



**Gleichstellungsplan
Schule
2016-2021**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der vorgelegte Gleichstellungsplan der Bezirksregierung Detmold für den Schulbereich beinhaltet eine Analyse der Umsetzung der Zielsetzungen der vergangenen drei Jahre und will sich den Herausforderungen stellen, die sich für den Gleichstellungsbereich auf der Grundlage des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes, des Landesbeamtengesetzes und des Schulgesetzes ergeben.

Auch wenn in den vergangenen Jahren schon viel zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile erreicht wurde, so bleibt die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin zentrale Aufgabe aller Verantwortlichen und Führungskräfte im Schulbereich.

Von wesentlicher Bedeutung sind dabei die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gewinnung von Frauen für Leitungsfunktionen an Schulen in den Schulformen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

In dem nach wie vor von der Gesellschaft geforderten und geförderten Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt es Lösungen zu finden, die eine bessere Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen ermöglichen und mehr Planungssicherheit für teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gewährleisten. Vor diesem Hintergrund sind in Abstimmung mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen Handlungsempfehlungen insbesondere für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte entwickelt worden. Schulen finden darin neben den gesetzlichen Vorgaben Anregungen und Hinweise für die Entwicklung schulinterner Teilzeiteinrichtungen, die sowohl dazu beitragen, Teilzeitkräfte generell zu entlasten, als auch die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu bewältigen.

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 Vorbereitung auf Schulleitungsaufgaben sind Fortbildungen durchgeführt worden und auch weiterhin geplant, die Frauen gezielt auf diese Aufgaben vorbereiten.

Zusätzlich zu diesen Themen stellt weiterhin die Veränderung der Schullandschaft in allen Schulformen (Auflösung der Haupt- und Realschulen, Gründung neuer Sekundarschulen und Inklusion) alle Verantwortlichen und Führungskräfte vor große Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, die Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht aus den Augen zu verlieren. Das gelingt nur, wenn alle Verantwortlichen und Führungskräfte im Schulbereich und alle Lehrerinnen und Lehrer an einem Strang ziehen. Dazu soll der Gleichstellungsplan einen Beitrag leisten.

Für Ihre Mitwirkung und Ihr Engagement auf diesem Weg danke ich allen Beteiligten und wünsche uns allen auch weiterhin Erfolg bei dieser Arbeit.



Michael Uhlich

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.....	5
2. Handlungsfelder in Schule und ZfsL	7
2.1 Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen	8
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Teilzeit.....	13
2.3 Information und Stärkung des Bewusstseins zum Thema Gleichstellung.....	14
3. Schulformspezifische Daten, Personalentwicklung und Prognose	15
3.1 Förderschulen.....	16
3.2 Hauptschulen.....	20
3.3 Realschulen.....	24
3.4 Gesamtschulen.....	28
3.5 Sekundar-, Gemeinschafts-Schulen und Primusschule.....	33
3.6 Gymnasien	37
3.7 Berufskollegs	41
3.8 Weiterbildungskollegs	45
3.9 Grundschulen	49
3.10 Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung	52
3.11 Untere Schulaufsicht.....	54
3.12 Regionale Schulberatungsstellen.....	56
4. Bericht zum FFP 2013-16 und Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Gleichstellungsplan 2016-21	59
5. Anhang	76
5.1 Aufträge zur Umsetzung und Rückmeldung.....	76
5.2 Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum FFP 2013-16.....	77
5.3 Genderstatistik 2016.....	88
5.4 zuständige Gleichstellungsbeauftragte für den Schulbereich	90
5.5 Links.....	92

1. Rahmenbedingungen und Vorbemerkungen

1.1 Geltungsbereich

Der vorliegende fortgeschriebene Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.06.2016 bis 31.05. 2021. Der Bericht zur Personalentwicklung der Schulabteilung der Bezirksregierung Detmold sowie die Evaluation der Maßnahmenfelder beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.05.2016. Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 31.05.2016.

Der sachliche Geltungsbereich des Gleichstellungsplans umfasst alle Schulformen im Regierungsbezirk Detmold. Die Schulämter erstellen in eigener Zuständigkeit für die ihrer Aufsicht unterliegenden Grundschulen jeweils eigene Gleichstellungspläne.

Darüber hinaus bezieht sich der Gleichstellungsplan auf die Zentren für schulpraktische Lehrerbildung (ZfSL) sowie auf die Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten bei den Schulämtern.

1.2 Rechtliche Grundlage

Der Gleichstellungsplan wurde auf der Grundlage des „Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW“ (LGG) vom 09.11.1999, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vom 06.12.2016, erstellt. Das LGG setzt den grundgesetzlichen Auftrag 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.

Kernaussage des LGG ist die sog. „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

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

Inhalt des Gleichstellungsplans sind gem. § 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).

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, 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 Frauenförderplan 2013 bis 2016 findet seine Grundlage in der Betrachtung der Ergebnisse der festgelegten Maßnahmen und berücksichtigt die Ergebnisse der Rückmeldungen zum Frauenförderplan 2013 bis 2016 in Form einer Abfrage an allen öffentlichen Schulen des Bezirkes (Auswertung der Rückmeldungen zum Frauenförderplan siehe Anhang). Einzelne Ergebnisse aus der Auswertung der Rückmeldungen zum Frauenförderplan 2013-16 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 wieder. Im Bereich der Grundschulen und insbesondere der Förderschulen war der Zeitraum des abgelaufenen Frauenförderplans 2013 bis 2016 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 und Realschulen zu berücksichtigende Veränderungsstatbestände. 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.

1.4 Gleichstellungsbeauftragte/ Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung

In § 15 LGG ist die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (GB) in allen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten festgelegt. 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 - GB) auszuschließen, erfolgte die Bestellung jeweils im nicht schulfachlich verantworteten Bereich. Die GB werden von einer Fachberaterin für Gleichstellungsfragen unterstützt.

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. Gem. § 15 a Abs.1 LGG ist eine AfG sowie mindestens eine Stellvertreterin seitens der Schulleitung nach Anhörung der Lehrerkonferenz zu bestellen. Gem. § 15 a Abs. 2 LGG ist für die ZfsL ebenfalls eine AfG zu bestellen, wenn die Konferenz des Zentrums dieses beschließt. Die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Frauenförderplan 2013-16 hat ergeben, dass noch nicht alle Schulen eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt haben. Die Schulleitungen tragen dafür Sorge, dass an allen Schulen Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bestellt sind.

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 Dienstvorgesetzteneigenschaft gem. § 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 Frauenförderplan 2013-16 ist zu entnehmen, dass viele Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen nicht 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 Lehrerausbildung“ 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 Weiterbildung www.schulministerium.nrw.de > Publikationen des MSW kostenlos erhältlich. Sie steht dort auch zum Download bereit: Handreichung für Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen oder https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/download/838/handr._gleichberechtigung.pdf.

Fortbildungen für Ansprechpartnerinnen werden von der Bezirksregierung Detmold unter <http://www.lehrerfortbildung.brdt.nrw.de> angeboten. Zusätzlich können die Seminarangebote der Fortbildungsakademie Herne wahrgenommen werden Seminarangebote der Fortbildungsakademie des Innenministeriums in Herne (FAH).

2. Handlungsfelder in Schule und ZfsL

Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen 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 Frauenförderung intensiv auseinanderzusetzen. Den AfGs 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 Frauenförderplans.

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 auszumachen und geeignete Maßnahmen zur Weiterentwicklung festzulegen.

Dabei lassen sich auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes 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, zu erhöhen.

Zur Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz wurde schulformspezifisch eine Erfassung der Daten durchgeführt. Diese wurden zum 31.05.2016 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.

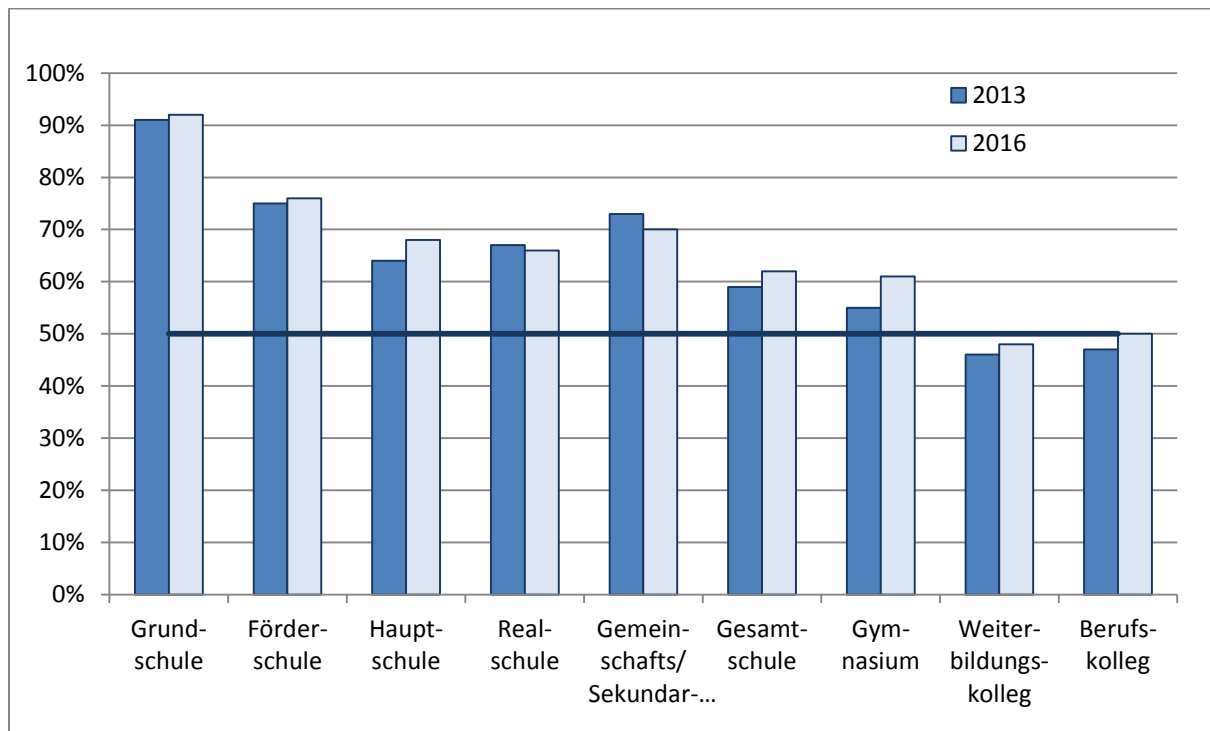
Neu zu beachten ist der mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz (DRModG) am 01.07.2016 in Kraft getretene § 19 Abs. 6 LBG NRW. Die Vorschrift lautet:

„Beförderungen sind nach den Grundsätzen des § 9 des Beamtenstatusgesetzes vorzunehmen. Frauen sind bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne von Satz 2 ist in der Regel auszugehen, wenn bereits die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Satz 2 und 3 finden Anwendung, solange im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde innerhalb einer Laufbahn der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamte entweder den Frauenanteil im Einstiegsamte oder den Frauenanteil in einem der unter dem zu besetzenden Beförderungsamte liegenden Beförderungsamte unterschreitet und der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsamte 50 % noch nicht erreicht hat. Ist mit der Beförderung die Vergabe eines Dienstpostens mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion verbunden, gilt Satz 4 bezogen auf die angestrebte Funktion. (...)“

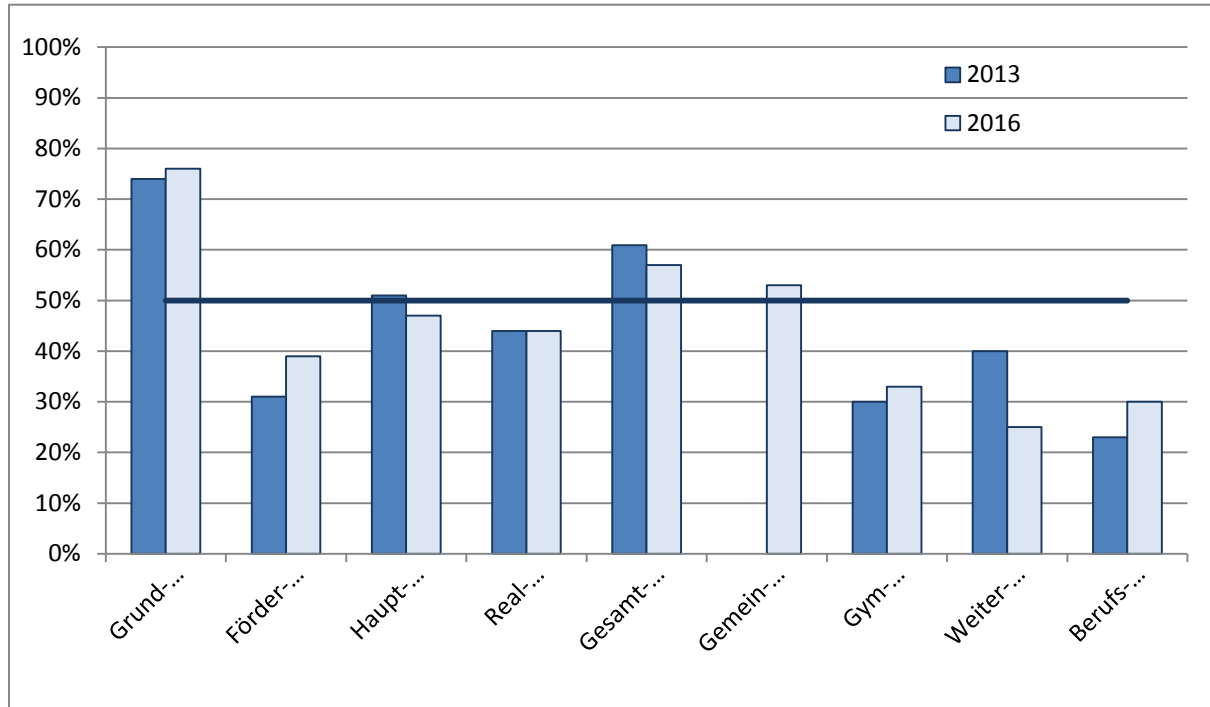
In Anwendung dieser Vorschrift sind Einzelnoten in aktuellen Beurteilungen und Vorbeurteilungen regelmäßig nicht mehr in den Blick zu nehmen, obwohl sich auch aus ihnen ein Qualifikationsunterschied ergeben kann.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass einige Verwaltungsgerichte in NRW im vorläufigen Rechtsschutzverfahren die Beförderungen von Bewerberinnen aufgehoben haben, da sie die neue nordrhein-westfälische Regelung zur Frauenförderung für verfassungswidrig halten und die hierauf gestützte Beförderungsentscheidung für rechtswidrig halten, weil dem Land NRW die Gesetzgebungskompetenz fehle. Trotz dieser Entscheidungen ist § 19 Abs. 6 LBG NRW von der Verwaltung weiterhin anzuwenden, da ihr keine Normverwerfungskompetenz obliegt.

