%

5.3 Genderstatistik – Schulformbezogener Gesamtüberblick über die Lehrkräfte im Regierungsbezirk Detmold

Stand 5/2021 – absolut:

Schulform	Frauen insgesamt	Teilzeit Frauen	Männer insgesamt	Teilzeit Männer	Beschäftigte insgesamt	Teilzeit insgesamt
Grundschule	5752	3154	633	134	6385	3288
Förderschule	1250	555	328	54	1578	609
Hauptschule	255	101	95	16	350	117
Realschule	1337	659	657	129	1994	788
Gesamtschule	2447	880	1381	196	3828	1076
Sekundarschule	840	308	385	41	1225	349
Gymnasium	2431	1300	1497	302	3928	1602
Berufskolleg	1509	759	1343	192	2852	951
Weiterbildungskolleg	138	55	126	27	264	82
RB Detmold	15959	7771	6445	1091	22404	8862

Stand 5/2021 – in Prozent:

Schulform	Frauen insgesamt	Teilzeit Frauen	Männer insgesamt	Teilzeit Männer	Teilzeit insgesamt
Grundschule	90,1	54,8	9,9	21,2	51,5
Förderschule	79,2	44,4	20,8	16,5	38,6
Hauptschule	72,9	39,6	27,1	16,8	33,4
Realschule	67,1	49,3	32,9	19,6	39,5
Gesamtschule	63,9	36	36,1	14,2	28,1
Sekundarschule	68,6	36,7	31,4	10,6	28,5
Gymnasium	61,9	53,5	38,1	20,2	40,8
Berufskolleg	52,9	50,3	47,1	14,3	33,3
Weiterbildungskolleg	52,3	39,9	47,7	21,4	31,1
RB Detmold	71,2	48,7	28,8	12,3	39,5

5.4 Gleichstellungsbeauftragte für den Schulbereich

Ministerium für Schule und Bildung (Stand 01.11.2021)

Dr. Birgit Klimeck

Gleichstellungsbeauftragte MSB
Völklinger Str. 49, 40221 Düsseldorf
Durchwahl: 0211 / 5867-3643

Astrid Hoffmann

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte MSB
Völklinger Str. 49, 40221 Düsseldorf
Durchwahl: 0211 / 5867-3336

Bezirksregierung Detmold (Stand 01.11.021)

Grundschulen

Claudia von Minden – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4202

Förderschulen

Dr. Iris Hohberg – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4101

Hauptschulen

Elke Schluckebier – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4400

Realschulen

Elke Schluckebier

Gleichstellungsbeauftragte und Sprecherin der Koordinationsgruppe Gleichstellung

Durchwahl: 05231 / 71-4400

Gesamt-, Sekundar- und Primusschulen

Claudia Eikmann – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4500

Gymnasien

Therese Dallmeier – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4204

Weiterbildungskollegs

Therese Dallmeier – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4204

Berufskollegs

Therese Dallmeier – stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4204

Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL)

Monika Kabst – Gleichstellungsbeauftragte

Durchwahl: 05231 / 71-4301

Weitere Gleichstellungsbeauftragte

Angela Tewes

- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für alle Schulformen (außer Förderschulen) und ZfsL
- Fachberaterin für Gleichstellungsfragen

Durchwahl: 05231 / 71-4430

Silvia Leutnant

- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für alle Schulformen (außer Gesamtschulen) und ZfsL
- Fachberaterin für Gleichstellungsfragen

Durchwahl: 05231 / 71-4440

Jutta Schmitz

- Gleichstellungsbeauftragte für Regionale Schulberatungsstellen und für Schulaufsicht in Schulämtern
- Gleichstellungsbeauftragte BR Detmold

Durchwahl: 05231 / 71- 4720

Die genannten schulfachlichen Dezernentinnen können in allen Schulformen auch in beratender Funktion zu Gleichstellungsfragen kontaktiert werden.

Gleichstellungsbeauftragte der Schulämter (Stand 01.11.2021)

Schulamt der Stadt Bielefeld

Karin Tscherniak (zuständig für Bielefeld und GS Große Heide)

Durchwahl: 0521 / 51-3000

Schulamt für den Kreis Gütersloh

Tanja Ilic (zuständig für Gütersloh, außer GS Große Heide)

Durchwahl: 05209 / 70408410

Schulamt für den Kreis Herford

Annette Mühlenmeier

Durchwahl: 05221 / 13-1464

Schulamt für den Kreis Höxter

Anke Freytag

Durchwahl: 05231 / 62-4710

Schulamt für den Kreis Lippe

Anke Freytag

Durchwahl: 05231 / 62-4710

Schulamt für den Kreis Minden-Lübbecke

Annette Mühlenmeier

Durchwahl: 05221 / 13-1464

Schulamt für den Kreis Paderborn

Anke Freytag

Durchwahl: 05231 / 62-4710

5.5 Links

Gleichstellungsseite des MSB:

<https://www.schulministerium.nrw/themen/schulsystem/grundlagen/gleichstellung>

Landesgleichstellungsgesetz:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes.

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&gld_nr=2&ugl_nr=203&bes_id=158&menu=1&sg=0&aufgehoben=N&keyword=Landesgleichstellungsgesetz#det0

Internetportal „Geschlechtersensible Bildung und Erziehung in der Schule“

<https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung/>

KMK-Leitlinien:

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2016/2016_10_06-Geschlechtersensible-schulische_Bildung.pdf

Bezirksregierung Detmold - Gleichstellung im Arbeitsfeld Schule

<https://www.bezreg-detmold.nrw.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/abteilung-4/gleichstellung-schule>

Fortbildungen im Gleichstellungsbereich:

<https://www.lehrerfobi.nrw.de/fobisys/detmold/44/b5909-0.htm>

Handreichungen zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Detmold

<https://www.bezreg-detmold.nrw.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/abteilung-4/gleichstellung-schule>

Handreichung mit Praxisempfehlungen - Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung

<https://broschuerenservice.nrw.de/msb-duesseldorf/shop/Gleichberechtigung-am-Arbeitsplatz-Schule-und-Zentrum-fuer-schulpraktische-Lehrerbildung/3>

Pädagogische Orientierung für eine geschlechtersensible Bildung in NRW:

<https://www.schulentwicklung.nrw.de/q/gendersensible-bildung-und-erziehung/grundlagen/paedagogische-orientierung/index.html>