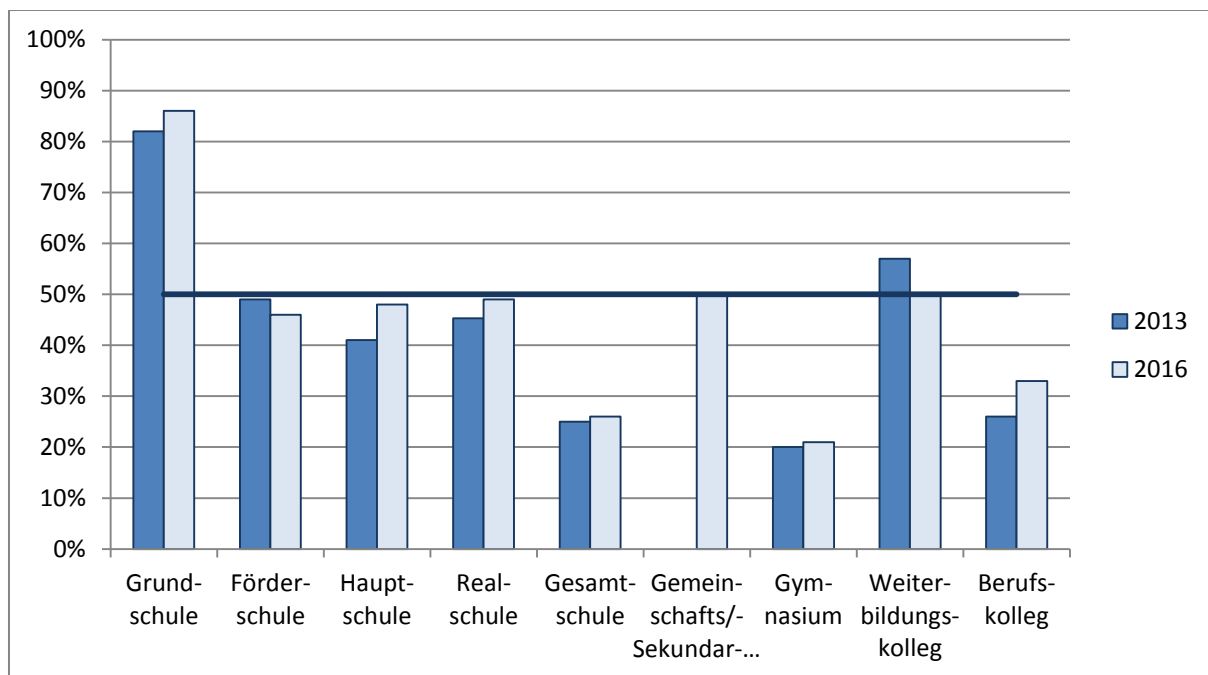
Frauenanteil (%) insgesamt , Vergleich 2013-2016



Schulleitung - Frauenanteil (%), Vergleich 2013-2016



Stellvertretende Schulleitung- Frauenanteil (%), Vergleich 2013- 2016



Die Tabellen machen deutlich, dass es auch weiterhin in vielen Schulformen notwendig ist, die Frauenquote im Schulleitungsbereich zu erhöhen.

Auch die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Frauenförderplan 2013-16 hat bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht und insbesondere die Schulleitungen an dieser Stelle gefordert sind, Frauen in den Blick zu nehmen und gezielt bei ihrer Karriereplanung zu unterstützen.

Eine wichtige Grundlage für frauenfördernde Maßnahmen sind paritätisch besetzte Gremien. Die Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum Frauenförderplan 2013-16 zeigt, dass viele Schulen ihren Frauenanteil in den Gremien erhöhen müssen. Hilfreich dafür könnte z.B. die Beteiligung der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an den Besetzungsverfahren für Gremien sein.

Bei der Rückmeldung der Schulen zum Frauenförderplan 2013-16 gaben 261 Schulen an, dass Konzepte zur Teilung von Führungsaufgaben fehlen. Die Entwicklung von Konzepten und eine Sammlung von guten Beispielen werden deshalb als Maßnahme in diesen Frauenförderplan aufgenommen.

2.1.1 Eignungsfeststellungsverfahren

Teilnahme und Ergebnisse 01.06.2013 bis 31.01.2016

Eignungs- Feststellungs- Verfahren (EFV)	Teilnahme		Leistungen entsprechen den Anforder- ungen		Leistungen übertreffen die Anforder- ungen		Leistungen übertreffen die Anforder- ungen im besonderen Maße	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	1	-	1	-	-	-	-	-
Förderschule	3	1	-	-	-	1	3	-
Hauptschule	-	-	-	-	-	-	-	-
Realschule	8	3	3	-	5	2	-	1
Gesamtschule	5	8	2	-	2	3	1	4
Sekundar- /Gemeinschafts- /Primusschule	-	1	-	-	-	1	-	-
Gymnasium	7	13	1	1	2	5	2	5
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-	-	-	-	-
Berufskolleg	5	3	-	1	1	-	2	2
gesamt	29	29	7	2	10	12	8	12

Für die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle eines Schulleiters/ einer Schulleiterin ist seit dem 01.08.2009 die erfolgreiche Teilnahme am Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) vorgeschrieben. Hiervon ausgenommen waren bis zum 31.07.2016 noch Stellen für Leiterinnen/ Leiter von Grundschulen. Dies belegt die geringe Beteiligung dieser Schulform am EfV. Seit dem 01.08.2016 ist auch für diese Schulform ein bestandenes EFV Bedingung für die Bewerbung auf eine Schulleitungsstelle.

Die Besetzung einer Schulleitungsstelle ist nach der geltenden Erlasslage dabei nur mit Bewerberinnen und Bewerbern möglich, die mit dem Ergebnis „ die Leistungen übertreffen die Anforderungen“ oder „ die Leistungen übertreffen die Anforderungen im besonderen Maße“ das EFV abschließen konnten. Mit dem Ergebnis „Leistungen entsprechen den Anforderungen“ ist eine Schulleitungsbesetzung nur dann möglich, wenn das Kolloquium mit einer entsprechenden Note bestanden wurde.

Innerhalb von drei Jahren nach erfolgreicher Teilnahme am EfV sind Bewerbungen auf Schulleitungsstellen möglich.

Die Betrachtung der Teilnahme und -ergebniszahlen macht deutlich, 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 gleichermaßen genutzt haben, wobei es bei den einzelnen Schulformen deutliche Unterschiede gibt. Bei den Schulformen Gymnasium und Gesamtschule haben mehr Männer als Frauen am EFV teilgenommen, bei der Schulform Realschule mehr Frauen als Männer.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse des EFV fällt auf, dass Männer insgesamt bessere Ergebnisse erzielen als Frauen. So schneiden mehr Männer mit den Ergebnissen „die Leistungen übertreffen die Anforderungen“ und „die Leistungen übertreffen die Anforderungen im besonderen Maße“ ab. Die Datenlage macht deutlich, dass es sowohl notwendig ist, Frauen weiterhin zu ermutigen, sich für eine Teilnahme am EFV zu entscheiden, als auch Frauen besser auf Schulleitungsaufgaben vorzubereiten.

2.1.2 Fortbildungen zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben

Im Zeitraum von Mai 2013 bis Juni 2016 wurden zur Vorbereitung auf Leitungsaufgaben die drei nachfolgenden Fortbildungsprofile angeboten:

Lfd. Nr	Kennziffer	Bezeichnung	Teilnehmerinnen	Gesamtzahl (Frauen und Männer)
1	13.1/283	Karriereplanung	17	17
2	14.1/283	Karriereplanung	23	23
3	15.1/283	Karriereplanung	22	22
4	15.2/283	Karriereplanung	16	16
5	16.1/169	Karriereplanung	16	16
			94	94
6	13.1/337	Orientierung	11 + 14 + 8 + 7 (4 Kurse) = 40	76
7	14.1/337	Orientierung	9 + 5 (2 Kurse) = 14	31
8	15.1/337	Orientierung	13 + 12 (2 Kurse) =25	50
9	16.1/337	Orientierung	9 + 13 (2Kurse) =22	35
			101	192
10	13.1/020	SLQ GS 3	19	21
11	13.2/293	SLQ	15	22
12	13.2/221	SLQ	8	22
13	13.2/294	SLQ	8	20
14	13.2/020	SLQ GS 4	15	17
15	14.2/077	SLQ – GS EFV	19	24
16	14.2/221	SLQ	16	19
17	15.2/221	SLQ	11	21
			111	166

(Stand 07.11.2016)

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 Kinder unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen 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 Frauenförderplanes Empfehlungen zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern in Zusammenarbeit mit den Personalräten erarbeitet worden.

Die einzelnen Teilzeitpapiere sind auf der Internetseite der Bezirksregierung unter https://www.bezreg-det-mold.nrw.de/400_WirUeberUns/030_Die_Behoerde/040_Organisation/040_Abteilung_4/Gleichstellung/Familie/index.php 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 Frauenförderplan 2013-16, dass noch nicht alle Schulen ein schulinternes Teilzeitpapier haben. Die Erstellung von schulinternen Teilzeitpapieren erscheint umso notwendiger, als die Ergebnisse der Rückmeldungen der Schulen zeigen, dass die berechtigten Interessen Teilzeitbeschäftigter insgesamt noch zu wenig Berücksichtigung finden, z.B. bei der Unterrichtsverteilung und der Konferenzplanung. So werden auch Sitzungszeiten häufig als zu wenig familienfreundlich eingeschätzt. 155 Schulen geben an, dass es keine Betreuungsmöglichkeiten für Kinder gäbe, dafür aber Bedarf bestehe.

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, tendenziell zunimmt, spiegelt sich hier die noch vorherrschende familiäre Rollenverteilung deutlich wieder.

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 Rückkehrerinnen seitens der Bezirksregierung Detmold angeboten.

Zudem wird mit dem DRModG NRW, das am 01.07.2016 in Kraft getreten ist, jetzt auch im Ausbildungsbereich die Möglichkeit für eine Ausbildung in Teilzeit, für ein Teilzeitreferendariat geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. So steht in § 64 Abs. 2 LBG NRW, dass Beamtinnen oder Beamten auf Widerruf, die ihren Vorbereitungsdienst nach dem 31. Dezember 2017 begonnen haben, aus den in Absatz 1 genannten Gründen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden kann, soweit die Struktur der Ausbildung nicht entgegensteht und den unverzichtbaren Erfordernissen der Ausbildung Rechnung getragen wird. Nähere Regelungen trifft die Verordnung nach § 7 Abs. 2 LBG NRW. Information und Beratung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie die Erstellung von Teilzeitkonzepten in den ZfsLs werden notwendig.

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. Zudem 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 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 Frauenförderung 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.

Die im Zuge der Eigenverantwortlichkeit der Schulen den Schulleitungen und den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung zuwachsenden Aufgaben erfordern eine verstärkte Information und Sensibilisierung zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen im Hinblick auf Personalentscheidungen und Pflichtbeteiligungen. Reformvorhaben wie Inklusion, individuelle Förderung oder Ganztagsbeschulung oder auch die Entstehung neuer Schulformen können neue Impulse auch für die Verwirklichung der Ziele der Gleichstellungsbemühungen darstellen. Dabei müssen sich Ziele und Maßnahmen auch außerhalb des Gleichstellungsplans sowohl auf die Lehrkräfte als auch auf die Schülerinnen und Schüler beziehen, um so gesellschaftliche Veränderungen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch eine geschlechtergerechte Sprache sowohl im Unterricht als auch auf Verwaltungsebene und bei der schulischen Kommunikation insgesamt, denn ihre Verwendung kann zur Bewusstmachung beitragen. Frauenförderung bedeutet auch, dass Frauen in unserer Sprache vorkommen. (siehe auch § 4 des LGG) Die Auswertung zu den Rückmeldungen der Schulen zum Frauenförderplan 2013-16 zeigt, dass es hier an den Schulen noch Handlungsbedarf gibt. Maßnahmen zur Sensibilisierung und als Hilfestellung, um sprachlich der Gleichstellung Rechnung zu tragen, sind deshalb in diesen Gleichstellungsplan aufgenommen worden.

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 Frauenförderplan ins Netz gestellt und den Schulleitungen sowie den Leitungen der ZfsL mit Begleitverfügung zugesandt. Zudem werden die schulfachlichen Dezer-nate, 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. Die Möglichkeit der Vorstellung und Diskussion des Gleichstellungsplans in der Lehrerkonferenz sollte von den Schulen genutzt werden. Laut der Rückmeldungen der Schulen war dies bislang nicht der Fall. Hier sind vor allem die Schulleitungen in der Verantwortung.

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 Frauenförderung 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.

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 Frauenförderplans 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 Beförderungsämtern und in Bewerbungsverfahren sowie der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung.

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 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	1924	100	1763	100	-
Teilzeitbeschäftigte	644	33,5	569	32,8	- 0,7
weibliche Beschäftigte	1450	75,4	1347	76,4	1
weibliche Teilzeitbeschäftigte	568	39,2	506	37,6	-1,6
Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten	568/644	88,2	506/569	89	0,2
männliche Beschäftigte	474	24,7	416	23,6	-1,1
männliche Teilzeitbeschäftigte	76	16,0	63	15,1	-0,9
Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer, bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten	76/644	11,8	63/569	11,1	-0,7

Insgesamt hat sich der Anteil der Beschäftigten von 2013-2016 um 161 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 insgesamt um 1% gestiegen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sank im Erhebungszeitraum um 0,7%, der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist noch stärker gesunken (- 1,6%). Bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist dieser Anteil jedoch mit 89% noch konstant hoch.

3.1.1 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	278	20,6
Männer	14	3,7
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	197	14,6
Männer	6	1,4

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.

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 15 Schulleitung	-	-
A 14 Schulleitung	-	-
A 15 stellvertretende Schulleitung	-	-
A 14 stellvertretende Schulleitung	4	-
A 15	-	-
A 14	-	-
Fachleiter/in ZfsL	-	-

Die genderspezifischen Daten im Schulleitungsbereich mit Teilzeitbeschäftigung, die im Zusammenhang mit familiären Betreuungspflichten zu sehen sind, machen deutlich, dass hier von nur wenigen Personen Gebrauch gemacht wird und wenn, dann sind es Frauen.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	33	2,4
Männer	18	4,3

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	-	3

3.1.2 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungs- amt	2013 w/ Σ absolut	2013 w %	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Schulleitung gesamt	24/77	31,2	23/59	39	7,8
A 15 LS	10/24	41,7	12/24	50	8,3
A 14 LS	16/48	33,3	11/35	31,4	-1,9
stellvertretende Schulleitung A 14 VS	25/51	49,0	19/41	46,3	-2,7
A 14 *	2/3	66,7	2/2	100	33,3
A 13 S I	7/10	70	6/9	66,7	-3,3

Die Zahl der von Frauen besetzten Schulleitungen ist 2013-2016 um 7,8% gestiegen, mit 39% liegt der Anteil jedoch noch unter 50%. Der Frauenanteil bei den stellvertretenden Schulleitungen ist leicht rückläufig, mit 46,3% aber noch nah an der 50% Quote.

3.1.3 Bewerbungen und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 LS/ A 14 LS Schulleitung	8	6	75	2	25	6	75	2	25
stellvertretende Schulleitung A 14 VS	11	6	46,1	7	53,9	6	54,5	5	45,5
gesamt	19	12	57,1	9	42,9	12	63,2	7	36,8

Der Darstellung lässt sich entnehmen, dass der Anteil der Besetzungen von Beförderungsstellen mit Frauen bei Stellen der Schulleitung jeweils dem Anteil der Bewerberinnen entspricht. Im Bereich der stellvertretenden Schulleitung fällt die leicht erhöhte Besetzungsquote durch Männer auf.

Hieraus ist abzuleiten, dass dann, wenn Frauen sich im Förderschulbereich zur Bewerbung auf eine Leitungsfunktion entschließen, sie gute Chancen auf Übertragung der Funktion haben.

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

Es ist erfreulich, dass der Frauenanteil bei der Besetzung von Schulleitungsfunktionen wieder deutlich zugenommen hat. Um die 50%- Quote zu erreichen, müssen Frauen aber weiterhin motiviert und qualifiziert werden.

Das Förderschulsystem ist durch die Verpflichtung zur Umsetzung des Auftrages zur Inklusion starken Veränderungsprozessen unterlegen. Dies wirkt sich auf die Personalstruktur und die Anzahl der Systeme aus.

Die allgemeinen Bemühungen, Frauen zur Übernahme von Leitungsaufgaben zu motivieren, müssen sich aber ungeschmälert auch auf die Förderschulen erstrecken. Eine aufmerksame Beobachtung der Entwicklung gerade in Systemen, die starken Veränderungsprozessen unterworfen sind, ist 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

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	1811	100	1092	100	-
Teilzeitbeschäftigte	593	32,7	342	31,3	-1,4
weibliche Beschäftigte	1164	64,3	739	67,7	3,4
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	486	41,8	298	40,3	-1,5
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	486/593	82,0	298/342	87,1	5,1
männliche Beschäftigte	647	35,7	353	32,3	-3,4
männliche Teilzeitbe- schäftigte	107	16,5	44	12,5	-4
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	107/593	18,0	44/342	12,9	-5,1

Vor dem Hintergrund des auslaufenden Systems der Hauptschulen ist die Zahl der Beschäftigten in den letzten drei Jahren um 719 auf 1092 Lehrkräfte weiter zurückgegangen. Bei den männlichen Lehrkräften nahm die Beschäftigtenzahl um 294, bei den weiblichen um 188 ab. Dies führt zur Erhöhung des prozentualen Anteils weiblicher Lehrkräfte an Hauptschulen. Ebenfalls erhöht hat sich der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte bei insgesamt sinkenden Teilzeitbeschäftigten.

3.2.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	81	11
Männer	7	2
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	55	7,4
Männer	2	0,6

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	2	-
A 13 SI	3	1
Fachleiter/in ZfsL	-	-

Für alle Formen der Freistellung lässt sich eine Geschlechtsspezifität feststellen. Lediglich im Bereich der Altersteilzeit ist eine Gleichverteilung auf weibliche und männliche Beschäftigte in geringem Umfang ablesbar.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	33	4,5
Männer	8	2,3

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Keine

3.2.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/Σ absolut	2013 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	25/49	51,0	15/32	46,9	-1
A 14 L	13/18	72,2	9/13	69,2	-3
A 13 LZ	12/29	41,4	6/18	33,3	-8,1
stellvertretende Schulleitung gesamt	21/51	41,2	10/21	47,6	6,4
A 13 V	6/26	23,1	4/12	33,3	10,2
A 12 V	13/22	59,1	6/8	75	15,9
A 12 K	2/3	66,7	0/1	0	0
A 13 S I	41/79	51,9	35/62	56,5	4,6

Die rückläufige Anzahl der in Schulleitung aktiven Personen dokumentiert den Auflösungsprozess dieser Schulform. Von den im Jahr 2013 besetzten Schulleitungsstellen verbleiben in diesem Jahr 32 Stellen, prozentual ist der Anteil weiblicher Schulleitungen gesunken. Im Amt der stellvertretenden Schulleitung ist bei insgesamt sinkender Stellenzahl eine prozentuale Zunahme der weiblichen Vertreterinnen zu verzeichnen.

3.2.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 13 S I	17	13	56,5	10	43,5	7	41,2	10	58,8
gesamt	17	13	56,5	10	43,5	7	41,2	10	58,8

Im Erhebungszeitraum sind nur Stellen im ersten Beförderungsamt der Sekundarstufe I ausgeschrieben worden, weitere Funktionsstellen sind nicht ausgeschrieben worden.

Die Statistik zeigt, dass bei der Besetzung der Stellen im ersten Beförderungsamt der Sekundarstufe I alle Bewerberinnen eingestellt worden sind.

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 Schüler- und Beschäftigtenzahlen stehen. Beachtung finden muss hier ebenfalls die steigende Zahl von teilzeitbeschäftigten Frauen sowie der hohe Anteil der Frauen an den betreuungsbedingt Beurlaubten. Die Belange dieser Beschäftigten besonders in Umstrukturierungsprozessen in den Blick zu nehmen, ist für die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unerlässlich.

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 Frauenförderung.

3.3 Realschulen

3.3.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 in %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	2565	100	2161	100	-
Teilzeitbeschäftigte	973	37,9	864	40	2,1
weibliche Beschäftigte	1706	66,5	1431	66,2	-0,3
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	840	49,2	745	52,1	2,9
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	840/973	86,3	745/864	86,2	-0,1
männliche Beschäftigte	859	33,5	730	33,8	0,3
männliche Teilzeitbe- schäftigte	133	15,5	119	16,3	0,8
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	133/973	13,7	119/864	13,8	0,1

Im Erhebungszeitraum hat sich die Gesamtbeschäftigtenzahl deutlich verringert. Dies lässt sich durch die Reduzierung der Realschulen im Bezirk erklären. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist prozentual nahezu stabil geblieben bzw. mit 0,3 Prozent leicht rückläufig. Der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte hat sich gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum leicht erhöht.

3.3.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	377	26,3
Männer	25	3,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	128	8,9
Männer	8	1,1

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	9	-
A 13 SI	69	9
Fachleiter/in ZfsL	-	-

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	65	4,5
Männer	21	2,9

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	21	7

3.3.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/Σ absolut	2013 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	32/72	44,4	28/63	44,4	0
A 15 LR	31/71	43,7	26/60	43,3	-0,4
A 14 LR	1/1	100	2/3	66,7	33,3
stellvertretende Schulleitung A 14 VR	29/64	45,3	28/57	49,1	3,8
2. stellvertreten- de Schulleitung A 14 KR	25/41	61,0	20/30	66,7	5,7
A 13 S I	258/448	57,6	280/492	56,9	0,7

Sowohl in Schulleitung als auch in der Funktion der stellvertretenden Schulleitung ist der prozentuale Frauenanteil nahezu gleich geblieben. Der prozentuale Anteil von Frauen in Beförderungsämtern ist insgesamt hoch. In den Beförderungsämtern A 13 SI, A 14 KR und A 14 LR liegt dieser Anteil deutlich über der 50%-Marke.

3.3.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 15 LR Schulleitung	7	9	64,3	5	35,7	4	57,1	3	42,9
1. stellvertreten- de Schulleitung A 14 VR	15	16	57,1	12	42,9	8	53,3	7	46,7
2. stellvertreten- de Schulleitung A 14 KR	6	9	81,8	2	18,2	4	66,7	2	33,3
A 13 SI	121	116	53,7	100	46,3	56	46,3	65	53,7
gesamt	149	150	55,8	119	44,2	72	48,3	77	51,7

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

3.3.5 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 grundsätzlich bei Motivation zur Bewerbung das Ziel, Frauen und Männer gleichermaßen in Führungspositionen zu bringen, erreicht ist bzw. erreicht werden kann. Eine Prognose in Bezug auf die zukünftige Entwicklung wird aber in diesem Bereich ebenfalls durch die schulorganisatorischen Veränderungsprozesse erschwert. Ca. ein Drittel der Realschulen befinden sich in der auslaufenden Auflösung und das Lehrpersonal ist von umfangreichen Personalverschiebungen betroffen. Dieses wirkt sich auch auf die Ausschreibung und Besetzung von Funktionsstellen aus. Das Entwicklungspotenzial von Frauen innerhalb der Schulform Realschule ist dadurch entsprechend eingeschränkt. Es wird darauf ankommen, Frauen im Rahmen des laufenden Umstrukturierungsprozesses zu motivieren, sich auch auf Stellen an aufbauenden oder bestehenden Schulen anderer Schulformen zu bewerben.

In diesem Zusammenhang sind auch in der Schulform Realschule die Belange der Teilzeitbeschäftigten im Besonderen in den Blick zu nehmen.

3.4 Gesamtschulen

3.4.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	2312	100	2909	100	-
Teilzeitbeschäftigte	715	30,9	781	26,9	-4
weibliche Beschäftigte	1363	59,0	1791	61,6	2,6
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	557	40,9	636	35,5	-5,4
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	557/715	77,9	636/781	81,4	3,5
männliche Beschäftigte	949	41,0	1118	38,4	-2,6
männliche Teilzeitbe- schäftigte	158	16,7	145	13	-3,7
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	158/715	22,1	145/781	18,6	-3,5

Bei den Beschäftigten an den Gesamtschulen ist der Anteil der Frauen in den letzten drei Jahren weiter gestiegen. Die Gesamtbeschäftigtenzahl ist aufgrund des höheren Schüleraufkommens und aufgrund der Anzahl neu gegründeter Gesamtschulen ebenfalls deutlich gewachsen.

Die Beschäftigung in Teilzeit wird auch im Bereich der Gesamtschulen weitaus überwiegend von Frauen gewählt. Der Anteil männlicher Teilzeitkräfte ist fast im selben Umfang wie der Anteil der männlichen Beschäftigten insgesamt zurückgegangen.

3.4.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	299	16,7
Männer	29	2,6
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	146	8,1
Männer	11	1

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	1	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	3	1
A 14	26	3
A 13 SI	26	1
Fachleiter/in ZfsL SII	1	-
Fachleiter/in ZfsL SI	-	-

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

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	63	3,5
Männer	27	2,4

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	19	6

3.4.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern an Gesamtschulen

Beförderungsamt	2013 w/ Σ absolut	2013 w %	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung in %
Schulleitung gesamt	14/23	60,9	21/38	55,3	-5,6
A 16	12/21	54,5	12/27	44,4	-10,1
A 15 LGZ	2/2	100	9/11	81,8	-18,2
stellvertretende Schulleitung gesamt	4/16	25,0	10/38	26,3	1,3
A 15 VGZ	3/15	20,0	6/27	22,2	2,2
A 15 VG	1/1	100,0	4/11	36,4	-63,6
Didaktische Leitung A 15 DLG	12/22	54,5	14/20	70,0	15,5
Abteilungsleitung A 15 ALG	4/14	28,6	3/19	15,8	-12,8
A 15 (Studiendirektor/in)	15/34	44,1	14/43	32,6	-11,5
Fachleitung A 15 FL	7/8	87,5	7/13	53,8	-33,7
Abteilungsleitung A 14 gesamt	27/47	57,4	30/49	61,2	3,8
A 14 ALGZ	21/41	51,2	23/37	62,2	11,0
A 14 ALG	6/6	100,0	7/12	58,3	-41,7
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	119/164	72,6	139/311	44,7	-27,9
Koordination gesamt	2/26	7,7	5/27	18,5	10,8
A 14 KG	2/10	20,0	1/10	10,0	-10,0
A 13 KG	0/16	0	4/17	23,5	23,5
A 13 S I	86/114	75,4	127/212	59,9	-15,5

Die Interpretation der Daten wird im Gesamtschulbereich erheblich erschwert durch die gestiegene Anzahl der Systeme im Erhebungszeitraum. In der Schulleitung aber auch in anderen Bereichen ist teilweise ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils gegenüber 2013 zu verzeichnen ist. In einigen Beförderungsämtern wie in der stellvertretenden Schulleitung, in der Abteilungsleitung ALG 15 oder auch in der Koordination A14/A13 sind Frauen insgesamt gesehen noch deutlich unterrepräsentiert. So wird z.B. nur jede 4. Stelle im Bereich der stellvertretenden Schulleitung von einer Frau besetzt.

3.4.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungämter an Gesamtschulen

Beförderungsam amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 16	2	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0
A 15 LG	6	1	14,3	6	85,7	1	16,7	5	83,3
stellvertretende Schulleitung A 15 VGZ	5	5	50,0	5	50,0	3	60	2	40
Didaktische Lei- tung A 15 DLG	7	9	75	3	25	5	71,4	2	28,6
Abteilungslei- tung A 15 ALG	4	4	57,1	3	42,9	3	75	1	25
A 15 (Studiendi- rektor/in)	9	6	60	4	40	6	66,7	3	33,3
A 14 Z ALG	27	21	50	21	50	12	44,4	15	55,6
A 14 ALG und KG	30	21	40,4	31	59,6	10	33,3	20	66,7
A 14 (Oberstudienrat/- rätin)	61	50	57,5	37	42,5	31	50,8	30	49,2
A 13 KG	14	10	58,8	7	41,2	7	50	7	50
A 13 SI	33	20	40,9	29	59,1	9	27,3	24	72,7
gesamt	198	147	50,2	146	49,8	89	44,9	109	55,1

Die Betrachtung der Besetzung der Beförderungsstellen zeigt ein nach Beförderungsammt sehr unterschiedliches Bild. Eine Interpretation ist aufgrund der o.g. Umstände im Bereich der Gesamtschulen nur schwer möglich und kann zudem auf einer rein zufälligen Verteilung beruhen. Die Bewerbungsneigung weiblicher Lehrkräfte auf Beförderungämter ist im Gesamtschulbereich erfreulich hoch. Auch lässt sich ablesen, dass die Bewerbungsrate insgesamt mit der tatsächlichen Besetzung korrespondiert. Aus der Gesamtsumme aller besetzten Beförderungsstellen ist abzulesen, dass ca. 10% mehr Frauen als Männer erfolgreich bei der Beförderung waren.

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

Die wenn auch aus den o.g. Gründen nur sehr erschwert mögliche Auswertung der Daten im Bereich der Gesamtschulen lässt jedoch insgesamt den Schluss zu, dass bei annähernd ausgeglichenem Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten eine Zunahme von Frauen in Leitungspositionen und Beförderungssämtern zu verzeichnen ist. Die Betrachtung der Statistik zu Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungssämter zeigt, dass immer dort, wo Frauen zur Bewerbung bewogen werden können, auch entsprechend oft die Stelle mit einer Frau besetzt wird.

3.5 Sekundar-, Gemeinschafts- Schulen und Primusschule

Die Gründung von Schulen des gemeinsamen Lernens im Sekundarstufen-I-Bereich hat deutlich zugenommen:

Am 01.08.2012 gab es 7 Schulen (5 Sekundarschulen und 2 Gemeinschaftsschulen), am 01.08.2013 gab es 16 Schulen (13 Sekundarschulen, 2 Gemeinschaftsschulen und 1 Primusschule), aktuell (zum 01.08.2016) gibt es 21 Schulen (18 Sekundarschulen, 2 Gemeinschaftsschulen und 1 Primusschule).

3.5.1 Beschäftigungsstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 in %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	252	100	701	100	-
Teilzeitbeschäftigte	72	28,6	151	21,5	-7,1
weibliche Beschäftigte	184	73,0	490	70,0	-3,0
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	66	35,9	137	28,0	-7,9
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	66/72	91,7	137/151	90,8	-0,9
männliche Beschäftigte	68	27,0	211	30,1	3,1
männliche Teilzeitbe- schäftigte	6	8,8	14	6,6	-2,2
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	6/72	8,3	14/151	9,3	1,0

Im Erhebungszeitraum 2013 bis 2016 hat sich die Gesamtbeschäftigtenzahl aufgrund der Schul-Neugründungen im Bereich der Sekundar- und Gemeinschaftsschulen nahezu verdreifacht. Der Anteil an männlichen Beschäftigten hat zugenommen, liegt aber mit 30 % deutlich unter dem der weiblichen Beschäftigten (70 %). Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist insgesamt zurückgegangen. Im genderspezifischen Vergleich überwiegt allerdings deutlich der Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten.

3.5.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	68	13,9
Männer	3	1,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	29	5,9
Männer	1	0,5

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 14	-	-
A 13 SI	14	-
Fachleiter/in ZfsL	-	-

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

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	6	1,2
Männer	3	1,4

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	1	-

3.5.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2016 w/Σ absolut	2016 w %
Schulleitung gesamt	10/19	52,6
stellvertretende Schulleitung	9/18	50
Abteilungsleitung A 14	1/3	33,3
Abteilungsleitung A 13	3/3	100
didaktische Leitung A 14	1/1	100
Koordinator A 13	1/1	100
A 13 SI	39/64	60,9

Da die Sekundar- und Gemeinschaftsschulen und die Primusschule erst neu gegründet wurden, sind aus 2013 keine Vergleichszahlen vorhanden.

Der Anteil der Frauen in Schulleitungspositionen an Sekundar- und Gemeinschaftsschulen und der Primusschule liegt mit durchschnittlich 52,6 % über den Zielvorgaben des Frauenförderplans (§ 6 Abs. 3 LGG).

3.5.4 Bewerbungen und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus-schrei-bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 14	8	4	40	6	60	3	37,5	5	62,5
stellvertretende Schulleitung A 14	11	9	69,2	4	30,8	7	63,6	4	36,4
Abteilungs- leitung A 14	2	0	0	2	100	0	0	2	100
Abteilungslei- tung A 13	6	2	22,2	7	77,8	1	16,7	5	83,3
didaktische Leitung A 14	4	3	60	2	40	2	50	2	50
A13 Z	14	10	58,8	7	41,2	7	50	7	50
Koordinator A 13	1	0	0	1	100	0	0	1	100
A 13 SI	1	3	100	0	0	1	100	0	0
gesamt	47	31	51,7	29	48,3	21	44,7	26	55,3

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

Auch für die Schulform Sekundarschule, Gemeinschaftsschule und Primusschule 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 hohe Motivation schließen. Ziel von Frauenförderung muss also auch im Bereich dieser Schulformen sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungsbewerberinnen anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

3.6 Gymnasien

3.6.1 Beschäftigtenstruktur an Gymnasien

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	4122	100	4078	100	-
Teilzeitbeschäftigte	1697	41,2	1489	36,5	-4,7
weibliche Beschäftigte	2254	54,7	2467	60,5	5,8
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	1221	54,2	1186	48,1	-6,1
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	1221/ 1697	72,0	1186/ 1489	79,7	7,7
männliche Beschäftigte	1868	45,3	1611	39,5	-5,8
männliche Teilzeitbe- schäftigte	476	25,5	303	18,9	-6,6
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	476/1697	28,0	303/1489	20,3	-7,7

Die Beschäftigungsstruktur an den Gymnasien hat sich weiter zugunsten der weiblichen Lehrkräfte entwickelt. Bei den weiblichen Beschäftigten ist insgesamt eine leichte Steigerung zu beobachten. Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ist dagegen insgesamt zurückgegangen. Das betrifft weibliche und männliche Beschäftigte nahezu in gleichem Umfang. Insgesamt arbeiten jedoch deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer.

3.6.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	559	22,7
Männer	68	4,2
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	449	18,2
Männer	24	1,5

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungsämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	1	-
A 15	24	6
A 14	160	26
Fachleiter/in ZfsL	5	-

Festzustellen ist, dass bei allen Formen der Freistellungen auch im Bereich der Gymnasien eine Geschlechtsspezifität vorliegt. Es arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	77	3,1
Männer	34	2,1

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	4	1

3.6.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/ Σ absolut	2013 w %	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Schulleitung A 16 L	17/56	30,4	19/57	33,3	2,9
stellvertretende Schulleitung A 15 V	11/56	19,6	9/42	21,4	1,8
Fachleitung A 15 FL	46/110	41,8	51/114	44,7	2,9
A 15 (Studiendirektor/in)	90/230	39,1	104/224	46,4	7,3
A 14 (Oberstudienrat/-rätin)	492/1000	49,2	498/965	51,6	2,4
A 13 SI	43/60	71,6	40/57	70,2	-1,4

Die Statistik macht deutlich, dass sich der Anteil der weiblichen Schulleitungen im Erhebungszeitraum nur leicht erhöht hat. In der Gesamtbetrachtung ist aber festzustellen, dass in allen Beförderungsämtern der Frauenanteil zugenommen hat (Ausnahme A13 SI). Neben dem Beförderungsamt A13 SI liegt der Frauenanteil aktuell auch bei dem Beförderungsamt A14 über der Quote von 50%.

3.6.4 Bewerbung und Stellenbesetzung für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16L	10	7	43,8	9	56,3	4	40	6	60
stellvertretende Schulleitung A 15 V	11	16	76,2	5	23,8	8	72,7	3	27,3
Fachleitung A 15 FL	2	2	100	0	0	2	100	0	0
A 15 (Studien- direktor/in)	54	56	51,4	53	48,6	28	51,9	26	48,1
A 14 (Oberstudienrat/- rätin)	333	208	48,3	223	51,7	155	46,5	178	53,5
gesamt	410	289	49,9	290	50,1	197	48	213	52

Die Datenlage macht deutlich, dass Frauen, die ein Beförderungsamts 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 Prognose und Zielsetzung im Hinblick auf die Handlungsfelder Abbau einer Unterrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch für die Schulform Gymnasien 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 Frauenförderung muss also auch im Bereich Gymnasien sein, die Motivation weiblicher Lehrkräfte, Beförderungsamts anzustreben, weiterhin zu fördern und zu unterstützen.

3.7 Berufskollegs

3.7.1 Beschäftigtenstruktur an Berufskollegs

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013– 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	3020	100	2826	100	-
Teilzeitbeschäftigte	911	30,2	846	30,0	-0,2
weibliche Beschäftigte	1432	47,4	1423	50,4	3,0
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	710	49,6	655	46,0	-3,6
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	710/911	77,9	655/846	77,4	-0,5
männliche Beschäftigte	1588	52,6	1403	49,7	-2,9
männliche Teilzeitbe- schäftigte	201	12,7	191	13,6	0,9
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	201/911	22,1	191/846	22,6	0,5

Von 2013-2016 ist eine leichte Abnahme der gesamten Beschäftigten zu verzeichnen (ca. 6 %). Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten hat leicht zugenommen, die der Männer dementsprechend abgenommen. Aktuell sind die Berufskollegs in ihrer Gesamtzahl der Beschäftigten so gut wie paritätisch besetzt. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ist etwas gesunken; bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist sie allerdings mit 77,4 % nach wie vor noch sehr hoch, obwohl der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer etwas gestiegen ist.

3.7.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	353	24,8
Männer	34	2,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	139	9,8
Männer	5	0,4

Sowohl im Rahmen der Teilzeit nach §§ 66, 67, 71 LBG als auch der Teilzeit aufgrund von 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	-	1
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	7	-
A 14	90	14
Fachleiter/in ZfsL	-	-

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

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	23	1,6
Männer	19	1,4

d) Jahresfreistellung in Beförderungsämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	10	11

3.7.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern an Berufskollegs

Beförderungsamt	2013 w/ Σ absolut	2013 w %	2016 w/ Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Schulleitung A 16 L	7/30	23,3	9/29	31,0	7,7
stellvertretende Schulleitung A 15 V	7/27	25,9	8/24	33,3	7,4
Fachleitung A 15 FL	9/26	34,6	9/23	39,1	4,5
A 15 (Studien- direktor/in)	52/230	22,6	54/218	24,8	2,2
A 14 (Oberstudienrat/ rätin)	301/821	36,6	323/777	41,6	5,0
A 12 F	7/7	100,0	5/5	100,0	0,0
A 11 T	30/38	78,9	25/32	78,1	-0,8
A 10 W	18/55	32,7	21/59	35,6	2,9

Der Frauenanteil in der Schulleitung gesamt (Beförderungsamt A 15, A 16) hat sich auch in diesem Geltungszeitraum weiterhin 6,7 % gesteigert. So sind 30 % der Schulleitungen im Jahr 2016 weiblich.

Die Steigerungsrate bei den stellvertretenden Schulleitungen ist ebenfalls in den letzten Jahren stetig entwickelt und liegt aktuell bei erfreulichen 33,3 %.

Insgesamt sind in fast allen weiteren Beförderungsämtern leichte Anstiege der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen.

3.7.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16 L	4	2	33,3	4	66,7	1	25	3	75
stellvertretende Schulleitung A 15 V	11	13	62,0	8	38,0	7	63,6	4	36,4
Fachleitung A 15 FL	1	0	-	1	100	0	-	1	100
A 15 zK	57	58	71,6	23	28,4	39	68,4	18	31,6
A 14	183	140	61,7	87	38,3	105	57,4	78	42,6
Werkstatt- lehrkraft	16	16	72,7	6	27,3	12	75,0	4	25,0
gesamt	272	229	64,0	129	36,0	164	60,3	108	39,7

Bei den Bewerbungen für Schulleitungen war die Zahl der Bewerberinnen höher als die der Bewerber (2m/4w), es wurden auch mehr Frauen während des Geltungszeitraumes des FFP befördert (1m/3w).

Für die stellvertretenden Schulleitungen haben sich deutlich mehr Männer als Frauen beworben (13m/8w), es wurden auch mehr Männer befördert (7m/4w). Insgesamt wurden hier mehr Männer als Frauen proportional zu ihrem Beförderungsanteil eingestellt.

3.7.5 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 paritätisch besetzt. Frauen konnten im letzten Geltungszeitraum des FFP zwar verstärkt zur Übernahme von Leitungsfunktionen motiviert und qualifiziert werden, es besteht aber immer noch Handlungsbedarf, um eine paritätische Besetzung von Beförderungsämtern zu erzielen. Frauen müssen daher weiterhin zur Übernahme von Leitungsfunktionen qualifiziert und besonders motiviert werden.

3.8 Weiterbildungskollegs

3.8.1 Beschäftigungsstruktur an Weiterbildungskollegs

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	281	100	275	100	-
Teilzeitbeschäftigte	84	29,9	70	25,5	-4,4
weibliche Beschäftigte	128	45,6	131	47,6	2,0
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	54	42,2	48	36,6	-5,6
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	54/84	64,3	48/70	68,6	4,3
männliche Beschäftigte	153	54,4	144	52,4	-2,0
männliche Teilzeitbeschäftigte	30	19,6	22	15,3	-4,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	30/84	35,7	22/70	31,4	-4,3

An den Weiterbildungskollegs haben sich die Beschäftigtenzahlen im Betrachtungszeitraum insgesamt kaum verändert. Allerdings ist festzustellen, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten im gleichen Maße (2%) zurückgegangen wie der Frauenanteil gestiegen ist.

Insgesamt gesehen ist eine rückläufige Tendenz bei den Teilzeitbeschäftigten von Frauen und Männern festzustellen; bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten ist aber der Anteil der weiblichen Beschäftigten gestiegen.

3.8.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	16	12,2
Männer	3	2,1
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	15	11,4
Männer	3	2,1

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
Schulleitung	-	-
stellvertretende Schulleitung	-	-
A 15	-	-
A 14	10	1
Fachleiter/in ZfsL	-	-

Die geringe Zahl der Lehrkräfte, die an den Weiterbildungskollegs von der Möglichkeit einer Freistellung von ihrer Berufstätigkeit Gebrauch machen, gestattet keine generalisierenden Aussagen. Gründe für diese von den anderen Schulformen abweichenden Daten sind sicher in der Arbeitszeitstruktur der Weiterbildungskollegs zu suchen, die vielfach eine familienverträglichere Arbeitszeitgestaltung gestatten.

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	8	6,1
Männer	2	1,4

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	5	1

3.8.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/Σ absolut	2013 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Schulleitung A 16 L	2/5	40,0	1/4	25,0	-15,0
stellvertretende Schulleitung A 15 V	3/5	60,0	3/4	75,0	15,0
A 15 (Studien- direktor/in)	5/22	22,7	4/19	21,1	-1,6
A 14 (Oberstudienrat/- rätin)	34/78	43,6	41/85	48,2	4,6
A 13 S I	5/9	55,6	10/16	62,5	6,9

Aufgrund der geringen Anzahl der Stellen für Schulleitungen und Stellvertretende Schulleitungen sind die Zahlen hier nur begrenzt aussagekräftig. Selbst im Vergleich starken Schwankungen kann hier keine maßgebliche Bedeutung zugemessen werden.

3.8.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungs- amt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung A 16 L	2	2	66,7	1	33,3	2	100	0	0
stellvertretende Schulleitung A 15 V	2	3	75	1	25	1	50	1	50
A 15 (Studien- direktor/in)	6	6	60	4	40	4	66,7	2	33,3
A 14 (Ober- studienrat/-rätin)	37	39	50	39	50	20	54,1	17	45,9
gesamt	51	55	53,9	47	46,1	30	58,8	21	41,2

Auch in diesem Bereich ist eine generalisierende Aussage aufgrund der geringen Anzahl an zu besetzenden Stellen kaum möglich.

3.8.5 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 nicht formulieren. Insgesamt ist aber die weitere Motivation von Frauen für die Qualifizierung in Bezug auf Leitungsfunktionen, die Stärkung der Motivation, diese anzustreben und die Akzeptanzförderung im Hinblick auf familienfreundliche Arbeitsstrukturen auch in dieser Schulform weiter in den Blick zu nehmen.

3.9 Grundschulen

3.9.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 in %	2016 absolut	2016 in %	2013 – 2016 Entwick- lung
Beschäftigte	5896	100	5441	100	-
Teilzeitbeschäftigte	2816	47,8	2545	46,8	-1,0
weibliche Beschäftigte	5353	90,8	4982	91,6	0,8
Weibliche Teilzeitbe- schäftigte	2746	51,3	2490	50,0	-1,3
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	2746/ 2816	97,5	2490/ 2545	97,8	0,3
männliche Beschäftigte	543	9,2	459	8,4	-0,8
männliche Teilzeitbe- schäftigte	70	12,9	55	12,0	-0,9
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	70/2816	2,5	55/2545	2,2	-0,3

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an Grundschulen ist, wenn auch nur leicht, weiter gestiegen. Der Anteil der männlichen Lehrkräfte ist dagegen seit Jahren im Grundschulbereich rückläufig. Auch in diesem Erhebungszeitraum konnte der rückläufige Trend nicht gestoppt werden.

3.9.2 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im Erhebungszeitraum

a) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten

Teilzeitbeschäftigung	absolut	%
Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen		
Frauen	1547	29,2
Männer	11	2,4
Teilzeit Elternzeit / Beurlaubung Elternzeit		
Frauen	617	12,4
Männer	4	0,9

b) Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten in Beförderungssämtern

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer
A 14 Schulleitung	1	-
A 13 Schulleitung mit Zulage	5	-
A 13 Schulleitung	3	-
A 12 Schulleitung mit Zulage	3	-
A 13 stellvertretende Schulleitung	3	-
A 12 stellvertretende Schulleitung	36	-
Fachleiter/in ZfsL	16	1

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

c) Jahresfreistellung

Jahresfreistellung	absolut	%
Frauen	135	2,7
Männer	10	2,2

d) Jahresfreistellung in Beförderungssämtern

Jahresfreistellung	Frauen	Männer
	9	4

3.9.3 Frauenanteil in den Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/Σ absolut	2013 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Schulleitung gesamt	240/325	73,8	235/308	76,3	2,5
A 14 L	29/39	74,4	29/38	76,3	1,9
A 13 LZ	140/197	71,1	141/196	71,9	0,8
A 13 L	69/86	80,2	63/72	87,5	7,3
A 12 L	2/3	66,7	2/2	100	33,3
stellvertretende Schulleitung gesamt	158/193	81,9	145/169	85,8	-3,9
A 13 V	26/31	83,9	20/24	83,3	-0,6
A 12 V	131/161	81,4	125/145	86,2	4,8
A 12 K	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 sehr gut in den Schulleitungspositionen vertreten sind.

3.9.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulleitung gesamt	58	21	29,2	51	70,8	15	25,9	43	74,1
stellvertretende Schulleitung gesamt	55	10	13,2	66	86,8	6	10,9	49	89,1
gesamt	113	31	20,9	117	79,1	21	18,6	92	81,4

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 Leitungen der ZfsL und den Seminarleitungen, den Leitungen einzelner Lehrämter, zusammen. Die Bezirksregierung Detmold hat die Dienstaufsicht über das pädagogische Personal.

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

Die Fachleiterinnen und Fachleiter sind bereits über ihre Schulen in den schulformspezifischen Kapiteln als normale Lehrkräfte erfasst. Für das Lehramt der Sekundarstufe II sind Stellen für Fachleitungen Beförderungssämter. Fachleiterinnen und Fachleiter, 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 Sekundarstufe II als Beförderungssamt wieder.

3.10.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2013 absolut	2013 %	2016 absolut	2016 %	2013 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	17	100	17	100	-
Teilzeitbeschäftigte	-	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	8	47,1	8	47,1	-
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	-	-	-	-	-
männliche Beschäftigte	9	52,9	9	52,9	-
männliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	-	-	-	-	-

3.10.2 Beurlaubungen

Im Erhebungszeitraum sind keine Beurlaubungen erfolgt.

3.10.3 Frauenanteil in Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2013 w/Σ absolut	2013 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2013 - 2016 w Entwick- lung
Leitung ZfsL A 16	1/2	25	2/4	50	25,0
Seminarleitung A 15	5/8	57,1	7/13	52	5,1

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	2	2	100	-	-	2	100	-	-

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

Aufgrund des nur sehr geringen Datenmaterials lassen sich belastbare Prognoseaussagen nicht treffen. Daher sind neben den für alle Schulbereiche geltenden Zielen einer weiteren Ermutigung von Frauen, sich für Beförderungsämter zu bewerben und der Sensibilisierung von Vorgesetzten für die besonderen Belange der Frauen, die Familienbetreuungsaufgaben wahrnehmen, nicht zu formulieren.

3.11 Untere Schulaufsicht

Im Regierungsbezirks Detmold gibt es insgesamt 7 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 31.12.2016 wieder.

3.11.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2009 absolut	2009 %	2016 absolut	2016 %	2009 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	20	100	20	100	0
Teilzeitbeschäftigte	-	-	-	-	-
weibliche Beschäftigte	11	55	13	65	10
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	-	-	-	-	-
männliche Beschäftigte	9	45	7	35	-10
männliche Teilzeitbe- schäftigte	-	-	-	-	-
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	-	-	-	-	-

Die absolute Zahl der Schulaufsichtsbeamtinnen und –beamten der unteren Schulaufsicht hat sich gegenüber dem letzten Erhebungsstand nicht verändert. Auffällig ist allerdings der Rückgang der männlichen Beschäftigten und damit verbunden die Zunahme an Frauen in der unteren Schulaufsicht. 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	2009 w/Σ absolut	2009 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2009 - 2016 w Entwick- lung
Schulamtsdirektorin/ Schulamtsdirektor A 15	9/15	60	6/10	60	0
Schulrätin/ Schulrat A 14	2/5	40	5/8	62,5	22,5

Im Erhebungszeitraum wurden in der unteren Schulaufsicht im Bereich der A 15- Stellen einige Stelleninhaberinnen und-inhaber pensioniert. Der Frauenanteil liegt in diesem Beförderungsamt aber weiterhin stabil bei 60%. Aufgrund der Pensionierungen waren einige Stellen neu zu besetzen. Hierdurch erhöhte sich der Personenanteil im Bereich der A 14- Stellen. Durch die Neubesetzungen ist der Frauenanteil im Erhebungszeitraum im Beförderungsamt A14 um 22,5% gestiegen.

3.11.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
Schulrätin/ Schulrat A 14	9	5	35,7	9	64,3	3	33,3	6	66,6

Im Bereich der Bewerbungen und Stellenbesetzungen ist festzustellen, dass sich mehr Frauen als Männer auf Beförderungsstellen in der unteren Schulaufsicht beworben haben. Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen liegt sogar leicht über ihrem prozentuellen Anteil im Bewerbungsbereich. Die Besetzungssituation von A 14-Stellen macht deutlich, dass Frauen im Erhebungszeitraum durchsetzungsstark gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern waren.

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 19 Schulpsychologinnen und Schulpsychologen beschäftigt.

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

Schulberatungsstellen	Frauen	Männer	Summe
Stadt Bielefeld	5	1	6
Kreis Gütersloh	6	1	7
Kreis Herford	5	0	5
Kreis Höxter	4	0	4
Kreis Lippe	6	1	7
Kreis Minden-Lübbecke	2	1	3
Kreis Paderborn	1	2	3
gesamt	29	6	35

Die nachfolgenden Tabellen geben den Stand vom 31.12.2016 wieder.

3.12.1 Beschäftigtenstruktur allgemein

	2009 absolut	2009 %	2016 absolut	2016 %	2009 – 2016 Entwick- lung in %
Beschäftigte	19	100	33	100	0
Teilzeitbeschäftigte	9	47,3	27	81,8	34,5
weibliche Beschäftigte	15	78,9	27	81,8	2,9
weibliche Teilzeitbe- schäftigte	8	42,1	24	72,7	30,6
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Frauen be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	8/15	53,3	24/27	88,8	35,5
männliche Beschäftigte	4	21,1	6	18,1	-3
männliche Teilzeitbe- schäftigte	1	5,2	3	9,1	3,9
Anteil der teilzeitbe- schäftigten Männer be- zogen auf alle Teilzeit- beschäftigten	1/4	25	3/6	50	25

Die Anzahl der Beschäftigten in der regionalen Schulberatung hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum fast verdoppelt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist gegenüber der vorherigen Stichtagserfassung nochmals fast 3 Prozent gestiegen und lag am Stichtag bei 81,8 Prozent. Sehr auffällig ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Schulberatung. Bei einer Steigerung von fast 30 Prozent lag der Anteil Teilzeitbeschäftigter zum Stichtag bei circa 81 Prozent. Dabei hat sich insbesondere der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen im Erhebungszeitraum stark erhöht. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die regionalen Schulberatungsstellen 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

Zum Stichtag 31.12.2016 befanden sich zwei Beschäftigte in Elternzeit und ein Beschäftigter in der Jahresfreistellung.

3.12.3 Frauenanteil in den Beförderungsämtern

Beförderungsamt	2009 w/Σ absolut	2009 w %	2016 w/Σ absolut	2016 w %	2009- 2016 w Entwick- lung
EG 15	-	-	1/1	100	100
A 14	2/3	66,6	6/7	85,7	19,1
EG 14	-	-	2/2	100	100
A 13	7/10	70	4/9	44,4	-25,6
EG 13	6/6	100	14/14	100	0

Die Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe A14 deutlich gestiegen ist, während er im Bereich der A13-Stellen stark gesunken ist. Auffällig ist, dass immer mehr Frauen in der regionalen Schulberatung im Angestelltenverhältnis arbeiten. So arbeiten 17 von insgesamt 27 Frauen in einem Angestelltenverhältnis. Dagegen haben alle Männer einen Beamtenstatus inne.

3.12.4 Bewerbungen und Stellenbesetzungen für Beförderungsämter

Beförderungsamt	Aus- schrei- bung	Bewerbung				Besetzung			
		m	%	w	%	m	%	w	%
A 13/ EG 13	7	5	18,5	22	71,5	0	0	7	100

Im letzten Erhebungszeitraum kamen auf 8 Ausschreibungen 447 Bewerbungen. Im aktuellen Erhebungszeitraum hat sich das Interesse an einer Stelle in der Schulberatung wieder vermindert. Auf 7 Ausschreibungen kamen 27 Bewerbungen. Mit 71,5 Prozent haben sich deutlich mehr Frauen als Männer beworben. Die ausgeschriebenen Stellen wurden im Rahmen der Bestenauslese ausschließlich mit Frauen besetzt. Alle neu ausgeschriebenen Stellen wurden für Verträge im Angestelltenverhältnis ausgeschrieben.

4. Bericht zum Frauenförderplan 2013-16 und Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Gleichstellungsplan 2016-21

Die Arbeit in der Koordinationsgruppe Gleichstellung im Berichtszeitraum war davon bestimmt, die Ziele der Maßnahmenfelder aus dem FFP 2013-2016 zu verfolgen und schrittweise umzusetzen.

Der Bericht zum Frauenförderplan hat die Aufgabe aufzuzeigen, inwieweit die im Frauenförderplan angedachten Maßnahmen umgesetzt wurden und die damit verbundenen Ziele erreicht werden konnten. Der Bericht zum Frauenförderplan 2013-2016 ist in Form eines tabellarischen Überblicks verfasst worden.

Zur besseren Vergleichbarkeit werden die neuen Maßnahmenfelder bzw. die Fortschreibung der Maßnahmenfelder im Rahmen des Gleichstellungsplans 2016-21 in den tabellarischen Überblick integriert.

Maßnahmenfeld 1 – Frauenförderplan 2013-16/Gleichstellungsplan 2016-21

Ziel der Maßnahme:

Bekanntmachung des fortgeschriebenen Frauenförderplans/Gleichstellungsplans und Sensibilisierung für die Maßnahmen

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	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 • Schürätinnen und Schüräte • Dezernentinnen und Dezernenten der oberen Schulaufsicht • Schulpsychologinnen und Schulpsychologen 	Thematisierung auf Schulleitungsdienst-besprechungen und Schürätekonferenzen	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung		X		Thematisierung auf Schulleitungsdienst-besprechungen, Schürätekonferenzen und auf Dienstbesprechungen der regionalen Schulberatungsstellen
<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortliche für Aus- und Fortbildung 	Thematisierung in Seminarkonferenzen und in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen	Schulaufsicht und Seminarleitungen	X			Thematisierung in Seminarkonferenzen und in Konzept- und Qualifizierungsmaßnahmen

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (AfGs) 	Thematisierung in Dienstbesprechungen für AfGs	Dienstbesprechungen der Gleichstellungsbeauftragten und Fachberaterinnen mit den AfGs			X	Thematisierung in Dienstbesprechungen für AfGs
<ul style="list-style-type: none"> • Lehrerinnen und Lehrer 	Thematisierung in Lehrerkonferenzen	Umfrageergebnis		X		Thematisierung in Lehrerkonferenzen durch Schulleitung und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
Weitergehende Sensibilisierung in Zusammenhang mit dem Ansatz Gender Mainstreaming	Informationen: <ul style="list-style-type: none"> • der schulfachlichen Dezentrate • der Moderatorinnen und Moderatoren der Aus- und Fortbildung • der Lehrerinnen und Lehrer in der Aus- und Fortbildung 	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung			Qualitätsprüfung von Schulen Genderthematik integrierter Bestandteil Berücksichtigung durch Schulaufsicht bei Beratung im Rahmen der Schulprogrammentwicklung Hinweis auf DB AfGs über Möglichkeit der Einforderung schulinterner und schulübergreifender Fortbildungen zur Genderthematik	Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für AfGs und interessierte Lehrkräfte sowie für Personen der unteren und oberen Schulaufsicht (z.B. Fachberaterinnen für Gleichstellungsfragen)

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Weitergehende Sensibilisierung durch eine geschlechtergerechte Sprache	Hinweis an die im Schulbereich Verantwortlichen auf Einhaltung einer geschlechtergerechten Sprache in allen amtlichen Schriftstücken und Veröffentlichungen auf allen schulischen Ebenen	Erfahrungsaustausch über Aufnahme und Wirkung durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung		X		<p>Anschreiben an die Schulleitungen mit dem Hinweis auf Einhaltung einer geschlechtergerechten Schriftsprache in Unterricht und Verwaltung im Rahmen der Begleitverfügung zum Gleichstellungsplan 2016-2021</p> <p>Persönliche Ansprache der Schulaufsicht(anlassbezogen)</p> <p>Hinweis im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold</p>
Veröffentlichung der Fortschreibung des FFP und der Fördermaßnahmen	Versand des FFP mit Begleitverfügung zur Umsetzung als PDF-Datei über das Schulmailsystem	Fachberatung Gleichstellung			Versand erfolgte März 2014	Versand des Gleichstellungsplans 2016-2121 mit Begleitverfügung zur Umsetzung als PDF-Datei über das Schulmailsystem 01-2017
	Einstellung in das Internet				Einstellung erfolgte April 2014	Einstellung des Gleichstellungsplanes 2017-21 in das Internet 02-2017
						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

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Rückmeldebogen zum FFP	Versand des Rückmeldebogens und der Begleitverfügung: 04-2014	Fachberatung Gleichstellung			Versand des Rückmeldebogens 2013-16 erfolgte im 06-2016 an alle 680 öffentliche Schulen im Regierungsbezirk Detmold	Versand des Rückmeldebogens 2016-21 und der Begleitverfügung 03-2020
	Termin für Rücksendung des Rückmeldebogens an Fachberatung Gleichstellung: 06-2014				Rücksendung 30.06.2016 (Rücklauf 94,6%)	
	Informationen an die Schulen und ZfsL über Ergebnisse der Rückmeldungen: 10-2014			Infos über Rückmeldungen sind mit Versand des neuen FFP geplant ZfsL wurden in der Umfrage nicht berücksichtigt		Informationen an die Schulen über das Ergebnis des Rückmeldebogens 2013-16 mit Versand des Gleichstellungsplans 2016-21: 03-2017 Thematisierung und Auswertung des Gesamtergebnisses des Rückmeldebogens 2016 auf AfG-Dienstbesprechungen im Schuljahr 2016/17 Information an die Schulen und ZfsL über Ergebnisse der neuen Umfrage: 11-2020

Maßnahmenfeld 2 - Personalentwicklung und -führung

Ziel der Maßnahme:

Verbesserung der Personalentwicklungs- und Personalführungskompetenzen in Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming

(Schulleitung, schulfachliche Aufsicht, Dienstaufsicht, Leitung ZfsL)

Sensibilisierung für Frauenfördermaßnahmen als Bestandteil der Führungsaufgabe

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	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	Beachtung und Umsetzung des Bausteins Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schulleitungsfortbildungen und Fortbildungen der Leitungen der ZfsL im Themenfeld Personalentwicklung und -führung (s. Maßnahmenfeld ...)	Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen durch Dez. 46 und Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung		Gleichstellung und Gender Mainstreaming in Schulleitungsfortbildungen und im EfV als Querschnittsaufgabe verankert		Ziel als Daueraufgabe Weitere Thematisierung von Maßnahmen in Koordinationsgruppe Gleichstellung

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Beachtung der Vorgaben zur Gleichstellung in den Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung	<p>Information der Schulleitungen und der Schulaufsicht über die Beachtung von gleichstellungsrelevanten Aspekten im Kontext der dienstlichen Beurteilung für das erste Beförderungsamt</p> <p>Information über die Richtlinien in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>	Erfahrungsaustausch in der Koordinationsgruppe Gleichstellung über die Umsetzung der Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung		X		<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>
Sensibilisierung der Schulaufsicht und der Schulleitungen für gleichstellungs- und genderrelevante Aspekte und gesetzliche Vorgaben	<p>Information und Beratung der Schulaufsicht und der Schulleitungen zu gleichstellungs- und genderrelevanten Aspekten und gesetzlichen Vorgaben</p> <p>Umsetzung in Personalentwicklungsgesprächen</p> <p>Information und Beratung der Schulleitungen und der Leitungen der Zsfl durch die Schulaufsicht über entsprechende Maßnahmen zur Personalgewinnung für Funktionen im Schulleitungsbereich unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils</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>		Sensibilisierung erfolgte bisher in persönlichen Gesprächen der schulfachlichen Aufsicht mit den Schulleitungen		<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Austausch über weiterführende Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Weiterentwicklung gezielter Maßnahmen zur Personalgewinnung für Funktionen im Schulleitungsbereich unter besonderer Berücksichtigung des Frauenanteils					<p>Persönliche Ansprache von qualifizierten Frauen durch Schul- und Seminaraufsicht sowie Schulleitungen</p> <p>Durchführung von Fortbildungen für Frauen im Kontext der beruflichen Weiterentwicklung</p> <p>Austausch über Mentoringprogramm für Frauen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</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>Entwicklung bzw. Erarbeitung eines Mentoringkonzeptes für Frauen, die sich auf ein Schulleitungsamt vorbereiten wollen, durch die Koordinationsgruppe Gleichstellung</p>

Maßnahmenfeld 3 - Fortbildung

Ziel der Maßnahme:

Qualifizierung von Frauen für ihre berufliche Entwicklung

Verankerung von Gleichstellung/Gender Mainstreaming in der Fortbildung

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung von Frauen für Beförderungssämter	<p>Fortbildung nur für Lehrerinnen, die ein Beförderungssamt anstreben bzw. die ihre berufliche Entwicklung planen wollen</p> <p>Orientierungsfortbildung für Lehrkräfte, die eine Leitungsaufgabe übernehmen wollen</p> <p>Schulleitungsqualifizierung für Lehrkräfte, die beabsichtigen, am Eignungsfeststellungsverfahren teilzunehmen, um eine Schulleitungsposition zu übernehmen</p>	Auswertung der Fortbildungen sowie weiterer Maßnahmen durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez.46			<p>Teilnahme von Frauen im Erhebungszeitraum 2013-2016:</p> <p>Fortbildung Karriereplanung - 94 Frauen</p> <p>Orientierungsfortbildung - 101 Frauen von 192 Teilnehmenden</p> <p>SLQ - 111 Frauen von 166 Teilnehmenden</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>Entwicklung eines Mentoringkonzeptes für Frauen, die sich auf ein Schulleitungssamt vorbereiten wollen</p>

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und weitere Unterstützung der Ansprechpartnerinnen in ihrer konkreten Arbeit	Verschiedene Fortbildungsangebote durch Dez. 46 und der Fortbildungsakademie Mont Cenis sowie freien Anbietern (z.B. für neue AfGs, zur Rolle der AfGs, zu rechtlichen Themen, zu kommunikativen Kompetenzen) (s.a. Maßnahmenfeld ...)	Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung durch Dez. 46			X	Ziel als Daueraufgabe in der Koordinationsgruppe Gleichstellung Qualifizierung und Unterstützung der AfG in den jährlich stattfindenden schulformspezifischen AfG-Dienstbesprechungen Kontinuierliche Durchführung von AfG-Fortbildungen (Basis- und Aufbaumodul), Entwicklung eines weiteren Aufbaumoduls
Gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Auswahl von Moderatorinnen und Moderatoren	Kontinuierliche Sichtung der Listen über die Moderatorinnen und Moderatoren durch Dez.46	Abfrage durch Koordinationsgruppe Gleichstellung	X			Datenerhebung durch Dezernat 46 als Daueraufgabe
Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Informationsangebot und ggf. Fortbildungen für Rückkehrerinnen und Rückkehrer	Auswertung durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46			X	Daueraufgabe von Dezernat 46

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung von Schulleitungen und Leitungen der ZsFL im Bereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung und Personalführung	Beachtung und Umsetzung des Bausteins Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit Personalentwicklung und –führung in Seminar- und Schulleitungsfortbildungen (s. a. Maßnahmenfeld 5.2)	Kontinuierliche Dokumentation der durchgeführten Maßnahmen durch Dez. 46 / Bericht an die Koordinationsgruppe Gleichstellung	X	SLQ: Genderaspekte als Querschnittsaufgabe		Ziel als Daueraufgabe
Förderung von Gleichstellung/Gender Mainstreaming/reflexive Koedukation als Querschnittsaufgabe in der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer	Entwicklung von Fortbildungsmodulen zu Gleichstellung/Gender Mainstreaming/reflexive Koedukation als Querschnittsthema im Zusammenhang mit individueller Förderung und Unterrichtsentwicklung Qualifizierung der Moderatorinnen und Moderatoren 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	Teilnahme der Fachberatung Gleichstellung an einer jährlich stattfindenden Fortbildung des MSW mit dem Ziel teilgenommen, ModeratorInnen für Genderfragestellungen in den Kompetenzteams zu schulen. Die Kompetenzteams haben das Angebot nicht wahrgenommen		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

Maßnahmenfeld 4 -Teilzeit/Familie und Beruf

Ziel der Maßnahme:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2019
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Erhöhung der Teilzeitbeschäftigten in Beförderungsämtern	<p>Information und Beratung von Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf Beförderungsstellen</p> <p>Thematisierung auf Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und Leitungen der ZsFL</p> <p>Berücksichtigung von Beruf und Familie bei der Wahrnehmung der verschiedenen Aufgaben in Schule und Studienseminar</p>	<p>Erfahrungsaustausch und ggf. weitere Maßnahmen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Bericht an Koordinationsgruppe Gleichstellung im Zuge der Rückmeldung zum FFP</p>	X			<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Entwicklung von Konzepten zur Ausübung von Funktionsstellen sowie Übernahme von besonderen Aufgaben in Teilzeit</p>

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Umsetzung der schulformspezifischen Teilzeitvereinbarungen	<p>Thematisierung von TZ-Aspekten und frauenspezifischen Belangen (z.B. Stillzeiten) in Dienstbesprechungen und Fortbildungen</p> <p>ggf. Erstellung von systemspezifischen Teilzeitvereinbarungen an den einzelnen Schulen</p>	<p>Austausch über Best-Practise-Beispiele in der Koordinationsgruppe</p> <p>Gleichstellung im Zuge der Rückmeldungen zum FFP</p>			<p>Für alle Schulformen wurden im Erhebungszeitraum schulform-spezifische Teilzeitvereinbarungen mit Best-Practise-Beispielen in Zusammenarbeit mit den Personalräten, dem Dezernat 47 und der Koordinationsgruppe Gleichstellung erstellt und im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold veröffentlicht</p>	<p>Austausch über Umsetzung und Einhaltung der schulformspezifischen Teilzeitvereinbarungen in der Koordinationsgruppe Gleichstellung</p> <p>Einstellung von Beispielen zu schulinternen Teilzeitvereinbarungen im Internet auf der Gleichstellungsseite der Schulabteilung der BR Detmold</p>
Unterstützung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<p>Informationsangebot und ggf. Fortbildungen für Rückkehrerinnen und Rückkehrer</p>	<p>Auswertung durch Koordinationsgruppe Gleichstellung in Zusammenarbeit mit Dez. 46</p>		X		<p>Daueraufgabe von Dezernat 46</p>

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Information zu Chancen und Folgen von Teilzeitbeschäftigung auch in der Elternzeit	<p>Information an die Schulen und ZfsL durch Dezernat 47</p> <p>Thematisierung auf Dienstbesprechungen von Schul- und ZfsL-Leitungen</p> <p>Thematisierung auf Dienstbesprechungen der AfGs</p> <p>Thematisierung auf Lehrer- und ZfsL-konferenzen</p> <p>Informationen für Lehrkräfte im Internet</p>	Koordinationsgruppe Gleichstellung/Dez.47	X	Informationen zum Thema Elternzeit wurden auf individuelle Nachfrage Betroffener von Dezernat 47 und der Fachberatung Gleichstellung gegeben		Informationen sollen im Rahmen der Dienstbesprechungen der AfGs gegeben werden und im Netz auf der Gleichstellungsseite veröffentlicht werden.
Informationen zum Mutterschutz	<p>Information an die Schulen und ZfsLs durch Dezernat 47</p> <p>Thematisierung auf Dienstbesprechungen von Schul- und ZfsL-Leitungen</p> <p>Thematisierung auf Dienstbesprechungen der AfGs</p> <p>Informationen für Lehrkräfte im Internet</p>	Koordinationsgruppe Gleichstellung/Dez.47	X	Neue Schulleitungen werden auf Dienstbesprechungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung über Verfahrensabläufe bei Schwangerschaft von Lehrerinnen informiert		Informationen sollen im Rahmen der Dienstbesprechungen der AfGs gegeben werden und sind im Netz auf der Gleichstellungsseite veröffentlicht.

Maßnahmenfeld 5 - Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Ziel der Maßnahme:

Unterstützung und Beratung bei der Verwirklichung von Gleichstellung im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen	<p>Angebote durch Dez. 46 und 47</p> <p>Insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen für AfGs, die neu im Amt sind • Fortbildungen für AfGs zu rechtlichen Themen • Fortbildungen für AfGs zu kommunikativen Kompetenzen (s. Maßnahmenfeld 5.3) 	Bericht des Dez. 46 an Koordinationsgruppe Gleichstellung			<p>Basismodul für neue AfGs</p> <p>Aufbaumodul „Das zielorientierte Gespräch“</p> <p>Informationen zu rechtlichen Themen werden in die AfG-DBs eingebunden</p>	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Qualifizierung der AfGs zu bestimmtem gleichstellungsrelevanten Themen Ist ein Bestandteil der AfG-Dienstbesprechungen.</p> <p>Folgende Fortbildungen werden darüber hinaus weiter fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basismodul für neue AfGs • Aufbaumodul „Das zielorientierte Gespräch“ <p>Ein weiteres Aufbaumodul soll 2017 entwickelt werden.</p>

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Stärkung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in ihrer konkreten Funktion	<p>schulformspezifische Veranstaltungen und schulformübergreifende Angebote/ Dienstbesprechungen</p> <p>Weiterführung von Netzwerken u.a. durch die Wahl von Schulformsprecherinnen der AfGs</p> <p>Information und Austausch über das Internet</p> <p>Erhebung des zeitlichen Aufwandes der Arbeit der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen</p>	<p>Koordinationsgruppe Gleichstellung in</p> <p>Zusammenarbeit mit Dez. 46</p> <p>Auswertung der Rückmeldungen zum FFP durch Koordinationsgruppe Gleichstellung (hier: Fachberatung Gleichstellung)</p>			X	<p>Ziel als Daueraufgabe</p> <p>Sicherstellung der personellen Ressource Fachberatung Gleichstellung als kontinuierliche Unterstützung der AfGs mit einem Stundenumfang von einer Stelle</p> <p>Durchführung von einmal jährlich stattfindenden schulformbezogenen Dienstbesprechungen für AfGs mit dem Ziel des Austausches und der Qualifizierung</p> <p>Wahl von Schulformsprecherinnen als Multiplikatorinnen für Angelegenheiten der AfGs</p> <p>Regelmäßige Vernetzungstreffen der Schulformsprecherinnen der AfGs 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 den Schulen und zur Entwicklung von notwendigen Handlungsbedarfen</p>

Maßnahmenfeld 6 - strukturelle Rahmenbedingungen

Ziel der Maßnahme:

Verwirklichung von Gleichstellung im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG

Bericht 2013-2016						Fortschreibung 2016-2021
Ziele:	Maßnahmen:	Controlling:	Nicht umgesetzt	Teilweise umgesetzt	umgesetzt	Maßnahmen:
Fortschreibung des FFP	Erstellung von geschlechtsspezifischen Statistiken – kontinuierliche Datenpflege durch Dez. 47	Leitung Dezernat 47			X	Ziel als Daueraufgabe
Evaluation von Maßnahmen innerhalb der Geltungsdauer des FFP	Erstellung eines elektronischen Rückmeldebogens zum FFP durch die Fachberatung Gleichstellung	Koordinationsgruppe Gleichstellung			X	Die Evaluation von Maßnahmen des Gleichstellungsplans durch einen elektronischen Rückmeldebogen soll auch künftig weitergeführt werden.
Unterstützung der schulfachlichen Gleichstellungsbeauftragten und des Dezernates 47 bei der Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben im Arbeitsfeld Schule auf der Grundlage des LGG	Sicherung von personellen Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellung: <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Generalie Gleichstellung im Dezernat 47 • Wiederaufstockung der Fachberatung Gleichstellung auf 30 Stunden 	Leitung Schulabteilung Koordinationsgruppe Gleichstellung			Die Fachberatung Gleichstellung ist im Erhebungszeitraum auf zwei halbe Stellen aufgestockt worden	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 Lehrerbildung (ZfsL) folgende Aufträge zur Umsetzung verbunden:

Schulleitung und Leitung ZfsL stellen in Kooperation mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen den Gleichstellungsplan in den Konferenzen des jeweiligen Dienstbereichs vor und diskutieren mit den Beteiligten in den Mitwirkungsgremien die schulformspezifischen bzw. seminarspezifischen Inhalte, Ziele und Maßnahmen.

Das bedeutet auch:

- Schulleitung und Leitung ZfsL handeln auf der Grundlage des Ansatzes von Gender Mainstreaming.
- Schulleitung und Leitung 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.
- Schulleitung und Leitung ZfsL unterstützen die Arbeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Weitere Vorschläge sollen bei der Umsetzung beachtet werden:

- Schule 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.

Anfang 2020 erhalten die Schulen und die ZfsL Rückmeldebögen zu den Aufträgen und Vorschlägen, die von der Schulleitung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ausgefüllt und der Bezirksregierung zurückgemeldet werden sollen.

5.2 Auswertung der Rückmeldungen der Schulen zum FFP 2013-16

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Anzahl der Schulen	31	57	38	79	51	68	7	24	316
Rückmeldungen der Schulen	39 *	66 *	32	71	48	68	7	21	298
Die Schule hat einen Sonderstatus:									
nein	34	61	30	44	9	54	7	21	284
Schule mit erweiterten Dienstbefugnissen	5	4	2	3	2	2	0	0	9
in Auflösung gestellte Schule	0	0	0	24	31	12	0	0	4
leer	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Die Umfrage wird ausgefüllt von:									
Zusammenarbeit Schulleitung - AfG	27	44	25	34	30	54	3	14	173
Schulleitung	4	5	2	20	15	11	3	4	95
AfG	8	13	5	16	2	3	1	3	26
keine Angaben	0	0	0	0	1	0	0	0	4
Maßnahmenfeld: FFP- Bekanntmachung und Sensibilisierung									
Bekanntgabe FFP 2013-2016 in der Lehrerkonferenz:									
durch Schulleitung	12	17	11	28	29	15	3	10	173
durch AfG	23	34	18	33	19	36	3	14	49
gar nicht	4	10	3	8	3	7	1	0	65
Vorstellung und Diskussion in der Lehrerkonferenz:									
ja	24	36	20	39	35	41	4	15	153
nein	13	17	8	24	9	25	1	5	115
keine Angaben	0	13	0	0	4	2	2	1	30

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Die Angebote zu Gleichstellungsangelegenheiten im Schulbereich auf den Internetseiten der BR Detmold:									
sind der Schulleitung bekannt	28	48	26	52	37	50	4	18	209
sind der AfG bekannt	35	48	25	54	34	55	5	19	162
sind dem Kollegium vorgestellt worden	19	24	18	24	23	37	3	10	74
gar nicht	0	2	1	2	2	4	6	21	0
Die Online-Arbeitshilfe des MSW für Schulleitungen wird als Unterstützung genutzt:									
von der Schulleitung	20	27	17	29	26	35	3	10	97
von der AfG	14	22	11	17	17	14	3	8	39
gar nicht	13	24	10	11	15	29	1	7	61
Konkrete Umsetzung der im FFP festgeschriebenen Zielsetzungen:									
durch Beratung und ggf. Planung schulinterner Maßnahmen	22	16	22	40	27	45	4	18	20
mit Bericht zum Erfolg durchgeführter Maßnahmen in der LK	10	16	3	14	6	10	2	5	20
ist im Schulprogramm verankert	7	5	7	13	10	17	1	3	22
gar nicht	7	6	4	11	8	13	0	1	50
Entwicklung eines Konzeptes zum Gender Mainstreaming für die Qualitätsanalyse durch:									
Schulleitung	2	17	8	21	11	22	0	9	63
Genderteam	1	1	1	3	2	7	0	2	7
weitere Lehrkräfte	4	6	5	15	10	11	1	8	57
AfG	10	17	5	20	11	18	2	6	16
gar nicht	26	30	19	29	24	39	3	5	57
Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern									
Es wird im Unterricht gendergerecht kommuniziert.	21	40	19	40	27	38	5	16	45
Es wird auf die Einhaltung gendergerechter Formulierungen auf Verwaltungsebene geachtet.	35	50	28	56	42	58	5	18	2
gar nicht	0	0	3	5	2	3	0	0	0

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Maßnahmenfeld: Personalentwicklung									
Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und -förderung, insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen durch:									
Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen durch Information und Beratung	23	43	20	47	25	48	3	15	151
Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben	31	51	22	53	22	68	5	17	165
gezielte Ansprache von Frauen zur	21	39	18	38	14	32	4	13	111
gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen	19	39	14	30	14	32	3	13	126
schulinternes Coaching	5	5	32	1	2	6	0	5	24
Erleichterung des Wiedereinstiegs Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung	25	49	20	42	17	49	4	9	184
gezielte Maßnahmen zur paritätischen Besetzung im Geschäftsverteilungs-/Organisationsplan	5	16	11	14	11	27	1	0	55
nicht vorhanden	3	0	6	6	9	4	0	1	47
Maßnahmen zur schulinternen Förderung von Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten:									
Förderung des beruflichen Fortkommens von teilzeitbeschäftigten Frauen durch Information u. Beratung	24	39	14	43	20	45	2	14	169
Ermöglichung der Übernahme von weiterführenden Aufgaben	26	50	21	48	22	16	4	14	163
gezielte Ansprache von teilzeitbeschäftigten Frauen auf Beförderungssämter	14	31	14	31	7	20	2	9	85

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Ermöglichung von Teilzeitarbeit in Beförderungssämtern	26	47	19	36	4	16	5	13	86
Berücksichtigung von Teilzeitkräften im Geschäftsverteilungs-/Organisationsplan	20	38	20	38	18	50	3	13	201
nicht vorhanden	3	0	5	4	11	5	5	2	0
Folgende Maßnahmen zur schulinternen Personalentwicklung und -förderung durch die SL werden von Lehrerinnen in Anspruch genommen:									
gezielte Ansprache von Frauen zur Karriereplanung	18	36	17	28	15	25	3	14	90
gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen	19	37	14	24	13	27	3	15	116
gezielte Ansprache von Frauen in Teilzeit auf Beförderungssämtern	14	31	15	34	5	19	0	11	67
Ermöglichung von Teilzeit Beförderungssämtern	25	43	17	35	8	15	3	13	69
gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an spezifischen Fortbildungen	21	35	14	37	24	43	3	15	171
Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung	24	49	20	46	21	53	4	12	218
gar nicht	3	0	8	5	9	4	0	1	20
Folgende Aussagen treffen Ihrer Einschätzung nach zu:									
Es fehlt noch die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen	5	8	5	4	2	0	1	1	0
Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	8	14	11	8	7	9	1	3	78

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, benötigen Frauen mit Familienaufgaben mehr Unterstützung	20	26	21	32	16	31	2	12	163
Es fehlt an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben	25	25	17	22	12	23	3	7	127
Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu	13	13	10	11	6	9	1	1	77
Frauen sind an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert	14	11	4	7	11	13	0	2	55
keine	4	12	8	18	16	18	1	7	48
Erhöhung des Frauenanteils in Gremien etc. durch:									
gezielte Ansprache von fachlich geeigneten Frauen	16	29	14	36	23	35	2	12	116
familienfreundliche Sitzungszeiten	14	21	12	30	13	44	4	5	168
paritätische Besetzung von Kandidatenlisten, z.B. für den Lehrerrat, Schulkonferenz	11	15	12	19	13	28	3	8	51
Beteiligung der AfG an den Besetzungsverfahren für Gremien, AG, Kandidatenlisten etc.	21	31	14	28	16	37	5	12	95
keine Maßnahme	8	9	8	10	11	10	2	3	62
Maßnahmenfeld: Fortbildung									
Qualifikation der AfG									
Basis- und Aufbaumodul	27	44	23	40	15	41	5	15	15
andere Fortbildung	17	20	10	26	15	11	1	9	14
gar nicht	5	4	7	9	13	16	2	2	35

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Qualifizierung von Frauen zur beruflichen Weiterentwicklung:									
Informationsweitergabe über Fortbildungsangebote	33	45	24	55	39	57	5	18	53
gezielte Ansprache zur Teilnahme an Fortbildungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten wie Orientierungsfortbildung und SLQ	19	34	18	36	22	37	3	13	24
gezielte Ansprache auf Weiterqualifikation in Zertifikatskursen	16	33	21	41	28	40	3	15	35
gar nicht	2	1	5	1	2	3	2	1	6
Qualifizierung von Frauen und Männern zum Thema Gleichstellung/Gender:									
Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	12	11	6	10	5	14	0	8	8
Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte, z.B. zur Mädchen-/Jungenförderung	10	26	12	32	20	26	0	11	14
gleichstellungsbezogene Themen im Fortbildungskonzept der Schule	6	3	5	14	6	8	1	2	5
Nutzung der Fortbildungsangebote der BR zu Genderfragen für SchiLF	4	4	3	3	3	2	0	0	0
gar nicht	14	19	16	19	3	30	6	4	38
Maßnahmenfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf									
Das schulinterne Konzept/Teilzeitpapier:									
wurde in der LK beschlossen	12	14	18	22	14	19	1	5	14
liegt der Bezirksregierung vor	3	3	3	2	2	4	0	2	5
wird evaluiert	8	10	8	8	3	12	1	2	20
befindet sich noch in der Entwicklung	13	31	9	25	16	32	2	12	152
ist nicht vorhanden	7	1	14	9	10	10	1	1	44
Teilzeitbeschäftigte finden Berücksichtigung:									
im Stunden- und Aufsichtsplan	33	48	28	61	42	61	5	18	260

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
bei der Unterrichtsverteilung	31	48	27	56	39	60	4	17	248
bei der Konferenzplanung, z.B. frühzeitige Terminierung, verlässlicher Zeitumfang	25	44	23	51	37	57	3	16	237
bei der Klassenleitung, z.B. Klassenteams	23	34	23	39	29	49	3	16	184
bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen AfG Weiterbildungskollegs-	24	35	20	32	31	52	3	14	183
bei Wandertagen und Schulfahrten	21	33	17	33	27	46	2	13	129
gar nicht	2	0	4		1	1		3	0
Folgende Frauen und Männer werden besonders berücksichtigt:									
Alleinerziehende oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen	15	31	21	35	17	31	4	13	141
Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen	25	32	24	36	33	51	3	16	232
Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen	19	32	18	36	21	48	3	16	141
keine	0	6	8	4	9	7	1	1	27
Die Entwicklung der Erwerbskonstellation und der Familienarbeit ändert sich. Folgende Aussagen treffen Ihrer Einschätzung nach zu:									
Es nehmen vermehrt auch männliche Lehrkräfte die Möglichkeit von Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit oder Teilzeit in Anspruch.	28	41	25	40	18	39	5	11	109
Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung aus Gründen der Betreuung wird vermehrt auch von männlichen Lehrkräften in Anspruch genommen.	21	32	18	29	13	29	3	7	64

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen speziell für Männer sind ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung sinnvoll.	13	21	13	19	13	22	3	3	80
keine	4	4	5	8	18	18	2	4	117
Es gibt an der Schule Betreuungsangebote für Kinder der Lehrkräfte:									
Es gibt Betreuungsmöglichkeiten in der Schule während der Konferenzen o. ä.	2	9	2		1	3	0	1	19
Es gibt keine Betreuungsmöglichkeiten, aber es besteht Bedarf.	13	21	16	2	3	15	3	6	76
Es besteht kein Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten.	12	19	10	6	39	0	2	11	166
Lehrkräfte können Pflegezeiten in Anspruch nehmen:									
Pflegezeiten werden in Anspruch genommen.	2	35	3	7	1	5	1	1	24
Pflegezeiten werden nicht in Anspruch genommen.	33	44	23	54	42	57	4	17	237
keine Antwort	4	17	4	10	5	6	2	3	37
Maßnahmenfeld: Arbeitsfelder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen									
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG):									
es gibt eine bestellte AfG	31	49	26	54	33	60	5	18	248
es gibt eine stellvertretende AfG	28	37	23	35	10	25	4	7	36
es gibt keine AfG	2	0	6	3	7	1		0	8
Beteiligung der AfG bei der Personalauswahl von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen:									
bei der Ausschreibung	20	33	20	39	23	48	5	17	204
mit Akteneinsicht bei der Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen	30	46	26	47	26	53	5	18	212

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
mit Stimmrecht an den Vorstellungsgesprächen	31	46	26	45	31	50	4	18	207
bei der Auswahl und bei Auswahlgesprächen für befristete Beschäftigungsverhältnisse	23	20	15	31	23	40	3	15	172
mit Dokumentation der Beteiligung	28	35	22	33	18	41	4	14	166
noch nicht	2	2	6	5	1	4	2		23
gar nicht	2		6	3	1	3	2		7
Die Auswahlkommissionen sind mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt:									
Ja	20	39	24	49	38	59	4	18	255
Nein	14	10	2	9	4	1	1	3	3
n.a.		17	6	13	6	8	2	3	0
Weitere Beteiligungspflichten der AfG bei:									
Entlassung auf eigenen Antrag (Be-	13	17	6	11	4	28	1	6	61
Ablehnung von Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung z. B. zum Stillen	13	19	7	11	4	23	1	3	57
Anordnung von Mehrarbeit	12	19	10	15	4	27	2	6	101
Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen	12	15	4	10	3	27	2	4	51
gar nicht	17	21	20	17	7	16	3	10	131
Weitere Beteiligungspflichten der AfG an Schulen mit erweitertem Status:									
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	3	2	2	2	1	1	0	0	5
Einstellung in eine befristete Tarifbeschäftigung	3	0	1	1	1	1	0	0	8
Einstellung in eine unbefristete Tarifbeschäftigung	2	2	2	2	1	1	0	0	7
gar nicht	2	1	30	1	1	1	0	0	1

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Beteiligungsmodus der AfG bei Personalmaßnahmen:									
Schulen mit erweitertem Status	5	4	2	3	2	2	0	0	9
von Beginn an	14	29	13	34	33	17	4	14	157
vor dem Lehrerrat	8	13	4	10	6	17	1	3	24
nach Entscheidung (zur Information)	5	8	2	4	0	5	0	2	41
mit Dokumentation	12	15	5	10	9	16	0	4	33
durch Kooperationsvereinbarung zwischen Schulleitung und AfG	5	10	4	6	3	10	0	3	21
nicht vorhanden	7	8	15	14	7	9	1	2	42
Aufgabenwahrnehmung der AfG in Angelegenheiten der Gleichstellung:									
Teilnahme an Dienstbesprechung mit der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Schulform	29	44	24	48	22	45	5	17	97
Beratung und Unterstützung der Schulleitung	26	45	21	46	30	54	5	16	185
Hinweise für Kolleginnen auf Startpositionen, Beförderungssämter, Fortbildungen	21	33	17	31	19	29	4	8	74
Beratung und Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege	22	39	20	35	21	40	4	8	122
Vermittlung bei Konflikten	19	34	19	25	14	30	3	8	111
Beratung zur Unterrichtsverteilung	13	10	9	14	10	21	1	2	90
Beratung zur Stundenplangestaltung	13	12	5	15	13	22	2	2	84
Durchführung von Frauenversammlungen	13	16	9	15	2	3	2	3	1
Teilnehmer_innenauswahl für Fortbildungen	4	3	4	8	3	8	1	1	19
gar nicht	7	17	7	17	9	10	2	3	80

Schulformen	BK	GY	GE	RS	HS	FS	WK	SEK	GS
Entlastung der AfG für ihre Tätigkeit:									
Anrechnungsstunde im Umfang von 1 Stunde	13	6	6	5	4	4	2	5	7
Stundenentlastung im Umfang von ½ Stunde	11	6	7	0	0	2	1	3	3
Anrechnung von Punkten im Punktekon-	0	5	1	0	2	1	1	2	9
Befreiung von Pausenaufsichten	7	9	6	13	2	2	0	2	4
weniger Vertretungsunterricht	1	1	1	4	6	5	0	2	15
Befreiung von außerunterrichtlichen Veranstaltungen	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Sonstiges	0	3	2	5	6	12	1	1	23
gar nicht	7	17	12	34	24	37	1	4	205
Organisatorischer Rahmen für schulische Gleichstellungsarbeit:									
Nutzung des unmittelbaren Vortragsrechts der AfG bei der Schulleitung	26	41	19	35	19	40	4	11	111
regelmäßige Besprechungstermine zwischen Schulleitung und AfG	11	16	6	16	12	18	3	9	44
Raum z. B. für Beratungsgespräche	10	15	8	21	15	24	2	2	63
Arbeitsplatz mit PC	10	11	4	10	9	12	0	2	26
Informationsfläche für das Kollegium	16	25	15	28	9	21	1	8	72
Sonstiges	6	4	8	0	8	9	1	1	36
gar nicht	5	1	7	9	9	6	1	2	73

* Die Umfrage erfasst die öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Detmold. Die Anzahl der Berufskollegs und der Gymnasien, die an der Umfrage teilgenommen haben, stimmen nicht mit der Anzahl der öffentlichen Schulen überein.

Es gibt derzeit 31 öffentliche Berufskollegs und 57 öffentliche Gymnasien im Regierungsbezirk Detmold. 39 Berufskollegs und 66 Gymnasien haben den Rückmeldebogen bearbeitet und zurückgesandt. Es sind somit Angaben von 8 privaten Berufskollegs und 9 private Gymnasien mit in die Auswertungen eingeflossen. Die Auswertung erfolgte anonymisiert, sodass im Nachhinein nicht festgestellt werden kann, welche Schulen aus der Auswertung herausgenommen werden müssten.

5.3 Genderstatistik

-Schulformbezogener Gesamtüberblick über die Lehrkräfte im Regierungsbezirk Detmold-

Stand 6/2016 – absolut:

Schulform	Frauen insgesamt	Teilzeit Frauen	Männer insgesamt	Teilzeit Männer	Beschäftigte insgesamt	Teilzeit insgesamt
Grundschule	4982	2490	459	55	5441	2545
Förderschule	1347	506	416	63	1763	569
Hauptschule	739	298	353	44	1092	342
Realschule	1413	745	730	119	2161	864
Gesamtschule	1791	636	1118	145	2909	781
Sekundar- und Gemeinschaftsschulen	490	137	211	14	701	151
Gymnasium	2467	1186	1611	303	4078	1489
Berufskolleg	1423	655	1403	191	2826	846
Weiterbildungskolleg	131	48	144	22	275	70
RB Detmold	14783	6701	6445	956	21246	7657

Stand 6/2016 – in Prozent:

Schulform	Frauen insgesamt	Teilzeit Frauen	Männer insgesamt	Teilzeit Männer	Teilzeit insgesamt
Grundschule	91,6	50,0	8,4	12,0	46,8
Förderschule	76,4	37,6	23,6	15,1	32,3
Hauptschule	67,7	40,3	32,3	12,4	31,0
Realschule	65,4	52,7	34,6	16,3	31,3
Gesamtschule	61,6	35,5	38,4	13,0	26,9
Sekundar- und Gemeinschaftsschulen	70,0	28	30,0	6,6	21,6
Gymnasium	60,5	47,9	39,5	18,8	36,5
Berufskolleg	50,4	46,0	49,6	13,6	29,9
Weiterbildungskolleg	47,7	36,6	52,3	15,2	25,5
RB Detmold	69,6	45,3	30,4	14,9	36,0

5.4 Zuständige Gleichstellungsbeauftragte für Lehrkräfte im Regierungsbezirk Detmold - Stand Mai 2016

Ministerium für Schule, Jugend und Kinder

<p>Dr. Birgit Klimeck</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte MSW Völklinger Str. 49 40221 Düsseldorf Durchwahl: 0211 / 5867-3643 E-Mail: Birgit.Klimeck@msw.nrw.de</p>	<p>Mechthild Walsdorf</p> <p>Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte MSW Völklinger Str. 49 40221 Düsseldorf Durchwahl: 0211 / 5867-3245 E-Mail: Mechthild.Walsdorf@msw.nrw.de</p>
---	---

Bezirksregierung Detmold

<p>Rita Berens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Förderschulen • Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion für Grundschulen <p>Durchwahl: 05231 / 71-4100 E-Mail: rita.berens@brdt.nrw.de</p>	<p>Rita Lackmann</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Grundschulen • Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion für Förderschulen <p>Durchwahl: 05231 / 71-4102 E-Mail: rita.lackmann@brdt.nrw.de</p>
<p>Sonja Eilks</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte in personalrechtlicher und beratender Funktion für Hauptschulen • Sprecherin der Koordinationsgruppe Gleichstellung <p>Durchwahl: 05231 / 71-4607 E-Mail: sonja.eilks@brdt.nrw.de</p>	<p>Elke Schluckebier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Realschulen • Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion für Gesamt-, Sekundar- u. Gemeinschaftsschulen sowie Primusschule <p>Durchwahl: 05231 / 71-4402 E-Mail: elke.schluckebier@brdt.nrw.de</p>
<p>Gertrud Pannek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen, Primusschulen • Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion für Gymnasien, Weiterbildungskollegs • Gleichstellungsbeauftragte für ZfsL <p>Durchwahl: 05231 / 71-4300 E-Mail: gertrud.pannek@brdt.nrw.de</p>	<p>Therese Dallmeier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Gymnasien und Weiterbildungskollegs <p>Durchwahl: 05231 / 71-4204 E-Mail: therese.dallmeier@brdt.nrw.de</p>

<p>Sabine Bermohl-Godek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrechtliche Gleichstellungsbeauftragte für Berufskollegs • Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion für Realschulen <p>Durchwahl: 05231 / 71-4201 E-Mail: sabine.bermpohl-godek@brdt.nrw.de</p>	<p>Angela Tewes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in personalrechtlicher und beratender Funktion für alle Schulformen und ZfsL • Fachberaterin für Gleichstellungsfragen <p>Durchwahl: 05231 / 71-4430 E-Mail: angela.tewes@brdt.nrw.de</p>
<p>Tanja Möller</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte BR Detmold • Gleichstellungsbeauftragte für Regionale Schulberatungsstellen und für Schulaufsicht in Schulämtern <p>Durchwahl: 05231 / 71- 5305 E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@brdt.nrw.de</p>	

Gleichstellungsbeauftragte der Schulämter

<p><u>Schulamt der Stadt Bielefeld:</u></p> <p>Karin Tscherniak Durchwahl: 0521 / 51-3000 E-Mail: karin.tscherniak@bielefeld.de</p>	<p><u>Schulamt für den Kreis Gütersloh:</u></p> <p>Dagmar Kirchhoff Durchwahl: 05241 / 85-1433 E-Mail: dagmar.kirchhoff@gt-net.de</p>
<p><u>Schulamt für den Kreis Herford:</u></p> <p>Wenke Nowitzki-Rolfsmeier (SL- GS Elverdissen) Durchwahl: 05221 / 13-1893470 E-Mail: 125635.dienst@schule.nrw.de</p>	<p><u>Schulamt für den Kreis Höxter:</u></p> <p>Ingrid Dreyer Durchwahl: 05271 / 965-3230 E-Mail: i.dreyer@kreis-hoexter.de</p>
<p><u>Schulamt für den Kreis Lippe:</u></p> <p>Ute Habigsberg-Bicker (GS in Blomberg, Detmold, Horn, Lemgo, Lügde, Schieder-Schwalenberg, Schlangen) Durchwahl: 05231/62-4720 E-Mail: u.bicker@kreis-lippe.de</p>	<p><u>Schulamt für den Kreis Lippe:</u></p> <p>Marlies Böke (GS in Augustdorf, Bad Salzuflen, Barntrup, Kalletal, Lage, Leopoldshöhe, Oerlinghausen, Dörentrup, Extertal) Durchwahl: 05231/62-4680 E-Mail: m.boeke@kreis-lippe.de</p>
<p><u>Schulamt für den Kreis Minden-Lübbecke:</u></p> <p>Claudia von Minden Durchwahl: 0571 / 807-21190 E-Mail: c.vonminden@minden-luebbecke.de</p>	<p><u>Schulamt für den Kreis Paderborn:</u></p> <p>Ingrid Dreyer Durchwahl: 05251 / 308-492 E-Mail: dreyeri@kreis-paderborn.de</p>

5.5 Links

Gleichstellungsseite des MSW:

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/LehrkraftNRW/Gleichstellung/index.html>

Landesgleichstellungsgesetz - Stand vom 11.2.2017:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2031&bes_id=4847&aufgehoben=N&menu=1&sg=0

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 „Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule“:

<http://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

Gleichstellungsseite der Bezirksregierung Detmold:

https://www.bezreg-detmold.nrw.de/400_WirUeberUns/030_Die_Behoerde/040_Organisation/040_Abteilung_4/Gleichstellung/index.php

Handreichungen zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Regierungsbezirk Detmold:

https://www.bezreg-detmold.nrw.de/400_WirUeberUns/030_Die_Behoerde/040_Organisation/040_Abteilung_4/Gleichstellung/Familie/index.php

Fortbildungen im Gleichstellungsbereich:

<http://www.lehrerfortbildung.brdt.nrw.de/>